

**TYÖPANOKSEN ENNUSTETTAVUUSMENETELMÄN TOIMIVUUS  
VAIKEASTI TYÖLLISTETTÄVIEN OHJAAMISESSA TYÖELÄ-  
MÄÄN**

Janne Rantala

Opinnäytetyö, kevät 2012

Diakonia-ammattikorkeakoulu

DIAK Länsi, Pori

Terveystieteiden koulutusohjelma

Ylempi AMK, sosionomi

## TIIVISTELMÄ

Rantala, Janne. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmän toimivuus vaikeasti työllistettävien ohjaamisessa työelämään. Pori, kevät 2012, 54 sivua, 18 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, DIAK Länsi, Pori. Terveystiedon edistämisen koulutusohjelma. Sosionomi, ylempi AMK.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työpanoksen ennustettavuusmenetelmän toimivuutta vaikeasti työllistettävien ohjaamisessa työelämään. Opinnäytetyön tekijä on itse kehittänyt menetelmän toimiessaan Rauman Seudun Katulähetys ry:ssä projektipäällikkönä vuonna 2008. Menetelmä on käytössä haastavan kohderyhmän ohjauksessa. Menetelmän avulla seurataan tukityöllistettynä olevan henkilön sijoittumista työllisyyttä edistäviin palveluihin.

Tutkimuksen kohderyhminä olivat vaikeasti työllistettävät asiakkaat, Rauman Seudun Katulähetys ry:n työntekijät ja keskeisten sidosryhmien edustajat. Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista lähestymistapaa. Aineisto kerättiin käyttäen strukturoitua teemahaastattelulomaketta. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä.

Työpanoksen ennustettavuusmenetelmän toimivuutta kuvaa kaikkien haastateltujen tahojen näkemys siitä, että menetelmä auttoi työllistymisessä. Menetelmä varmistaa oikea-aikaisen ja oikeasisältöisen tuen vaikeasti työllistettäville asiakkaille, millä on vaikutusta työurien pidentämiseen.

Asiasanat: Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä, vaikeasti työllistettävä, kolmas sektori.

## ABSTRACT

Rantala, Janne. The predictability of employability - working method for guiding hard to employ people towards labour market. Language: Finnish. Pori, Spring 2012, 54 pages, 18 appendices.

Diaconia University of Applied Sciences, West Pori. Degree programme in Health Promotion. Degree: Master of Social Services.

The aim of the Thesis is to research the predictability of employability method's effectiveness of sustaining employability. The writer of this Thesis has developed this method when working as a project manager in the third sector organization called Rauman Seudun Katulähetys in 2008. This method is being used as a measuring tool to measure the throughput of hard to employ people from pre-employment services to open labor market.

The subjects of the research were hard to employ people, employees of the organization and the most essential networking organizations. The research was conducted from qualitative perspective. The research material was collected by using structured basis for theme interviews. The research material of the interviews was analyzed by using method of contents analysis.

The predictability of employability's effectiveness is described by all the interviewee's vision of how the method helped customers to get involved with working life. The method ensures the right timing and proper contents support for hard to employ people which have influence on the length of working life.

Keywords: predictability of employability method, hard to reach target group, third sector.

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1	JOHDANTO	7
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA	9
	2.1 Yleistä työvoimapolitiikasta ja keinoista ehkäistä työttömyyttä ja syrjäytymistä	9
	2.2 Rauman Seudun Katulähetys ry:n esittely ja toimintatavat työttömyyden ehkäisemiseksi	17
	2.3. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä	22
3	TUTKIMUSTEHTÄVÄ	27
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	28
	4.1 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä	28
	4.3 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä	29
	4.4 Oman tutkimusprosessin kuvaus	30
5	TUTKIMUSTULOKSET	34
	5.1 Asiakkaiden näkökulma työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä	34
	5.2 Työntekijöiden näkökulma työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä	37
	5.3 Sidosryhmän näkökulma työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä	41
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	

## LÄHTEET

## LIITTEET

- Liite 1. Työpanoksen ennustettavuus
- Liite 2. Vaikeasti työllistettävät ja pitkäaikaistyöttömät
- Liite 3. Satakunnan työllisyyskatsaus
- Liite 4. TEM- segmentointi
- Liite 5. Toimintasuunnitelma
- Liite 6. EMP-kysely
- Liite 7. Haastava kohderyhmä
- Liite 8. Askeleet työelämään
- Liite 9. The REF
- Liite 10. Vaikutusketjukortti
- Liite 11. Projektikortti
- Liite 12. Kysely asiakasryhmät
- Liite 13. Kysely työntekijät
- Liite 14. Kysely sidosryhmät
- Liite 15. Esimerkki analysoinnista
- Liite 16. Kansilehti esitteestä
- Liite 17. Sisältö esitteestä
- Liite 18. Ilmiantokirjoitus hyvästä käytännöstä

## KÄYTETYT LYHENTEET

RSK	Rauman Seudun Katulähetys ry
DIAK	Diakonia-ammattikorkeakoulu
TE-toimisto	Työ- ja elinkeinotoimisto
TYP	Työvoiman yhteispalvelupiste
ELY-keskus	Elinkeino, liikenne- ja ympäristökeskus
TE-keskus	Työ- ja elinkeinokeskus
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö

## KUVIOT

Kuvio 1. Vaikuttavan toiminnan ja vaikuttavuuden tietämisen tasot organisaatiossa.

Kuvio 2. Aineiston analysointi asiakasryhmän edustajien haastatteluiden pohjalta, asiakkaan itsetuntemus.

Kuvio 3. Aineiston analysointi asiakasryhmän edustajien haastatteluiden pohjalta, motivointi eteenpäin.

Kuvio 4. Aineiston analysointi työntekijöiden haastatteluiden pohjalta, esteiden poistaminen.

Kuvio 5. Aineiston analysointi työntekijöiden haastatteluiden pohjalta, alueellinen hyvinvointi..

Kuvio 6. Aineiston analysointi työntekijöiden haastatteluiden pohjalta, työmenetelmästä tiedottaminen.

Kuvio 7. Aineiston analysointi sidosryhmän edustajien haastatteluiden pohjalta, oikea palveluohjaus.

Kuvio 8. Aineiston analysointi sidosryhmän edustajien haastatteluiden pohjalta, riskikartoitus toimintakyvystä.

Kuvio 9. Aineiston analysointi sidosryhmän edustajien haastatteluiden pohjalta, valtakunnallinen kehittäminen.

## 1 JOHDANTO

Työttömiä käsitellään yleensä suurena ryhmänä, jolloin yksilöllisiä työttömyyden syitä ei korosteta. Joskus yritys on taantuman vuoksi vähentänyt henkilökuntaa tai siirtänyt toimintaansa kustannustehokkuuden nimissä ulkomaille. Joskus oma terveys ei ole kestänyt työelämän paineita, on seurannut työuupumus ja täysipainoinen työelämä ei ole mahdollista. Päihdeongelma on voinut pahentua niin, että työelämässä ei enää kykene suoriutumaan. Työttömyyden syynä voi olla myös oman terveyden äkillinen romahtaminen tai läheisen sairastuminen. Työttömyys vaikuttaa usean henkilön hyvinvointiin, olipa syy siihen mikä tahansa.

Työttömän palvelutarve on yhtä moninainen kuin työttömyyden syyt. Oikea palvelu ja tuki työttömyyden katkaisemiseksi ovat tärkeitä. Näin voidaan vaikuttaa yksilön ja yhteisön hyvinvointiin merkittävästi sekä mahdollistaa nopeakin paluu työelämään.

Vaikeasti työllistettävä tarvitsee oikeaa ja oikea-aikaista tukea työllistykseen. Työntekijä, joka ohjaa työtöntä kohti työelämää, tarvitsee työkaluja, jotka mahdollistavat tasapuolisen kohtelun asiakkaalle. Työnantajat tarvitsevat tietoa siitä, mikä on työttömän toimintakyvyn taso suhteessa avoimien työmarkkinoiden vaatimuksiin.

Opinnäytetyön tekijä on tällä hetkellä Rauman Seudun Katulähetys ry:n (jatkossa RSK) varatoiminnanjohtaja ja työ- ja koulutusyksikön johtaja. Työ- ja koulutusyksikössä kohdataan päivittäin haastavassa asemassa olevia asiakkaita, joilla on usein hyvin moniongelmainen historia. Suurimmalla osalla asiakkaista on taustalla päihdehistoria.

Työ- ja koulutusyksikön työmuotoja ovat kuntouttava- ja sosiaalinen työtoiminta, tuki- ja työhönvalmennuspalvelut, vapaaehtoinen vel-

kasovittelu, esipajatoiminta, yhteiskuntavastuuta lisäävä työtoiminta, pajatoiminta, vaihtoehtoinen ammattikoulutus sekä valtakunnallinen juurruttamistoiminta. Tarkoitus on ketjuttaa palveluita niin, että jokainen asiakas saisi itselleen parasta mahdollista tukea elämänhallintaansa ja sitä kautta myös tukea työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille.

Opinnäytetyön tekijä on kehittänyt työpanoksen ennustettavuusmenetelmän (liite 1). Tässä opinnäytetyössä menetelmän toimivuutta tarkastellaan työllisyydenhoidon tehostamiseksi kolmesta eri näkökulmasta; työttömien työnhakijoiden (asiakkaiden) ja työttömiä ohjaavien työntekijöiden näkökulmasta sekä sidosryhmien, jotka koostuvat työvoimahallinnon edustajista, työnantajista ja työllisyydenhoitoa rahoittavista toimijoista.



## 2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA

### 2.1 Yleistä työvoimapolitiikasta ja keinoista ehkäistä työttömyyttä ja syrjäytymistä

Tässä luvussa luodaan pohjaa opinnäytetyölle avaamalla työllisyydenhoidon kannalta keskeisiä käsitteitä. Lähtökohtana on ollut yhdistyslähtöinen työllisyydenhoito. Yhdistyslähtöinen työllisyydenhoito on nopeasti mukautuvaa toimintaa, jossa paikallisuus ja mahdollisuus sopeutua vallitseviin suuntauksiin korostuvat merkittävästi. Esimerkiksi vaihtoehtoisen ammattikoulutuksen toimintamallissa pystytään räätälöimään yksilöllisiä koulutusmahdollisuuksia ja aikatauluja työnantajien ja opiskelijoiden toiveiden mukaisesti hyvin nopeasti.

Pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistettävien määrä yhteiskunnassamme kasvaa jatkuvasti (liite 2), vaikka yleinen työllisyystilanne paranee (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2011). Päihde- ja mielenterveysongelmaisten määrän kasvaessa yhä suurempi määrä henkilöitä tarvitsee tukea päästäkseen kiinni työelämään.

Pitkäaikaistyöttömien työllistämistoimet eivät toimi toivotusti. Valtiontalouden tarkastusviraston mukaan nykyiset toimenpiteet johtavat harvoin kohderyhmän nopeaan työllistymiseen. Vaikka työttömyys on yleisesti vähentynyt, on pitkäaikaistyöttömyys lisääntynyt koko Suomessa. Tällä hetkellä Suomessa on yli 57 000 yli vuoden työttömänä ollutta henkilöä. Hallitusohjelmassa työttömyyden hoitoon kanavoidaan merkittävää korotusta. (Yleisradio 2011.)

Suurin osa pitkäaikaistyöttömistä henkilöistä on niin sairaita, että he eivät kykenisi töihin. Runsaat sairaudet selittävät vaikeudet työllistyä. (Yleisradio 2010.) Haastavan asiakkaan elämäntapamuutos kestää 3-5 vuotta (Lahtinen 2007, 36-37).

Nuoruusiän työttömyys lisää riskiä syrjäytymiselle ja hyvinvoinnin vähenemiselle. Alle 25-vuotiaiden työttömien odotettavissa oleva elin-aika on miehillä 5,6 vuotta ja naisilla 1,7 vuotta lyhyempi kuin työssä käyvillä. Lisäksi köyhä henkilö saa vähemmän hoitoa kuin paremmin taloudellisesti toimeentuleva. Alkoholin käyttö on myös runsaampaa työttömillä kuin työssä käyvillä (Kerätär 2009). Syrjäytyminen tulee yhteiskunnalle kalliiksi, mutta kyseessä on myös työvoiman saata-vuusongelma. Tulevaisuudessa on tärkeää saada koko ikäluokka avoimille työmarkkinoille. Opetusministeriön laskelmien mukaan yksi syrjäytynyt nuori maksaa yhteiskunnalle 1,2 miljoonaa euroa (Talous-Sanomat 2011).

Uudet työmenetelmät antavat lisäväriä keskusteluun myös työurien pidentämisestä. Työelämää ei Suomessa saada kuntoon lyhyellä ai-kavälillä, mutta edellytykset aidolle kehittymiselle on. (Hyppänen 2010, 282.)

Työttömyyttä käsitellään tässä opinnäytetyössä paikallisesti Rauman TE-toimiston toimialueen näkökulmasta. Työttömyyden rakenne on usein hyvin aluekohtainen; Rauman seudulla työttömyysaste on ollut yli 30 vuotta korkeampi kuin koko maan keskiarvo. Myös rakenteelli-nen työttömyys eri alueilla on erilaista. Pitkäaikais- ja vaikeasti työllis-tettävien henkilöiden määrä on viime vuosina jatkuvasti kasvanut, vaikka yleinen työllisyystilanne paranee koko maassa. Raumalla yli vuoden työttömänä olleiden henkilöiden määrä on kasvanut, vuodes-ta 2008 asti tasaisesti (liite 3). Heinäkuussa 2011 yli vuoden työttö-mänä olleita henkilöitä oli Raumalla 553, heidän osuus kaikista työt-ömistä oli 23,5 %. (Rauman Työ- ja elinkeinotoimisto 2011.)

Pitkäaikaistyöttömäksi määritellään henkilö, joka on ollut yli vuoden ilman työtä. Satakunnassa pitkäaikaistyöttömänä oli elokuussa 2011 2672 henkilöä. Vaikeasti työllistettävä henkilö on ollut yli kaksi vuotta ilman työtä (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2011). Vaikeim-

min työllistettävien henkilöiden sairaudet ovat suuri este työllistymiselle (Yleisradio 2010).

Pitkäaikaistyöttömät ovat olleet myös työhallinnon ja sosiaalihuollon asiakkaita. Sosiaalihuolto korostaa omissa asiakassuhteissaan kohderyhmän arjessa selviytymistä ja sosiaalista kuntoutumista, työhallinto puolestaan työelämään suuntautumista sekä työllistymistä. Koska taustalla on vielä kunta- ja valtionrahoitteinen toiminta, leimaa sitä vastuun siirtely sektoreilta toiselle. Pitkäaikaistyöttömien tilanne vaatii paljon tämän päivän elinkeino- ja hyvinvointipolitiikalta. Nykyisten hyvinvointipalveluiden rinnalle vaaditaan uudenlaisia palvelu- ja lähestymismalleja. On lähdettävä asiakkaan arjen tilanteesta, paikallisista olosuhteista ja arvioitava alhaalta ylöspäin palvelukehityksen suuntaa. Kiinnostavia ovat uudet toimintamallit, jotka innovoidaan asiakkaan toiminnan tasolla paikallisten voimavarojen ja mahdollisuuksien mukaan. (Karjalainen & Vahtera 2000, 20.)

Suomen hallitusohjelman toimeenpanosuunnitelmassa tavoitteena on syrjäytymisen ehkäiseminen. Toimenpiteinä se merkitsee puuttumista työttömyyteen ja köyhyyteen. Työllisyyden parantaminen on tehokas keino köyhyyden ja eriarvoisuuden sekä syrjäytymisen vähentämiseksi. (Hallitusohjelman strateginen toimeenpanosuunnitelma – kärkihankkeet ja vastuut 2011.)

Hyvällä työvoimapolitiikalla voidaan parantaa työmarkkinoiden toimivuutta, osaavan työvoiman saatavuutta ja työllisyyttä. Työvoimapolitiikka voidaan jakaa aktiiviseen ja passiiviseen osa-alueeseen. Aktiivinen työvoimapolitiikka tarkoittaa työnantajille ja työtä etsiville tarjottavia palveluita ja toimenpiteitä. Passiiviseen työvoimapolitiikkaan kuuluvat erilaiset työttömyyden perusteella maksettavat sosiaalietuudet, kuten työttömyyspäiväraha ja -eläke. Työttömyysturvan tasoa ja rahoitusta koskevat asiat luetaan sosiaalipolitiikkaan. Työttömyystur-

van saantiehtdot, kuten työn tai koulutuksen vastaanottovelvoite, taas ovat työvoimapolitiikkaa.

Kaikilta osin työvoima- ja sosiaalipolitiikan välinen raja ei ole aivan selvä. Työvoiman saatavuuteen voidaan vaikuttaa myös työurien pidentämisellä eli opiskeluaikojen lyhentämisellä ja eläköitymisiän nostolla. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010.)

Välityömarkkinoilla tarkoitetaan työ- ja elinkeinoministeriön käyttämän määritelmän mukaan yleisesti työllisyyttä tukevien ja sitä edistävien palveluiden tuottamista eri syistä vaikeuksia kohdanneille henkilölle (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2011).

Työ- ja elinkeinoministeriön henkilöasiakkaan toimeenpanomallissa (liite 4) ohjataan henkilö oikean tuen piiriin. Menetelmä jakaantuu kolmeen pääluokkaan. Alkukartoituksen jälkeen henkilö ohjataan joko suoraan työmarkkinoille, osaamisen ja kehittämisen kautta työmarkkinoille tai kuntoutukseen, jotka kaikki tukevat osaltaan työelämään paluuta. Välityömarkkinoilla toimivat organisaatiot toimivat pääsääntöisesti kuntoutuksen kautta työmarkkinoille palaavan kohderyhmän kanssa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009).

Suomessa ei ole suoria lakiin perustuvia velvoitteita työnantajille siitä, miten haastavaa asiakasryhmää tulisi työllistää. Esimerkiksi Englannissa kannustetaan työnantajia tukityöllistämiseen lakiin vetoamisen lisäksi sillä, että haastavan asiakasryhmän työllistäminen lisää vakituisten työvoiman taitoja ja varmuutta kohdata erilaisia ihmisiä. Haastavan asiakasryhmän työllistäminen kehittää työyhteisön työilmapiiriä sekä asiakkaan että vakituisten työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi haastavan asiakasryhmän työllistäminen viestii organisaation arvoista ympäröivälle yhteisölle (Employers, Employability and Disability 2010, 5.)

Kuntoutuksella tarkoitetaan yleensä tavoitetta ylläpitää tai kehittää henkilön elämänhallintaa. Kuntoutuksen määritelmässä on jo pitkään painotettu toiminnan tavoitteellisuutta ja pyrkimystä palveluiden poluttamiseen. Poluttamisella tarkoitetaan katkeamatonta tukipalveluketjua - askeltavaa etenemistapaa kohti avoimia työmarkkinoita. Kuntoutuksen tarkoitus on auttaa henkilö hänelle sopivaan työhön ja sitä kautta normaaliin elämään. Kuntoutusprosessin avainsanoja siis ovat pitkäjänteisyys ja palveluiden poluttaminen, kyse ei ole yleensä yksittäisestä toimenpiteestä. (Rantala 2010).

Kuntoutusjärjestelmä koostuu useasta eri palveluntuottajasta. Siksi kuntoutuva henkilö saa usein palveluita monelta eri palveluntuottajalta. Vastuu kuntoutuksen onnistumisesta jakaantuu ja vaarana on, että kuntoutusprosessiin tulee katkoja, jotka hidastavat kuntoutusta. Lainsäädännöllä on pyritty varmistamaan, että kuntoutukseen ei tulisi katkoksia; erityisesti palvelusuunnitelmien laadintaan on erilaisia säädöksiä. (Nouko- Juvonen, Ruotsalainen & Kiikkala 2000, 87-88.)

Varhaiskuntoutuksen haasteiksi on noussut työssä jaksaminen ja jatkaminen, työn vaatimusten kiristäminen ja kuntoutuksen poluttaminen työelämän haasteisiin. Pelkkä keskusteluihin nosto ei riitä kuntoutuksen kehittämiseksi. Kuntoutuksen on puututtava myös työn laadullisiin tekijöihin, erityisesti hyvinvoinnin kehittämiseen sekä työssä jaksamiseen. Tulevaisuudessa kuntoutuksen merkitys korostuu siinä, miten kuntoutuspalvelut pystytään verkostoimaan työelämän vaatimuksiin. (Jalava 2010.)

Kaiken työllisyyttä edistävän toiminnan perusarvona tulee olla ihmisen aito kunnioittaminen. Tämä arvo on pohjoismaisen hyvinvointivaltiomallin yksi peruspilareista. Aito kunnioittaminen on ihmisen arvostamista, oman vapaan tahdon kunnioittamista ja uskon luomista siihen, että hänellä on kyky löytää ratkaisut oman elämänsä ongelmiin. Työllisyyttä edistävillä toimenpiteillä ei ole tarkoitus ratkaista

asiakkaan ongelmia. Tarkoitus on löytää mahdollisuuksia, jotka edistävät ihmisen omakohtaista toimintaa. Tämä edellyttää sitä, että ihmisen omakohtaiset tavoitteet ovat linjassa työllisyyttä edistävän toiminnan linjauksien kanssa. Esimerkiksi tuettuna tavoitteena ei voi olla eläminen yhteiskunnan varoilla. (Aho, Mantila, Marniemi, Rautalampi & Hassinen 2004, 9.)

Asiakasryhmän miellyttäminen ei ole heidän kunnioittamistaan. Miellyttäminen saattaa johtaa epärealismiin ja näennäisyyteen kuntoutussuunnitelmassa. Joskus rehellisyys ja jopa järkyttäminen saattaa edesauttaa kuntoutusprosessia parhaiten. (Kerätär 2009.)

Suomessa tulonjaollinen eriarvoisuus kasvaa koko ajan, pienituloisuus lisääntyy. Vuonna 1990 köyhyysrajan alapuolella olevia henkilöitä oli Suomessa 8 % väestöstä, vuonna 2007 luku oli jo 13 %. Köyhyyden vastainen toiminta vaatii pitkäkestoista poliittista sitoutumista, erityisesti nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi on kehitettävä uusia menetelmiä. Tanskalainen ohje kuuluu: "Nuorten tulee olla opiskelussa tai töissä". (Hiilamo ym. 2010, 38-39.)

Asiakkaiden osallistaminen nähdään osana terveyden edistämistä. Yhteenkuuluvuus on merkittävä osa osallistumista ja terveyttä edistävää toimintaa. Ihmiset, joille terveyden edistämisestä olisi eniten hyötyä, osallistuvat vähiten. Nämä henkilöt ovat heikoimmin koulutettuja ja heillä on vähemmän oma-aloitteellisuutta. Isoissa yhteisöissä syntyy ryhmiä, jotka koostuvat samankaltaisista henkilöistä. Terveyden edistämisen palveluiden tulisi olla sellaisia, jossa ihmisarvo otetaan huomioon. (Savola & Koskinen- Ollonqvist 2005, 63.)

Tuetun työllistymisen kustannushyödyt nähdään usein vain niinä lukuina, jotka ovat suoraan mitattavissa. Tämä lähestymistapa on vain osittain oikea. Tuetun työllistymisen hyötyjä tulisi tarkistella kokonaisuutena, jossa huomioitaisiin niin euromääräiset kustannukset kuin

myös ne hyödyt, joita rahallisesti ei voida suoraan mitata. Palveluiden tuotteistamisella voidaan vaikuttaa toiminnan rahoitukseen ja sen kehitykseen. (Pietikäinen ym. 2009, 148.)

Työmarkkinauudistuksen 2006 myötä kunta osallistuu yli 500 päivää passiivisesti työmarkkinatuella olevien henkilöiden työmarkkinamenoihin 50 prosentin osuudella. Tämä menolisäys kompensoitiin valtion toimesta toimeentulotuen valtionosuudessa. Kustannusten jakosuhte on sidottu uudistusta edeltäneeseen työmarkkinatasoon. Työmarkkinatuen kuntaosuudesta onkin tullut kunnille todellinen kannustinerä: Mikäli yli 500 päivää passiivisesti työmarkkinatuella olevia kyetään aktivoimaan työllisyyspoliittisiin toimenpiteisiin, säästää kunta omassa meno-osuudessaan. Erityisen kannustavaksi työllistäminen muodostuu silloin, jos henkilö työllistyy niin pitkäksi aikaa, että hänen työssäolohehtonsa täyttyy. Tällöin pahimmassakin mahdollisessa tilanteessa henkilö palaisi kunnan 500-päiväisten listalle vasta 4 vuoden jälkeen. Yli 500 päivää työmarkkinatuella olleiden työllistämisen vaikuttavuutta kuntatalouteen on laskettu monissa yhteyksissä. Jotkut kunnat ovat käyttäneet laskentamallia perusteena julistaessaan täystyöllisyysprojektejaan. (Kesä, Heinäsuo & Mäkelä 2010.)

Talouden arvioinnissa vertaillaan sekä kustannuksia että sen vaikutuksia, ei pelkkiä resursseja. Se on tapa mitata eri vaihtoehtojen kustannuksia. Tarkoituksena on päätöksenteon informoiminen. Palvelut voivat olla tehokkaita kohderyhmälle olematta kustannustehokkaita. Samat vaikutukset voidaan saada aikaan kustannustehokkaammin. Taloudellisia arviointeja on sosiaalialalla tehty vain vähän. Vaikuttavuuden arvioinnin määrittäminen on haastavaa johtuen epäselvistä tulkinnoista. Perusideologia sosiaalipalveluissa on kuitenkin edistää asiakkaiden hyvinvointia. Arviointiprosessi koostuu neljästä eri vaiheesta. Ensimmäinen vaihe on tunnistaa ongelmat. Toisena vaiheena on tiedon kerääminen ja tavoitellun positiivisen muutoksen aikaan saaminen. Kolmannessa vaiheessa nähdään, mitä todellisuudessa on tehty. Neljännessä vaiheessa todetaan vaikuttavuuden arviointi, mihin kaikki edellä mainitut vaiheetkin tähtäävät. (Sinkkonen 2008, 20.)

Kuviossa 9, kuvataan organisaation toiminnan merkitystä vaikuttavuuteen. Tulokset ja vaikutukset syntyvät toiminnan tuotoksista, toimintamalleista, panoksista ja tarpeesta.



**Kuvio 1.** Vaikuttavan toiminnan ja vaikuttavuuden tietämisen tasot organisaatiossa (Sinkkonen 2008, 20).

Tässä opinnäytetyössä sidosryhmillä tarkoitetaan työnantajia, työvoimahallinnon ja sosiaalialan työntekijöitä sekä Rauman kaupungin edustajia. Myös poliittiset päättäjät ovat yksi osa sidosryhmistä. Sidoryhmien henkilöt ovat aktiivisesti mukana siinä kehitystyössä, jota RSK:ssä tehdään. Laadukas yhteistyö sidoryhmien kanssa on edellytys kohderyhmän työllistymiselle. Keskeisemmät sidoryhmät RSK:n työllisyyttä edistävässä toiminnassa ovat Rauman kaupunki, Satakunnan ELY-keskus, Rauman TE-toimisto, työvoiman yhteispalvelupiste, Sininauhaliitto ja valtakunnallinen työpajayhdistys.



## 2.2 Rauman Seudun Katulähetys ry:n esittely ja toimintatavat työttömyyden ehkäisemiseksi

Rauman Seudun Katulähetys ry (jatkossa RSK) on kristillinen päihdealan toimija Rauman seudulla. Yhdistys on perustettu 1985 ja tällä hetkellä se työllistää yli 30 vakituista työntekijää. Päivittäin yhdistyksen toiminta tavoittaa yli 100 henkilöä. Yhdistyksen asiakkaina ovat kaikkein vaikeimmassa asemassa olevat työttömät, päihdeongelmaiset, mielenterveysongelmaiset, asunnottomat, vangit ja ylivelkaantuneet. Yhdistyksen tavoitteena on saada yksilö hänelle sopivan tuen piiriin. Yhdistys koostuu kahdesta eri yksiköstä: Työ- ja koulutusyksiköstä sekä Päiväkeskus- ja tukiasumisyksiköstä. Tukimuotoja ovat mm. yksilö- ja ryhmävalmennus, työpajatoiminta, vaihtoehtoinen ammattikoulutus sekä päiväkeskus- ja tukiasumistoiminta (liite 5). (Rantala 2011.)

RSK on tuottanut pitkään työllisyyttä edistävää toimintaa. Palvelujen tarjonta on kattavaa, matalan kynnyksen ryhmätoiminnoista vaihtoehtoiseen ammattikoulutukseen. Uutena toimintamallina on toimintaidelogian valtakunnallinen juurruttamisprojekti. Yhdistyksen toimintaa kehitetään asiakaslähtöisesti, mikä tarkoittaa sitä, että asiakkaiden tarpeet huomioidaan palvelutuotannossa joko suoran palautteen perusteella tai perustuen tutkittuun tietoon palvelutarpeesta. (Rantala 2011.)

Yhdistyksen toimintaidelogiana on toimia askeltaen etenevän toimintatavan mukaisesti (Suikkanen 2009). Työllisyyttä edistävään toimintaan sitoutetaan usein ryhmävalmennuksen kautta, jota seuraa pajajakso, jonka jälkeen askeltavassa etenemistavassa on vaihtoehtoinen ammattikoulu. Näitä edellä kuvattuja toimintoja tuetaan yksilöllisillä valmennuksilla. Etenemistapa on suuntaa antava ja yksilöllisyyttä korostava. Työ- ja koulutusyksikkö tavoittaa päivittäin noin 45 henkilöä. Yksikön asiakkuudet tulevat työvoimahallinnon kautta. Välil-

lisesti yksikkö tavoittaa viikossa satoja ihmisiä ruoka-avun, vaatepankin ja näkövammaisten lukupalvelun kautta. RSK:n toiminta perustuu laaja-alaiseen yhteistyöhön. Koska toiminta rakentuu pitkälle erilaisten projektien ympärille edellyttää jo se, että yhteistyö on aitoa ja laajaa. Rahoittajatavat edellyttävät projektihakemuksilta tiivistä alueellista ja valtakunnallista yhteistyötä. (Rantala 2011.)

Toiminta on laadukasta ja tavoitteellista. Tavoitteiden seuranta on järjestelmällistä. Erilaiset tiedonkeruumenetelmät ovat kattavia niin asiakkaiden, työyhteisön kuin sidosryhmienkin näkökulmista katsottuna. Laadunvalvontaa toteutetaan sisäisesti ja ulkoisesti. Laadunvalvonnan työkaluihin kuuluu EMP –kysely (liite 6), jossa kyselyn osa-alueet ovat johtajuus, henkilöstö, toimintaperiaatteet ja strategia, kumppanuudet ja resurssit, prosessit, asiakastulokset, henkilöstötulokset, yhteiskunnalliset tulokset ja toiminnan tavoitteet. Laatua valvotaan myös ulkoisen arvioinnin menetelmillä. Sidosryhmiltä, työntekijöiltä ja asiakkailta kerätään palautetta vaikuttavuuden arvioinnista. (Rantala 2010.)

RSK:ssa on kehitetty pitkäjänteisesti askeltavaa etenemistapaa. Yhtenä tarkoituksena on ollut kehittää palveluita niihin kohtiin, joissa asiakkaiden liikkuvuus kohti avoimia työmarkkinoita on hidasta. Näistä kohdista käytetään termiä ”pato”. Näitä patokohtia purkamalla työllisyshoidon kehittäminen tehostuu. Patoja ovat mm. kohderyhmän koulutuksen puute ja työllistymistä haittaavat velka-asiat. Yhdistyksen vaihtoehtoinen ammattikoulutus ja vapaaehtoinen velkasovittelu ovat syntyneet tämän ajattelutavan tuotoksina. Näiden toimenpiteiden tarkoituksena on poistaa työllisyyden esteitä. Patokohtia korjattaessa oikea palveluohjaus korostuu. (Rantala 2011.)

Palveluohjauksella tarkoitetaan alun perin prosessia tai tapahtumaketjua. Tapahtumaketjussa henkilöä ohjataan käyttämään julkisia tai yksityisiä palveluita ja saamaan niistä tavoitteellinen kokonaisuus.

Tarkoitus on auttaa henkilöä saamaan runsaasta palveluntarjonnasta hänelle sopivimmat palvelut. Tyypillisiä osa-alueita palveluohjauksessa on kokonaistilanteen arviointi, kuntoutussuunnitelman teko, palveluiden hankinta kustannustehokkaasti, seuranta ja arviointi. Ei ole olemassa yhtä oikeaa palveluohjausmallia, kyse on erilaisista toimintamalleista. (Nouko, Juvonen, Ruotsalainen & Kiikkala 2000, 90.) Patokohtien kartoitus RSK:ssä on tapahtunut työpanoksen enustettavuuslomakkeen kautta saatujen havaintojen perusteella.

Myös terveyden edistämisessä puhutaan tarvelähtöisyydestä. Tarvearvioinnilla tarkoitetaan sitä, että terveyden edistämiseksi haetaan mahdollisimman paljon tietoa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Terveyden edistämisen kehittäminen ja suunnittelu tapahtuu tarvearvioinnin lähtökohdista, jolloin myös työllisyystilanne otetaan huomioon. (Savola & Koskinen 2005, 66.)

Kariahon (2008, 34-35) opinnäytetyössä ”Fenix-projektin merkitys asiakkaiden työllistymisessä” todetaan, että RSK:n asiakkaat sitoutuivat tarjottuihin tukimahdollisuuksiin kiitettävästi haastavasta taustastaan huolimatta. Fenix-projekti oli pajatoimintaa jossa asiakkaat saivat päivittäistä tukea työ- ja elämänhallintataitojen kehittämiseksi. Kuuden kuukauden kuluttua, kun tukityöllistetyn jakso oli päättynyt RSK:ssä, noin 80 % kohderyhmästä oli vailla työtä, työllisyyttä edistävää tai sitä ylläpitävää toimintaa. Asiakkaat tarvitsevat yksilöllistä tukea saavuttaakseen asetetun tavoitteen työllistymiselle. Palveluiden tulisi olla oikein suunnattuja ja oikea-aikaisia.

RSK:n asiakkaana on haastavassa asemassa olevia henkilöitä (liite 7). Suurimmalla osalla henkilöistä on taustalla päihdeongelma. Asiakkaiden haasteellisuus suhteutetaan siihen palveluun, jota hän kulloinkin ensisijaisesti tarvitsee. Kyse voi olla asumisesta, työllistymisestä tai opiskelusta. Tuki on käytännönläheistä toimintaa, jossa kohderyhmän ohjaukseen käytetty aika ja tuen määrä on suurta.

Esimerkiksi työllisyyttä edistävässä toiminnassa tehdään kohderyhmän kanssa aktiivista yhteistyötä päihdeklinikan kanssa (Rauman Seudun Katulähetys ry. 2012).

Päihderiippuvuus on kehittynyt osalla asiakkaista vakavaksi ongelmaksi, joka ilmenee ulkoisesti esimerkiksi piittaamattomuutena omaan ulkonäköön tai poissaoloina (Räisänen & Roth 2007, 44). Osalle asiakkaista päihteiden väärinkäyttö on este kaikelle ”normaalille” elämälle. Päihdeongelma ei ole ainut este työllistymiselle; muita syitä ovat mm. mielenterveysongelmat tai sekava elämäntilanne.

Kolmas sektori on käsite, joka yhdistetään hyvin usein puuhasteluun, jonka tarkkaa tehtäväkenttää ei ole määritelty. Useat aatteelliset järjestöt kuitenkin ovat merkittäviä palveluntuottajia palveluiden rajapinoilla. Kolmas sektori voidaan nähdä myös haittatekijänä liiketoiminnalle. Kolmas sektori tuottaa usein palveluita, jotka perinteisesti kuuluvat kunnille. Toimintaideologian takana on aatteellisuus ja liiketoiminta. Näin tarkasteltuna kolmas sektori nähdään eettisenä palveluntuottajana ja vastakohtana voitontavoittelulle. (Pietikäinen ym. 2009, 57.)

RSK on kolmannen sektorin toimija. Kolmannella sektorilla tarkoitetaan voittoa tavoittelematonta toimintaa jolla on sosiaaliset tavoitteet. Kolmas sektori rinnastetaan usein myös vapaaehtoistyöhön. (Pietikäinen, Vogt & Hautaluoma 2009, 30-31.)

Kolmas sektori herättää toiminnallaan paljon keskustelua. Se nähdään toisaalta merkittävänä palvelun tuottajana, joka on noussut 1990-luvun laman joukkotyöttömyyden hoidon lievittäjästä yhdeksi välttämättömäksi osaksi työllisyydenhoitoa. Toimintaan kohdistuu paljon odotuksia. Toisaalta taas on katsottu, että kolmannella sektorilla ei ole paljoakaan annettavaa niin ongelmien ratkaisun kuin vakiuisten toimintamallienkaan edistämisessä. Kolmannen sektorin tar-

kastelua taloudellisista lähtökohdista on pidetty suppeana. (Helander & Laaksonen 1999, 11.)

Kunnat käyttävät järjestöjä runsaasti sosiaalipalvelujen tuottajana; joka kolmas sosiaalipalvelu on yksityissektorin tuottama. Kuntia kannustetaan yksityistämään sosiaalipalveluja, mutta vaikutuksien arviointi on epäselvää. Tarve vaikutuksien mittaamiselle on suuri. (Yleisradio 2011.)

Askeleet työelämään-malli (liite 8) kuvaa RSK:n toimintaa; se on syntynyt lisääntyneestä tarpeesta esittää toimintaa rahoittajille ja yhteistyökumppaneille. Askeleet työelämään oli aluksi nimetty portaiksi työelämään, mutta tämä ilmaisu koettiin liian suorittamiskeskeiseksi. Askeleiden eri osa-alueet on jaoteltu siten, että ne vastaavat mahdollisimman hyvin oikeaa palvelun tarvetta asiakkaille. Ajattelutapa mahdollistaa yksilölliset ajanjaksot ja sen, että kuntoutusprosessi ei aina kulje suunnitelman mukaisesti. Askeleet työelämään on jaettu neljään jaksoon: sitoutumisjakso, ryhmäytymisjakso, työhön tutustumisjakso ja eteenpäinohjautumisjakso. Nämä jaksot ovat samat, jotka ovat työpanoksen ennustettavuusmenetelmässä. Jaksoja korostetaan yhtenäisellä värimaailmalla. Värit pohjautuvat vertauskuvallisesti liikennevalojen väriytykseen: punainen väri tarkoittaa sitä, että asemoitu kuntoutuspalvelu on kauempana avoimista työmarkkinoista kuin vihreällä alueella olevat kuntoutuspalvelut.

Asiakkaiden ohjautumista työelämään kuvataan liikennevalomallilla myös Newcastlessa, Englannissa (liite 9). RSK tekee yhteistyötä kansainvälisesti ja työllisyysenhoidossa yhteistyöverkosto on Pohjois-Englannista. Newcastlessa liikennevalomalli on jakautunut siten, että punaisella alueella on kohderyhmän sitoutuminen toimintaan. Tätä jaksoa seuraa toimintasuunnitelman tekeminen, työllisyyttä edistävät palvelut, työharjoittelu ja jälkihoito. (Skills North East 2010, 6.)

Tässä opinnäytetyössä puhuttaessa asiakkaista tarkoitetaan sillä hyvin haasteellisessa asemassa olevia henkilöitä, joiden ohjaaminen työelämään vaati yksilöllisiä tukipalveluita.

### 2.3 Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä

Opinnäytetyön tekijä on itse kehittänyt työpanoksen ennustettavuusmenetelmän, jonka toimivuutta asiakkaiden työllisyyden edistämiseen tässä työssä selvitetään. Työmenetelmää on kehitetty vuosien ajan nykyiseen muotoonsa. Lähtökohta työmenetelmän synnylle oli se, että haastavien asiakkaiden parissa tehtävä työ ei saanut sitä arvostusta, jota työ onnistuakseen edellyttää. Arvostuksen puute näkyy mm. alan palkkauksessa, myös työntekijöiden palaute kehityskeskusteluista tukee ajatusta arvostuksen puutteesta. Lisäksi toimenpiteiden työllistämisaikutuksia tuli parantaa. Työmenetelmän perusajatuksena on se, että jokaisen henkilön kohdalla voidaan edistää työllisyyttä; pitää löytää oikea työmuoto ja oikea henkilö ohjaamaan sitä. Lähes kaikki henkilöt motivoituvat työllisyyttä edistävään toimintaan, kunhan tuen tarve pystytään oikea-aikaistamaan.

RSK:ssa on huomattu, että asiakkaita ymmärretään usein väärin. Taustalla ovat ennakkoluulot, joita alalla ei ole onnistuttu karsimaan pois. Sidosryhmät ja suuremmassa mittakaavassa koko yhteiskunta eivät ole selvillä asiakkaan todellisesta tilanteesta ja sen vaikutuksista avoimille työmarkkinoille ohjautumisen prosessissa. Asiakkaan tilanteen selvittäminen perustuu usein tunteisiin ja havaintoihin, ei selkeästi mitattaviin asioihin. Näistä lähtökohdista on syntynyt tutkimustyön kohteena oleva työpanoksen ennustettavuusmenetelmä. (Rantala 2011.)

Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä tuli RSK:ssä työkaluksi 2008, jolloin Satakunnan TE-keskuksen rahoittama Inno Pro -projekti

loi työllisyyttä edistäville toimijoille mallin selkeälle tilastoinnille. Työmenetelmä otettiin käyttöön työn näkyvyyden edistämiseksi. Sidosryhmille, työntekijöille ja asiakkaille voidaan näin näyttää numeroihin perustuen kohderyhmän asema suhteessa avoimille työmarkkinoille, tällainen menetelmä puuttui. Työmenetelmässä mitattavat asiat ovat luvattomat poissaolot ja myöhästymiset kahden kuukauden aikana. Inno Pro -projekti loi pohjan työmenetelmälle, mutta sen ulkoasu, perustelut, kattavuus sekä yhdistäminen muihin palveluihin ovat muuttuneet alkuperäisestä.

Vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen on helpompaa, kun se perustuu havaintoihin todellisista tapahtumista. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 69.) Numeeriseen havainnointiin perustuva työpanoksen ennustettavuuslomake toimii välineenä vaikeasti työllistettävän asiakkaan tilanteesta suhteesta avoimille työmarkkinoille. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä koostuu neljästä jaksosta: starttivalmennus-/sitoutumisjakso, kuntouttava työvalmennus-/ryhmäytymisjakso, valmentava työvalmennus-/työhön tutustumisjakso ja työllistäminen työsuhteeseen-/ eteenpäinohjausjakso.

Työpanoksen ennustettavuusmenetelmän pääkohtien määritelmät ovat syntyneet kokeilemalla ja vertailemalla asiakkaiden toteutuneita toimenpidepäiviä tarjottaviin palveluihin. Aluksi yhtenä mittarina oli myös sairauslomat, mutta tästä mittarista luovuttiin, koska se teki menetelmästä liian vaikeaselkoisen. Menetelmää käytettiin aluksi neljän kuukauden välein. Nykyinen kahden kuukauden välein tehtävä arviointi tuli käytännöksi sen jälkeen kun samassa organisaatiossa työvoimapolitiisessa toimenpiteessä oloaika laski kuuteen kuukauteen. Kirjallisia määritelmiä on kehitetty yhdessä sidosryhmien kanssa. Esimerkiksi RSK:n projektien eri ohjausryhmät ovat olleet aktiivisesti mukana kaikessa kehittämistyössä.

*Starttivalmennus-/sitoutumisjaksoa* kuvaa määrittely: ”Ei tiedetä mikä on ongelman nimi. Tarvitaan matalankynnyksen palveluita ja/tai toimintakyvyn selvitystä.” Numeerinen määritelmä on, että kahden kuukauden aikana henkilöllä ei saa olla yli seitsemää luvatonta poissaoloa tai yli seitsemää myöhästymistä. (Rantala 2011.)

*Kuntouttava työvalmennus-/ryhmäytymisjaksoa* kuvaa määrittely: ”Kykenee satunnaisesti itsenäiseen työskentelyyn. Tarvitsee jatkuvasti ohjausta ja tukea, sekä yhdessä tekemistä. Henkilöllä on toiminnallisen kuntoutuksen tarve.” Numeerinen määritelmä on että, kahden kuukauden aikana luvattomia poissaoloja saa olla 4-6 päivää tai myöhästymisiä 4-6 päivänä. (Rantala 2011.)

*Valmentava työvalmennus-/työhön tutustumisjaksoa* kuvaa määrittely: ”Kykenee itsenäiseen työskentelyyn. Tarvitsee kuitenkin normaalin työnjohdon palveluita enemmän ohjausta ja tukea.” Numeerinen määritelmä on, että kahden kuukauden aikana luvattomia poissaoloja saa olla 2-3 päivää tai myöhästymisiä 2-3 päivänä. (Rantala 2011.)

*Työllistäminen työsuhteeseen-/eteenpäinohjautumisjaksoa* kuvaa määrittely: ”Kykenee itsenäiseen työskentelyyn normaalin työnjohdon alaisuudessa. Ei tarvitse valmennusta/kuntoutusta.” Numeerinen määritelmä on, että kahden kuukauden aikana ei saa olla luvattomia poissaoloja ja myöhästymisiä saa olla kaksi. Pääluokissa voidaan nähdä yhteys Työ- ja elinkeinoministeriön henkilöasiakkaan palvelumallin toimeenpanomalliin. Ministeriön palvelumalli on otettu käyttöön myöhemmin, eikä menetelmiä ole kehitetty rinnakkain, mutta silti ne tukevat toisiaan (Rantala 2011).

Työpanoksen ennustettavuusmenetelmän neljä jaksoa antavat sidosryhmille mahdollisuuden tehdä laaja-alaisesti yhteistyötä työllisyyden tukemiseksi. Sitoutumisjakson henkilöt voivat olla työnantajapuolen tavaralahjoitusten kohteena. Nämä lahjoitukset koskevat RSK:ssa



ruoka-aputoimintaa ja vaatepankkitoimintaa. Kyseiset työmenetelmät ovat yhteiskuntavastuuta lisääviä työtoimintoja, joiden yhtenä tarkoituksena on tehdä autettavista auttajia. Mahdollistamalla tämän työn sidosryhmät tukevat samalla tämän jakson työllisyyttä kohti avoimia työmarkkinoita. (Rantala 2011.)

Ryhmytymisjakson- ja työhöntutustumisjakson aikana tehtävä työllisyyttä edistävä toiminta sidosryhmien kanssa on esimerkiksi vierailuja työpaikoille tai työnantajan vierailu asiakasryhmän pariin. Tarkoitus on kuulla työelämän vaatimuksista ja luoda mielikuvia tulevaisuutta varten (Rantala 2011).

Eteenpäinohjautumisjakson pääluokassa sidosryhmäyhteistyö on läpinäkyvää työllistämistä, jolloin riskikartoitus on tehty mahdollisimman selvästi. Merkittävää jokaisessa jaksossa on se, että kaikkien kanssa voi tehdä työllisyyttä edistävää toimintaa. Yhteistyö kirjataan RSK:ssa aina kumppanuussopimuksella. (Rantala 2011.)

Hyvä yhteistyö edellyttää asiakastietojen jakamista. Lähtökohtana tulisi olla avoimuus. Kaikki mitä asiakkaasta puhutaan, tulisi puhua kasvotusten. Ilman suunniteltua ja ammatillista asiakastietojen jakamista eri toimijat tekevät päällekkäisiä toimintoja ja näin vaikeuttavat tavoitteen toteutumista. Merkittävä osa asiakkaista toivoo, että heidän tietojensa jaettaisiin eri toimijoiden kesken, jotta asiat sujuisivat paremmin. (Aho ym. 2004,107.)

Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä on mahdollistanut laadukkaan kehittämistyön. Asiakasryhmän haastekohtia on pystytty kartoittamaan ja sitä kautta kehittämään. Palvelutarpeiden esittäminen yhteistyö- ja rahoittajatahoille on ollut selkeää ja tuloksellista. Menetelmän tuotoksena on syntynyt vaihtoehtoinen ammattikoulutus, jota juurrutetaan valtakunnallisesti. Kyse on useasta työpaikasta ja valtakunnallisesta toimintamallista, mutta ennen kaikkea asiakaslähtöises-

tä ajattelutavasta nousevasta toiminnasta. Lisäksi palveluita on pystytty kehittämään myös haastavammalle asiakasryhmälle.

Puutteet ja kehittämistarpeet palveluketjussa on havaittu työmenetelmän kautta. Kohdat, jossa asiakasryhmä ei liiku eteenpäin hyvästä sitoutumisaktiivisuudesta huolimatta, ovat keskeisiä kehittämisalueita. Näitä puutteita kehittämällä työllisyyden hoidon tulokset paranevat. Vuonna 2006 RSK:n työllisyyttä edistävässä toiminnassa edelleenohjautuminen oli noin 10%, vuonna 2011 vastaavasti noin 50%. (Rantala 2011.)

Asiakaslähtöinen ajattelutapa ja asiakkaan kuuleminen on usein ymmärretty niin, että asiakkaita kuullaan suullisesti tai heille annetaan ainakin mahdollisuus tulla kuulluksi. Tilastoimalla tapahtuva asiakasryhmän kuuleminen on niin sanottua hiljaisen tiedon keräämistä, jonka vaikutusta asiakaslähtöisessä ajattelutavassa ei pidä väheksyä. Ennemmin pitäisi puhua siitä, että tilastotieto ja asiakkaan kuuleminen täydentävät toisiaan työmuotoina. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä on esiaste asiakkaan kuulemiselle. Asiakasryhmä tulee ensin asemoida oikean tuen piiriin ennen kuin kuuleminen on rakentavaa.

Työpanoksen ennustettavuuslomaketta on avattu myös vaikutusketjukortin kautta. Vaikutusketjukortissa tavoitteena on avata työmenetelmää yhden sivun tiivistelmän kautta mahdollisimman selkeästi. Vaikutusketjukortin pääkohtia ovat: tarve, panokset, toimintamallit, tuotokset, tulokset ja vaikutukset (liite 10, 11).

Aluksi menetelmästä käytettiin nimeä segmentointi. Termi on kuitenkin joissakin yhteyksissä koettu hieman loukkaavaksi. Tilastoinnin tarkoitus on tuoda esille asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn taso suhteessa avoimiin työmarkkinoihin.

### 3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työpanoksen ennustettavuusmenetelmän toimivuutta vaikeasti työllistettävien ohjaamisessa työelämään. Tulosten perusteella saadaan tietoa menetelmän tarkoituksenmukaisuudesta tällä hetkellä. Lisäksi tuloksia voidaan käyttää vaikeasti työllistettävien työelämään ohjaavan toiminnan kehittämisessä.

Tutkimustehtävä:

Miten toimivana työpanoksen ennustettavuusmenetelmää pidetään vaikeasti työllistettävien asiakkaiden, Rauman Seudun Katulähetys ry:n työntekijöiden ja keskeisten sidosryhmien edustajien mielestä?

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus toteutettiin vuosien 2010-2011 aikana strukturoitua teema-haastattelua käyttäen. Tutkimuksen kohderyhminä olivat vaikeasti työllistettävät asiakkaat (n=12), RSK:n työntekijät (n=5) ja keskeisten sidosryhmien edustajat (n=5). Aineisto analysoitiin sisällön analyysimenetelmää käyttäen. Tutkimusote oli kvalitatiivinen.

### 4.1 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Haastatteluteemat muodostettiin tutkimustehtävälähtöisesti. Aineiston kerääminen koostui kolmesta osasta. Ensin haastattelut tehtiin vaikeasti työllistettäville asiakkaille, sitten RSK:n työntekijöille ja lopuksi sidosryhmien edustajille. Yhteensä oli 22 haastattelua. Teema-haastattelut tukivat toinen toisiaan siten, että kunkin ryhmän haastattelu ohjasi seuraavaa haastattelua (liite 12, 13 ja 14). Tarkoituksena oli selvittää, miten toimivana nämä eri ryhmät pitävät työpanoksen ennustettavuusmenetelmää ja mitkä ovat heidän näkemykset työmenetelmän kehittämistarpeista?

Haastatteluin kerättyä aineistoa kertyi sanatarkasti purettuna yhteensä 47 sivua; kirjasinkoolla 11 ja Calibri –kirjoitustyyliä ja ykkösrivivälillä kirjoitettuna. Haastatteluiden litteroidusta tekstistä koottiin sanoja ja sanapareja tutkimusongelman ratkaisun tueksi.

Asiakkailla ei ole tarkkaa kuvaa organisaation sisäisistä prosesseista, joista syntyy palveluketjuja. Yksittäisellä asiakasryhmän henkilöllä on kuitenkin käsitys siitä, miten kuntouttavat menetelmät vaikuttavat hänen elämäänsä, vaikka hänellä ei ole kokonaiskuvaa palveluketjusta. Haastattelukysymysten selkiyttämiseen osallistui moniammatillinen työryhmä.

Asiakasryhmän mukaanotto menetelmän toimivuudenarviointiin edellyttää selkeää näkökulmaa. Pääpaino ei ole asiakasryhmän tyytyväisyydessä vaan siinä, miten asiakasryhmäläinen osaltaan mahdollistaa ymmärtämään syy-seuraussuhdetta. (Dahler-Larsen 2005, 27.)

#### 4.2 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä

Haastatteluista kerätyn aineiston pohjalta syntyi 8 sivua analysoitua tekstiä (Liite 15); kirjasinkoolla 11 ja Calibri –kirjoitustyyllillä ja ykkösrivivälillä kirjoitettuna.

Analysointimenetelmä oli laadullinen sisällön analyysi. Opinnäyte-työssä olevat kuviot muodostuivat haastatteluaineiston analysoinnin tuloksena.

Ensimmäisessä vaiheessa tarkastettiin kerättyä aineistoa. Alkuperäissuunnitelmasta poiketen työntekijähaastatteluita oli viisi seitsemän sijasta. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tällä asialla ei ollut merkitystä, koska analysoitavaa aineistoa oli kertynyt jo riittävästi.

Seuraavaksi tutkittavaa aineistoa kuvattiin pelkistäen ja ryhmitellen. Ryhmittely tapahtui aineiston alkuperäisilmaisusta nousseista luokista. Ryhmittelyn tuloksena syntyivät alakategoriat, samantyylliset alakategoriat ryhmiteltiin edelleen yläkategorioiksi. Näin syntyneitä alaja yläkategorioita vertailtiin alkuperäisaineistoon. Tällä tavalla varmistettiin kategorioiden vastaavuus alkuperäisaineistoon. Lopuksi yhdistettiin yläkategoriat pääkategorioiksi (Nieminen & Kaunonen 2011, 23).

Analysointia varten oli kolme haastatteluluokkaa; asiakas-, työntekijä – ja sidosryhmähaastattelut. Haastatteluluokkien ryhmittely tapahtui siten, että haastateltavan henkilön haastattelulomake sekä litteroitu

osuus olivat työstettävissä samanaikaisesti. Jokainen haastattelu-luokka käsiteltiin kokonaisuudessaan ennen siirtymistä seuraavaan luokkaan. Kerättyä materiaalia oli riittävästi eikä tietojen täydentäminen ollut tarpeen tämän opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuuden kannalta (Hirsijärvi ym. 2002, 207).

Tutkijan on tarkoitus pohtia tekojaan, arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä siten, että lukija saa tietoa tutkimuksen taustoista ja tutkimusprosessin aikana tehdyistä valinnoista. Ei ole olemassa täysin objektiivisiä havaintoja, sillä esimerkiksi käytetyt käsitteet ja menetelmät ovat tutkijan asettamia ja vaikuttavat tuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98.)

#### 4.3 Oman tutkimusprosessin kuvaus

Asiakashaastatteluihin valitut henkilöt kartoitettiin yhdessä RSK:n työ – ja koulutusyksikön työntekijöiden kanssa. Jokaisesta neljästä (punainen, keltainen, oranssi ja vihreä) työpanoksen ennustettavuuslomakkeen pääluokasta valittiin haastateltaviksi kolme henkilöä; näin asiakasryhmän haastateltavien määrä oli 12 henkilöä. Haastateltavat henkilöt valittiin keskustelemalla yhdessä työntekijöiden kanssa, kriteereinä olivat asiakasryhmän henkilön sosiaaliset taidot sekä henkilön työllisyshistorian pituus organisaatiossa. Vaikka työllisyysjakso olisikin ollut katkonainen, niin pitkällä aikavälillä asiakasryhmän henkilön sosiaaliset taidot ovat selvinneet työntekijöille varsin hyvin. Kaikki ehdotetut henkilöt suostuivat haastatteluun. Valitut asiakkaat jotka tiedetään ja tunnetaan organisaatiossa hyvin, loivat luotettavan pohjan haastatteluille.

Haastattelutilanteet asiakasryhmälle toteutettiin touko- ja kesäkuussa 2010. Jokainen haastattelu suoritettiin samassa rauhallisessa ja suljetussa tilassa tuetusti työllistetyn työpäivän aikana. Haastattelun

kesto oli noin 10 minuuttia. Haastattelun sisällöstä ei kerrottu haastateltaville etukäteen, heitä myös pyydettiin olemaan kertomatta haastattelusta muille. Näin haluttiin varmistaa, että haastattelutilanne olisi kaikille mahdollisimman tasapuolinen. Haastattelutilanteessa kerrottiin aluksi haastateltaville selkeästi työpanoksen ennustettavuusmenetelmän tarkoitus ja toimintaperiaate. Haastateltavat henkilöt saivat työmenetelmän ennustettavuuslomakkeen tuekseen haastattelun ajaksi.

Ennen asiakkaiden haastattelujen alkamista tehtiin yksi koehaastattelu. Haastattelun perusteella ei syntynyt muutoksia haastatteluteemoihin tai kysymyksiin. Haastatteluissa naisten määrä oli suhteessa naisten määrään RSK:n asiakkaista.

Haastattelun nauhoitus loi haastattelutilanteeseen oman jännityksensä. Kaikki haastateltavat henkilöt kuitenkin suostuivat siihen, että haastattelu nauhoitetaan. Vaikka haastateltavat eivät myöntäneet nauhoituksen vaikuttavan heidän haastatteluun, oli haastattelijan mielestä puheessa havaittavissa muutos. Keskustelu oli luontevampaa ennen kuin nauhoitus alkoi. Haastatteluiden loppupuolella haastateltavat olivat myös luontevampia kuin alussa, nauhuriin ei kiinnitetty niin paljon huomiota kuin aluksi.

Työntekijöiden haastattelu koostui alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen viidestä työntekijästä. Haastateltavat valikoituivat sen mukaisesti, miten heillä oli työkokemusta asiakasryhmäluokista. Myös työntekijöiden kokemus työvuosissa ratkaisi keitä työntekijöistä haastateltiin. Haastateltavista työntekijöistä miehiä oli kaksi, naisia oli kolme. Suurin osa yksikön työntekijöistä on naisia.

Koehaastattelu suoritettiin ennen varsinaisten haastattelujen alkamista. Koehaastateltu henkilö on itse kokenut erilaisten tutkimuksien ja haastatteluiden toteuttaja. Hänen antamansa palautteen perusteella

tehtiin muutoksia haastattelutekniikkaan. Johdatteleva palaute haastateltavan vastauksen jälkeen oli merkittävin korjaus. Kysymyksen jälkeen syntyi tilanteita jossa haastattelija jäi keskustelemaan haastateltavan vastauksesta ja epähuomiossa ohjasi mahdollisesti haastateltavan seuraavaa vastausta. Kokonaisuudessaan positiivinen palaute vahvisti haastattelun perusrunkoa.

Työntekijöiden haastattelutilanteet tapahtuivat rauhallisessa ja suljetussa tilassa työpäivän aikana. Erityisesti korostettiin haastatteluhetkessä avoimuuden merkitystä. Työntekijöille, jotka oli haastateltu, korostettiin vaitiolon merkitystä. Näin haluttiin varmistaa, että haastattelun lähtökohta olisi mahdollisimman tasapuolinen jokaiselle haastateltavalle. Haastateltaville työntekijöille kerrottiin haastattelusta haastattelupäivänä, yksityiskohtia haastattelusta ei annettu ennen haastattelua. Haastattelun tueksi työntekijöillä oli työpanoksen ennustetavuusmenetelmän pohja. Ennen haastattelua kerrottiin jokaiselle haastateltavalle opinnäytetyön tarkoitus ja haastatteluprosessin eteneminen.

Sidosryhmien edustajien haastattelut olivat haastateltavien työpajoilla. Haastateltavia oli viisi, kolme naista ja kaksi miestä. Sidosryhmähaastatteluihin henkilöt valikoituivat yhteistyöaktiivisuuden perusteella. Haastateltaviksi haluttiin henkilöitä, joilla oli laaja-alainen tuntemus RSK:n toiminnasta. Sidosryhmien haastattelutilaisuudet olivat ajalliselta kestoaltaan pitkiä ja niissä selkeästi kysymyksen asettelusta keskustelu ajautui hyvin usein yhteistyön mahdollisuuksiin. Haastateltavat henkilöt edustivat rahoittajatahoja, kohderyhmän lähettäjäorganisaatioita ja yritysmaailmaa.

Analyysitavan valintaa lähestyttiin seuraavien kysymysasetteluiden kautta:

- *Millaisia vastauksia kokoamasi aineisto näyttäisi tarjoavan tutkimuskysymykseen?*



- *Mikä aineistossa näyttäisi olevan luokiteltavaa tietoa?*
- *Mitkä piirteet puolestaan tarjoavat aineksia syvempään analyysiin?* (Hakala 1998, 181)

Seuraavaksi keskityttiin kerättyyn aineistoon. Jonka keräyksessä teoriatieto oli otettu huomioon. Eteneminen tapahtui yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. (Eskola & Suoranta 1998, 83). Tutkija ei määrää sitä, mikä on tärkeää (Hirsjärvi ym. 2002, 155). Aineistolähtöisyys vaatii tutkijalta itsekuria aineistossa pysyttelemisessä, ennakkokäsitysten ja teorioiden poissulkemisessa ja systemaattisuudessa. Tutkimustyössä pyrittiin esittämään aineisto niin, että omat johtopäätökset eivät ohjaa tutkimusta, mutta kuitenkin niin, että mitään merkityksellistä ei jää kertomatta. Aineiston analyysin kytkennät teoriaan ovat havaittavissa, jolloin aineistosta tehdyille löydöksille etsitään tulkintojen tueksi teoriasta. (Hakala 1999 s. 182.)

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksien esittely on jaettu asiakkaiden, työntekijöiden ja sidosryhmän edustajien haastatteluista saatuihin tuloksiin. Ensin esitetään vastaukset monivalintakysymyksiin. Seuraavaksi esitetään tulokset aineiston sisällönanalyysistä. Suoria lainauksia on käytetty elävöittämään esitystä.

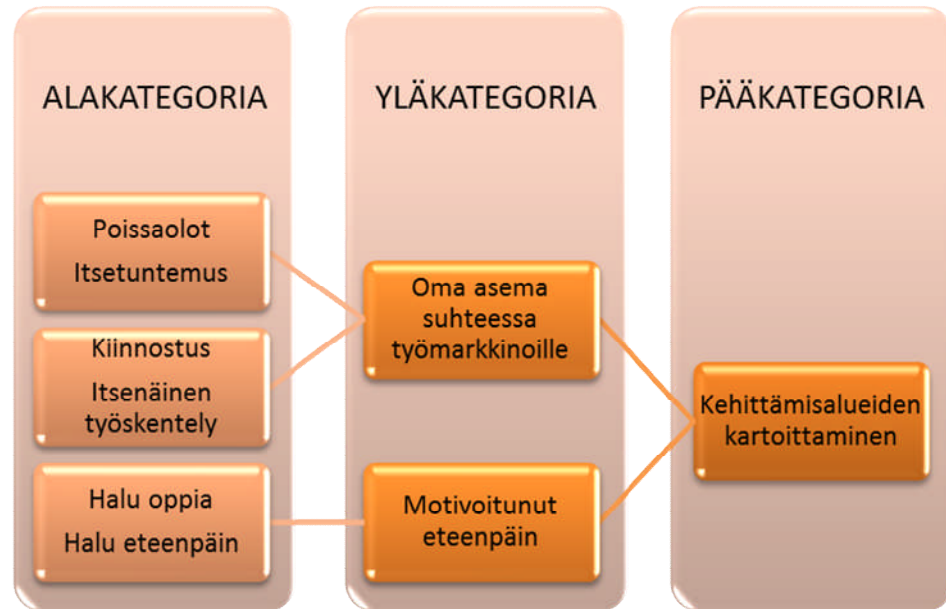
### 5.1 Asiakkaiden näkökulma työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä

Asiakasryhmän haastattelut koostuivat 12 henkilöstä, jotka olivat vaikeasti työllistettäviä. Kaikki asiakkaat tunnistivat itsensä työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä (fr 12).

Suurin osa asiakkaista piti työpanoksen ennustettavuuslomaketta hyvänä työmenetelmänä (fr 11). Yksi asiakas ei osannut sanoa mielipidettään työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä.

Kaikki asiakkaat olivat sitä mieltä, että työpanoksen ennustettavuuslomake auttaa tunnistamaan niitä esteitä joita heillä on pääsyssä avoimille työmarkkinoille (fr 12).

Kuviossa 2, kuvataan asiakkaiden omaa arviointikykyä, sitä miten he kokevat, työpanoksen ennustettavuusmenetelmän auttavan tiedostamaan heille suunnatun palvelun työllisyyden edistämiseksi.

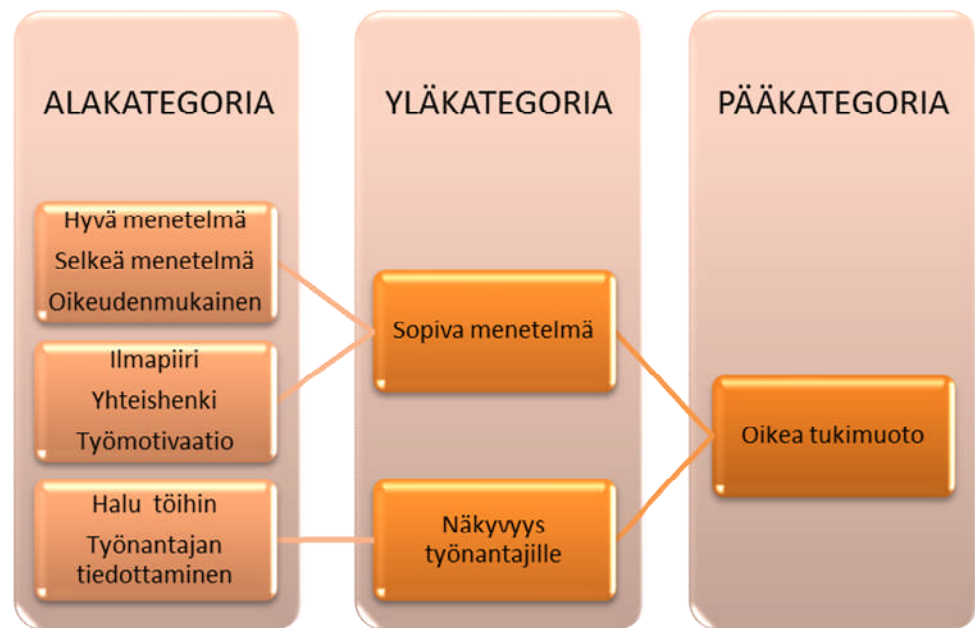


**KUVIO 2:** Aineiston analysointi asiakasryhmän edustajien haastatteluiden pohjalta, asiakkaan tiedostus palveluista.

*”No siinä näkee lokeroissa missä on parantamisen varaa. Mitä pitäis parantaa, että olisi parempi mahdollisuus työllistyä.”*

Asiakasryhmä tunnisti itsensä työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä. Työmenetelmää pidettiin selkeänä ja sen koettiin motivoivan henkilöä eteenpäin kohti avoimia työmarkkinoita. Toisaalta korostui myös se, että asiakasryhmä koki saavansa nyt itselleen parhaiten sopivaa palvelua. Asiakasryhmä haluaa palveluja, joka ei leimaa heitä. Esimerkiksi yksi haastateltava olisi kokenut työllisyyttä edistävän tukitoimenpiteen hänen mielestään huonommassa elämäntilanteessa olevien kanssa loukkaavaksi.

Kuviossa 3, kuvataan työpanoksen ennustettavuusmenetelmän vaikutusta asiakkaiden motivaatioon. Motivaatiota lähestytään niin työpanoksen ennustettavuusmenetelmän käytöstä kuin sen vaikutuksesta lähestyttäessä työnantajia.



**KUVIO 3:** Aineiston analysointi asiakasryhmäedustajien haastatteluiden pohjalta, motivointi eteenpäin.

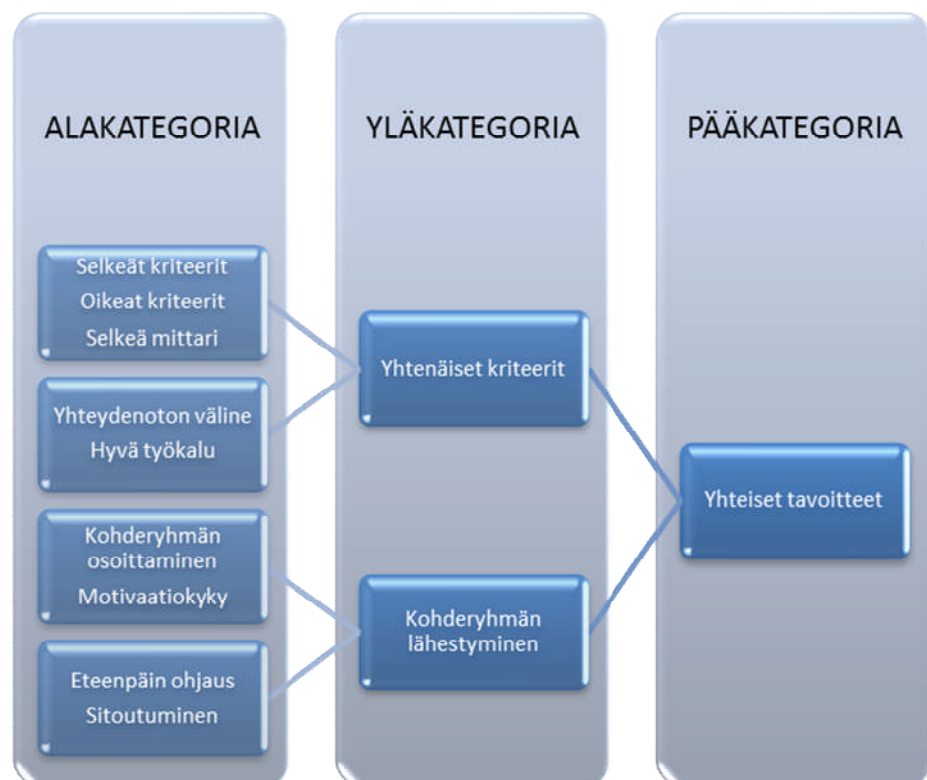
*"Halu oppia uutta ja päästä töihin, olen kyllästynyt siihen kotona makaamiseen"*

Analysoinnista kävi ilmi, että menetelmää pidettiin hyvänä. Menetelmä ei loukkaa, vaan se koetaan oikeudenmukaisena. Se näyttää asiakasryhmän asemoidun paikan työnantajalle rehellisesti. Asiakasryhmä kokee saavansa työpanoksen ennustettavuusmenetelmän kautta itselleen oikeanlaista tukea. Asiakkaita motivoi eteenpäin tieto siitä, että työnantajille heidän asemoidun paikkansa osoittaminen on avointa. Yksikään haastateltu henkilö ei kokenut menetelmää loukkaavana.

## 5.2 Työntekijöiden näkökulma työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä

Työntekijöiden haastattelut koostuivat viidestä Rauman Seudun Kautulähetys ry:n Työ- ja koulutusyksikön työntekijästä. Kaikki haastatellut työntekijät pitivät työpanoksen ennustettavuusmenetelmää hyvänä työmenetelmänä (fr 5). Kaikkien työntekijöiden mielestä työpanoksen ennustettavuusmenetelmä auttoi heitä tunnistamaan niitä esteitä, joita asiakkailla on pääsyssä avoimille työmarkkinoille (fr 5).

Kuviossa 4, kuvataan työpanoksen ennustettavuusmenetelmän merkitystä yhteisten tavoitteiden luomiselle asiakkaan työllistymisen edistämiseksi.



**KUVIO 4:** Aineiston analysointi työntekijöiden haastatteluiden pohjalta, työllistymisen esteiden poistaminen.

*”Se on vähän huonoa kun lokeroitaan, mut kuitenkin hyvä että meillä on joku työkalu siihen et pystytään auttamaan asiakasta eteenpäin, et kyllä tää on asiakkaiden hyväksi ja tueksi”*

Työntekijät kokevat saavansa työpanoksen ennustettavuusmenetelmän vaikutuksesta pohjan sille, että yhteisten tavoitteiden luominen asiakasryhmän ja sidosryhmien välillä onnistuu. Tavoitteiden seuranta on selkeää, kun se perustuu numeeriselle pohjalle. Numeerisen arvioinnin koettiin luovan ammatillista pohjaa keskustelulle siitä, mikä on asiakkaan todellinen palvelutarve. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmän kautta työntekijällä on mahdollista ohjata asiakasryhmän henkilölle oikea tukimuoto, sekä esittää se myös sidosryhmille.

Asiakasryhmän sitoutumistaso sekä motivaatio työllisyyttä edistävään toimintaan tulevat työmenetelmän kautta selville. Hankalien ja perinteisesti vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen on helpompaa, kun keskustelun pohjana toimii yhdessä ennalta läpikäyty ja numeeriseen sitoutumiseen kehitetty työmenetelmä.

Kuviossa 5, kuvataan työpanoksen ennustettavuusmenetelmän vaikutusta alueellisen hyvinvoinnin kehittämiseksi.

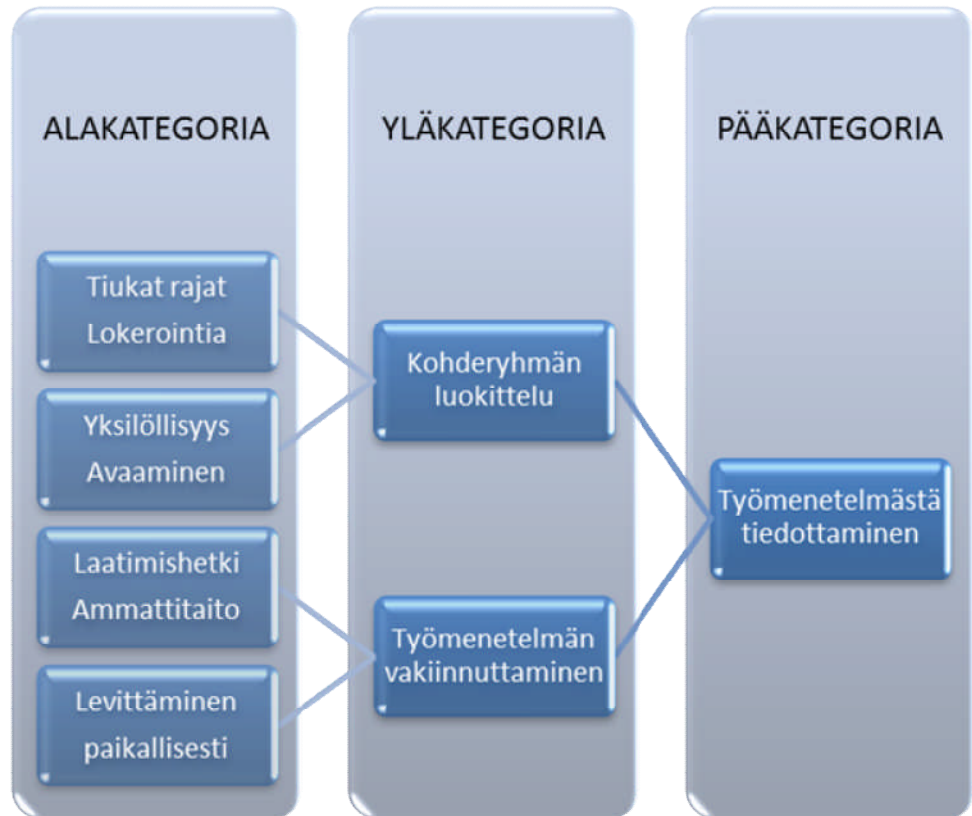


**KUVIO 5:** Aineiston analysointi työntekijöiden haastatteluiden pohjalta, alueellinen hyvinvointi

*”Pystytään täältä katsomaan onko asiakas oikeassa palvelussa tai toimenpiteessä vai pitäisikö hänen olla jossakin toisessa”*

Alueellinen hyvinvointi kehittyy, kun menetelmästä tiedotetaan enemmän. Alueellinen hyvinvointi tarkoittaa ymmärryksen lisääntymistä asiakasryhmää kohtaan ja sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. Useat tahot voivat edistää työllisyyden tukemista ja sitä kautta vaikuttaa alueelliseen hyvinvointiin. Työllisyyden tukeminen voi olla eri ryhmille erilaista, kyse ei ole aina työpaikan tarjoamisesta. Rahoittajille kustannushyötyjen osoittaminen selkiintyy, mutta kustannushyötyjen osoittaminen on vielä haasteellista.

Kuviossa 6, kuvataan työpanoksen ennustettavuusmenetelmän vaikutusta työllisyyttä edistävän työn näkyvyyden lisäämisen kannalta.



**KUVIO 6:** Aineiston analysointi työntekijöiden haastatteluiden pohjalta, työmenetelmästä tiedottaminen.

*”Jos miettii tota yrityspuolta niin siihen se antaa työkaluja, niin että pystyy kertomaan meidän asiakasryhmästä ulkopuolelle selkeästi, koska asiakasryhmää kohtaan on hirveästi ennakkoluuloja.”*

Työntekijöiden haastatteluiden pohjalta nousi esille kehittämisalue siitä, että työmenetelmän juurruttamiseen tulisi panostaa. Työmenetelmän toimivuus RSK:ssa on testattu ja se kehittyi edelleen, mutta muiden organisaatioiden toivottiin myös ottavan menetelmän käyttöönsä.



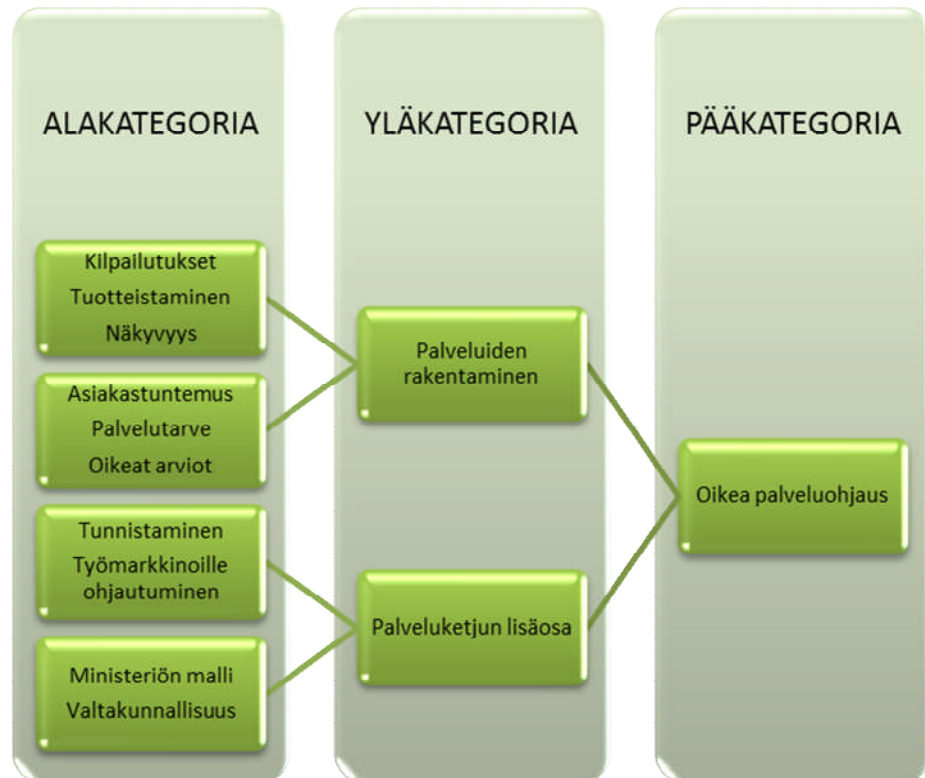
Haasteena työpanoksen ennustettavuusmenetelmää kohtaan koettiin se, että työmenetelmän laadintahetken toimintamalli ja perustelut luokituksille eivät ole vielä kaikille työntekijöille selkeät, erityisesti uudet työntekijät koetaan haasteena.

### 5.3 Sidosryhmän näkökulma työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä

Sidosryhmän haastattelut koostuivat viidestä henkilöstä. Heidän roolinsa on mahdollistaa työllisyyttä lisäävien toimenpiteiden onnistuminen ohjaamalla ja rahoittamalla tukitoimia sekä suoraan työllistämällä vaikeassa asemassa olevia henkilöitä.

Kaikki haastatellut sidosryhmien edustajat pitivät työpanoksen ennustettavuusmenetelmää hyvänä työmenetelmänä (fr 5). Osalla sidosryhmien edustajista vastasi hyötynensä työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä (fr 3). Kaikki sidosryhmien edustajat olivat sitä mieltä, että työpanoksen ennustettavuusmenetelmä auttaa heitä tiedostamaan asiakkaiden tilanteen suhteessa avoimille työmarkkinoille (fr 5).

Kuviossa 7, kuvataan työpanoksen ennustettavuusmenetelmän vaikuttavuutta oikeaan palveluohjaukseen sidosryhmien näkökulmasta.

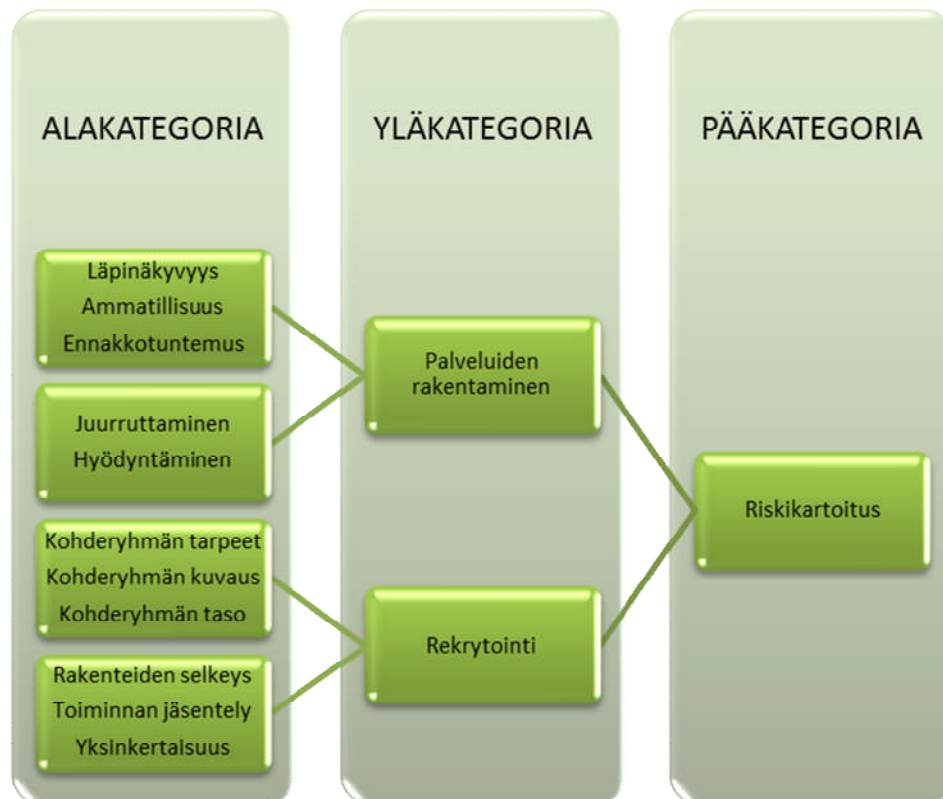


**KUVIO 7:** Aineiston analysointi sidosryhmän edustajien haastatteluiden pohjalta, oikea palveluohjaus.

*”Kylhän aina on asiakkaita vähä sillai segmentoitu tai luokiteltu, me ollaan pelätty ettei asiakkaat vaan koskaan kuule sitä sanaa et heit luokitellaan jotenki. Se kuulosti muka pahalta jossain vaiheessa.”*

Sidosryhmiltä kerätyn aineiston perusteella asiakasryhmän oikea palveluohjaus tehostuu työpanoksen ennustettavuusmenetelmän vaikutuksesta. Oikea palveluohjaus tuo onnistuessaan kustannussäästöjä, koska asiakasryhmän kuntoutusprosessi saadaan nopeasti käyntiin. Oikea palveluohjaus mahdollistaa työurien pitenemisen.

Kuviossa 8, kuvataan työpanoksen ennustettavuusmenetelmän vaikutusta haastavassa asemassa olevan henkilön toimintakyvystä työnantajien suuntaan.



**KUVIO 8:** Aineiston analysointi sidosryhmien edustajien haastatteluiden pohjalta, riskikartoitus toimintakyvystä.

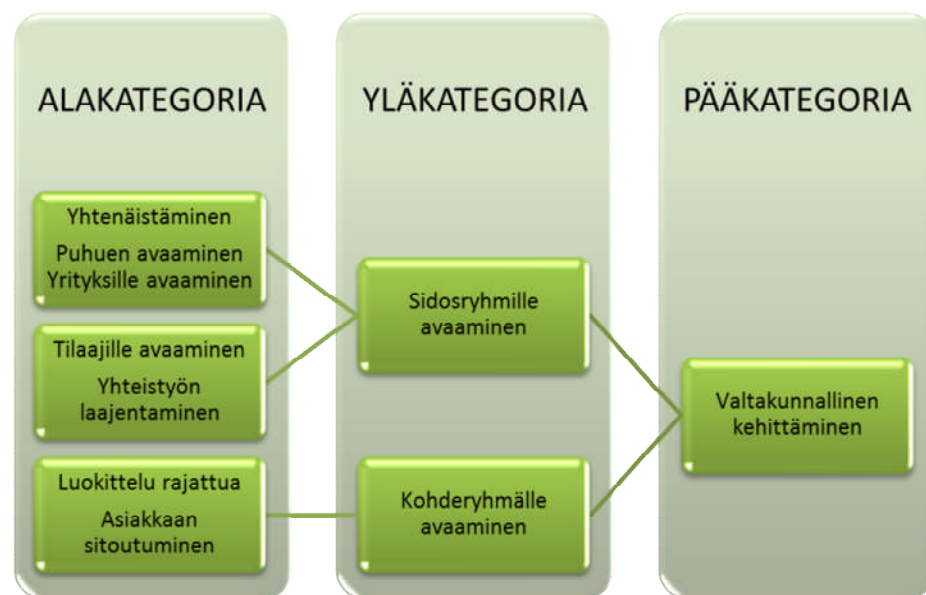
*”Tää on niinku sitä asiakastyötä mikä lähtee asiakkaan tarpeista.”*

Työelämän lähtökohdista työpanoksen ennustettavuudessa on kyse riskikartoituksesta. Aina on kuitenkin olemassa riski siitä, että työllistäminen ei onnistu hyvistäkään riskikartoituksista huolimatta. Työpanoksen ennustettavuus -menetelmä on läpinäkyvä toimintamalli, joka luo pohjan yhteistyölle työelämän kanssa.

Palveluiden rakentaminen tehostuu, koska asiakasryhmän tarpeet on esikartoitettu työmenetelmän avulla. Työmenetelmää pidetään tar-

peeksi yksinkertaisena. Työmenetelmästä selviää onko asiakas valmis ryhmätyöskentelyyn vai pitääkö yksilöllisiä elämänhallinnan osa-alueita vielä kehittää. Toisaalta myös selviää se, että onko asiakas valmis työelämän kokeiluihin toiminnan ulkopuolisissa paikoissa. Eri-laiset lisäpalvelut selkiytyvät työpanoksen ennustettavuusmenetelmän kautta: lähellä avoimia työmarkkinoita olevat saavat työhönvalmennusta ja palveluihin vasta kiinnittyneet asiakkaat saavat tukihenkilöpalveluita.

Kuviossa 9, esitetään työpanoksen ennustettavuusmenetelmän valtakunnallisen kehitystyön merkitystä.



**KUVIO 9:** Aineiston analysointi sidosryhmien edustajien haastatteluiden pohjalta, työpanoksen ennustettavuusmenetelmän valtakunnallinen kehittäminen.

*”Selkeyttää sitä ettei kaikki oo semmoista isoo massaa.”*

Samoin kuin työntekijöiden aineiston analysoinnissa, nousi työmenetelmän juurruttaminen myös sidosryhmien aineistossa esille. Sidos-

ryhmät näkivät valtakunnallisen tiedottamisen merkityksen, kun taas työntekijöillä korostui organisaation sisäinen ja alueellinen juurruttaminen. Valtakunnalliset yhtenäiset mittarit puuttuvat, sidosryhmän edustajien mielestä työpanoksen ennustettavuusmenetelmää tulisi juurruttaa valtakunnallisesti. Se lisäisi alan arvostusta ja edistäisi asiakasryhmän työllisyyttä.

Haasteissa nousi esille se, että työmenetelmä nähtiin jonkin verran luokittelevana. Alkuperäinen työmenetelmän nimi segmentointi aiheutti sidosryhmissä ennakkoluuloja.

Yhdessä haastattelussa haasteeksi nousi se, että miten niiden asiakkaiden tilannetta edelleen kartoitetaan, jotka eivät sitoudu toimintaan mitenkään. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmän toivottiin tarjoavan palveluohjauksmalleja enemmän myös vielä haastavammille asiakkaille.

## 6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työpanoksen ennustettavuusmenetelmän toimivuutta vaikeasti työllistettävien ohjaamisessa työelämään. Tulokset osoittivat sen, että työpanoksen ennustettavuusmenetelmän toimivuutta työllisyyden edistämässä pidettiin hyvänä kaikkien kohderyhmien haastattelujen perusteella.

Vaikeasti työllistettävien asiakkaiden työllistymisen mahdollistaminen koostuu monesta osatekijästä. Elämänhallintataidot voivat olla sekaisin, terveys tai perhetilanne voi olla kaoottinen. Työttömyyden taustalla on usein eri tekijöitä. Myös palveluiden tulee olla yksilöllisiä ja oikea-aikaisia, joukkotoimenpiteet eivät tuo aina toivottua lopputulosta. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä auttaa asiakasta hahmottamaan hänelle suunnitellun tukipalvelun työllisyyden mahdollistamiseksi tai sen edistämiseksi.

Asiakkaiden haastattelujen perusteella työpanoksen ennustettavuusmenetelmää ei pidetty loukkaavana. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä koettiin motivoivaksi menetelmäksi kohti työllisyyttä. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmässä on mahdollisuus motiivoida asiakkaita eteenpäin myös hyvien kokemusten kautta. Voidaan puhua mestari-oppipoika -mallista. Työmenetelmässä lähellä avoimia työmarkkinoita oleva henkilö tai jo sinne päässyt toimii erityisesti edellisellä tasolla oleville henkilöille hyvänä motivaation lähteenä.

Työntekijöiden haastatteluiden analysoinnin perusteella voidaan todeta, että työpanoksen ennustettavuusmenetelmä helpottaa työtä. Se mahdollistaa työntekijälle asiakkaiden ja työnantajien lähestymisen ammatillisesti. Työntekijät tuntevat saavansa arvostusta työtään kohtaan kun se perustuu numeeriseen arviointiin ja työn vaikuttavuus on havaittavissa heti.

Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä on edistänyt hahmottamaan työpanoksen ennustettavuuden ja hahmottanut auttamaan asiakasryhmää oikean tuen piiriin. Samalla lisäpalveluiden tarvekartoitus on hahmottunut entistä selkeämmäksi ja toiminut kohderyhmälähtöisesti.

Työntekijöille työpanoksen ennustettavuus avaa mahdollisuuden kertoa työstään niin, että työllisyyden hoito on yhteinen asia johon jokainen voi osallistua. Eri ihmiset tarvitsevat työllistyäkseen erilaista tukea. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä mahdollistaa erilaisten tahojen lähestymisen työllisyyden kehittämiseksi: syntyy uusia verkostoja.

Sidosryhmän edustajien vastauksissa käsiteltiin valtakunnallisia mahdollisuuksia vaikuttaa työllisyyden hoitoon. Esille nousivat työurien pidentäminen, yrittäjien yhteiskuntavastuu ja kustannussäästöt. Kaikki nämä ovat ajankohtaisia asioita. Yhtenäisten valtakunnallisten mittareiden kehittäminen on haaste. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä on mittari jota sidosryhmän edustajat toivoivat levitettävän valtakunnallisesti.

Vaikeassa asemassa oleva asiakas voi osaltaan lisätä työuransa pituutta työllistymällä. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä auttaa tässä opinnäytetyössä saatujen vastauksien pohjalta asiakkaita oikean tukitoimen piiriin. Tämä mahdollistaa työllistymisen nopeammin. Samalla työllisyyttä ohjaavien työntekijöiden tehokkuus paranee, kun on enemmän aikaa kohdata asiakkaita. Kustannussäästöjä syntyy, kun työtön, joka ennen on saanut tuetusti toimeentulonsa, siirtyy tuetoman toimeentulon piiriin.

Tutkimuksen luotettavuuteen ja etiikkaan kiinnitettiin huomiota tutkimusprosessin aikana. Haastatellut henkilöt vastasivat kyselyihin nimettömänä. Kaikkia RSK:n työntekijöitä, jotka avustivat haastatelta-

van kohderyhmän kartoittamisessa, sitoo työnantajan puolesta vai-  
tiolovelvollisuus.

Tutkimuksen luotettavuus otettiin huomioon haastattelutyhmien riittä-  
vän suurella otannalla. Haastattelutilanteet olivat jokaiselle haastatte-  
luryhmälle tasapuolisia tilan, ennakkotiedon ja kellonaikojen suhteen.  
Koehaastatteluilla kartoitettiin haastattelutekniikan puutteita. Esimer-  
kiksi johdattelevia kysymyksiä joita haastattelija ei itse välttämättä  
tiedosta.

Asiakasryhmästä syntyy helposti mielikuvia ja ennakkoluuloja, joita  
myös itsestäni tunnistan. Opinnäytetyön haastattelutilanteet olivat it-  
selleni hyvä muistutus siitä, että haastavasta asemastaan huolimatta,  
asiakasryhmä on aidosti ja syvällisesti ajattelevaa, kunhan sille vain  
annetaan tilaa. Onnistunut työ työllisyyden edistämiseksi vaatii aikaa  
kohdata aidosti ihmisiä ja tehdä sen perusteella oikeita johtopäätök-  
siä – yksittäinen lomake ei sinällään riitä.

Alle 30-vuotias yhteiskunnasta syrjäytynyt henkilö maksaa 1,2 mil-  
joona euroa. Menetetyt verotulot ja mahdolliset hoitajaksot eri elä-  
mäntilanteissa ovat niitä asioita, joista tämä summa koostuu. Uusim-  
pien tilastojen mukaan maassamme on yli 50 000 nuorta järjestelmän  
ulkopuolella. On myös kymmeniä tuhansia ihmisiä jotka ovat var-  
haiseläkkeellä.

Menetetyt verotulot ovat vain pieni osa syrjäytymistä hyvinvoinnin  
kannalta. Suurin haittatekijä on henkisen pahoinvoinnin kasvaminen.  
Syrjäytyneen ihmisen oma hyvinvointi on usein pirstaleina, mutta  
myös ympäristö kärsii. Lisäksi tiedämme, että syrjäytyminen on usein  
periytyvää. Ei ole harvinaista jos lastensuojelussa on asiakkaita kol-  
mannessa sukupolvessa, jopa neljännessä. Tätä henkistä pahoin-  
vointia ei voi mitata rahassa.



Asiakasryhmän tarpeet tulevat työpanoksen ennustettavuuslomakkeessa esille tilastoinnin kautta. Vuonna 2006 RSK:n työllisyyttä edistävästä toiminnasta eteenpäin ohjautui 10 % asiakkaista. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmän kautta kehitetty toiminta on nostanut eteenpäin ohjautumisen noin 50 %:in (elokuu 2011). Samaan aikaan työntekijöiden määrä on lisääntynyt neljästä 20:en henkilöön. Asiakasryhmän määrä on kasvanut samassa suhteessa. Palveluita on kehitetty kohti avoimia työmarkkinoita, mutta myös siihen suuntaan, että kynnys tulla tuetun toiminnan pariin olisi matalampaa. Näitä palveluita ovat yhteiskuntavastuuta lisäävät työtoiminnot (ruoka-apu, vaatepankki, lehtienlukupalvelu ja senioritoiminta) ja vapaaehtoinen velkasovittelu.

Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä on osoittautunut toimivaksi. Erityisesti sen merkitys lähestyttäessä yritysmaailma on osoittautunut hyväksi. Työmenetelmän eri vaiheet kertovat hyvin sen, minkälaisesta asiakasryhmästä on kyse. Yrittäjät näkevät myös, minkälaisesta yhteistyöstä on kyse; työllisyyden edistämistä voi tukea monella eri tavalla.

Työpanoksen ennustettavuusmenetelmän kehittäminen jatkuu. Menetelmä on osoittanut toimivuutensa ja sen ympärille on johdonmukaista rakentaa kokonaisia palveluketjuja. Palvelutarpeiden todentaminen on perusteltua, kun pystymme esittämään asiakasryhmän asemoidun paikan suhteessa avoimille työmarkkinoille. Pääallekkäistä palvelutarjontaa voidaan välttää ja toimijat voisivat keskittyä kehittämään omia vahvuuksiaan kohdata asiakkaita. Samalla asiakkaiden liikkuvuus lisääntyisi, mikä osaltaan mahdollistaisi helpomman työelämään siirtymisen.

Työpanoksen ennustettavuusmenetelmää kehitetään valtakunnallisesti yhteistyöverkostojen kautta. Menetelmä on ollut esillä Innokylässä hyvänä käytäntönä ja sen ympärille on rakentunut erilaisia

hankehakemuksia (liite 16). Menetelmää on myös lähdetty sovelta-  
maan tuetun asumisen palveluiden kehittämiseksi.

Opinnäytetyön tuotoksena on syntynyt esite työpanoksen ennustet-  
tavuus menetelmästä (liite 17,18). Siinä kuvataan lyhyesti tiivistettynä  
askeltavan etenemistavan ja työpanoksen ennustettavuusmenetel-  
män pääkohtia, jotka ovat osittain nousseet esille opinnäytetyön tu-  
loksista.

## LÄHTEET


- Aho-Mantila, Saila & Marniemi, Janne & Rautalampi, Jussi ja Hassinen, Jukka 2004. Mahdollisuuksien maailma: käytännön toimijoiden oppeja kuntouttavasta työtoiminnasta. Helsinki: Valta-kunnallinen työpajayhdistys.
- Dahler-Larsen, Peter 2005. Vaikuttavuuden arviointi. Hyvät käytännöt. Menetelmä käsikirja. Helsinki. Tuloste tekijän hallussa.
- Elinkeinoelämän keskusliitto 2010. Työmarkkinat, työvoima, työelämä, työ- ja sosiaalilainsäädäntö  
<http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/tyovoima/index.php>.  
12.12.2010. Tuloste tekijän hallussa
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2011. Satakunnan työllisyyskatsaus. Viitattu 23.10.2011. <http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/satakunnanely/Alueentilajanakymat/tkatsaus/Documents/kat0811.pdf>. Tuloste tekijän hallussa.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2011. Välityömarkkinoiden käsitteistö. Viitattu 24.10.2011. [http://www.valkky.fi/tiedostot/Valityomarkkinoiden\\_maarittely\\_ja\\_kasitteisto.pdf](http://www.valkky.fi/tiedostot/Valityomarkkinoiden_maarittely_ja_kasitteisto.pdf)
- Employers, Employability and Disability 2010. Work Placement Guide. Part of the Work Placement Toolkit. Funded by The Struan Foundation. Tuloste tekijän hallussa.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Hakala, Juha T. 1998. Opinnäyte luovasti. Kehittämisen ja tutkimustyön opas. Gaudeamus: Tampere.
- Hakala, Juha T. 1999. Graduopas. Melkein maisterin niksikirja. Gaudeamus: Tampere.
- Hallitusohjelman strateginen toimeenpanosuunnitelma – kärkihankkeet ja vastuut. Valtioneuvoston periaatepäätös 2011. Viitattu 5.10.2011.  
<http://www.valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/hse-2011/fi.pdf>

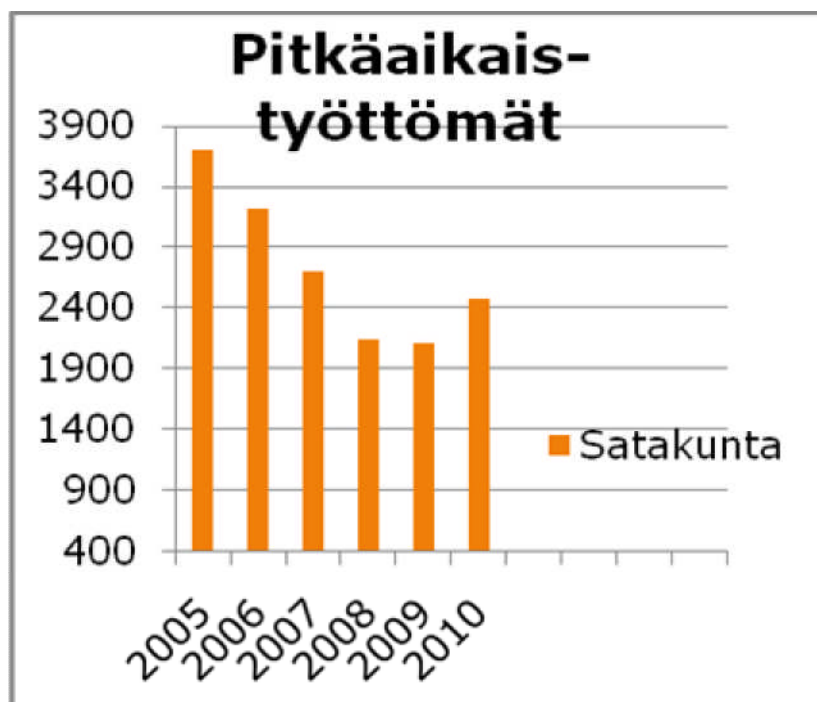
- Helander, Voitto & Laaksonen, Harri 1999. Suomalainen kolmas sektori. Rakenteellinen erittely ja kansainvälinen vertailu. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Hiilamo, Heikki 2010. Hyvinvoinnin turvaamisen rajat. Näköaloja talouskriisiin ja hyvinvointivaltion kehitykseen Suomessa. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Hiilamo, Heikki & Kangas, Olli & Manderbacka, Kristiina & Mattila-Wiro, Päivi & Niemelä, Mikko & Vuorenkoski, Lauri 2010. Hyvinvoinnin turvaamisen rajat. Näköaloja talouskriisiin ja hyvinvointivaltion kehitykseen Suomessa. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy
- Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2002. Tutki ja Kirjoita. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.
- Hyppänen, Riitta 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Helsinki: Talntum Oyj.
- Jalava, Janne 2010. Kuntoutuskumppanuuden mahdollisuudet ja haasteet. Kuntoutussäätiö. 8.10.2010. Tuloste tekijän hallussa.
- Kariaho, Minna 2008. Fenix-projektin merkitys asiakkaiden työllistymisessä. Tutkimus Rauman Seudun Katulähetys ry:n työllistämiprojektin asiakkaista. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Karjalainen, Vappu & Vahtera, Eeva 2000. Yhteiset asiakkaat ja aktiivinen yhteistoiminta: katsaus hyviin käytäntöihin. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö: Työministeriö: Stakes.
- Kerätär, Raija 2009. Pitkäaikaistyöttömät hoito- ja kuntoutusjärjestelmässä. Oorninki. Tuloste tekijän hallussa.
- Kerätär, Raija 2009. Voiko työkykyarvio olla kuntouttavaa. Oorninki. Tuloste tekijän hallussa
- Kesä, Mikko & Heinisuo, Juuso & Mäkelä Assi 2010. Rauman kaupunki, työllisyydenhoidon kuntakortti. Innolink. <http://www.valkky.fi/tiedostot/RAUMA%20-%20Kuntakortti.pdf>

- Koskinen, Karoliina & Hautaluoma, Marja 2009. Valmennuksessa erilainen oppija. Välineitä työ- ja yksilövalmennukseen. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Tampere: Domus Print Oy
- Lahtinen-Antonakis, Satu 2007. Päihderiippuvuuden toipumisen kokemuksia-miehet kertovat. Suomen setlementtiliitto. Setlementtijulkaisuja 21.
- Nieminen, Irja & Kaunonen, Marja. Hoitotieteiden tutkimusseura HTTS: Oulun yliopisto: Hoitotieteen ja terveystieteiden laitos, 2011 Hoitotiede.
- Nouko-Juvonen, Susanna & Ruotsalainen, Pekka & Kiikkala, Irma 2000. Hyvinvointivaltion palveluketjut. Tampere: Tammerpaino Oy.
- Pietikäinen, Reetta & Vogt, Ellen & Hautaluoma, Marja 2009. Yksilön vai talouden ehdoilla? Valtakunnallinen työpajayhdistys.
- Rantala, Janne 2009. VALO- vaihtoehtoinen ammattikoulu, ESR-projekti – hakemus. Rauman Seudun Katulähetys ry. Tuloste tekijän hallussa.
- Rantala, Janne 2010. Kaarna-hanke, työllisyyspoliittinen hankehakemus. Rauman Seudun Katulähetys ry. Tuloste tekijän hallussa.
- Rantala, Janne 2011. Verkot Toimii, ESR-projektihakemus. Rauman Seudun Katulähetys ry.
- Rauman Seudun Katulähetys ry. Toimintasuunnitelma 2012. Tuloste tekijän hallussa.
- Rauman Työ- ja elinkeinotoimisto 2011. Rauman alueen työttömyyden, nuorten ja yli vuoden työttömänä olleiden lukuja vuodesta 1975 tähän päivään. Viitattu 23.8.2011. Tuloste tekijän hallussa.
- Räisänen, Kirsi & Roth, Kaarina 2007. Hankalat tyypit työelämässä. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Savola, Elina & Koskinen-Ollonqvist, Pirjo 2005. Terveystieteiden edistäminen esimerkein. Käsitteitä ja selityksiä. Helsinki: Edita Prima Oy.

- Sinkkonen, Merja 2008. Sosiaalipalvelujen vaikuttavuuden arvioinnista. Hallinnon tutkimus 27 (1). Tuloste tekijän hallussa.
- Skills North East 2010. Regional Employment and skills Partnership. Tuloste tekijän hallussa.
- Suikkanan, Asko 2009. Mitkä ihmeen välityömarkkinat? Työmarkkinoiden muutosdynamikka. Viitattu 29.5.2009. Tuloste tekijän hallussa.
- Talous-Sanomat 2011. Nuori putoaa putkesta – lasku 1,2 miljoonaa. Viitattu 18.4.2011. <http://taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2011/04/18>
- Tuomi, Jouni. & Sarajärvi, Anneli. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisälönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Henkilöasiakkaanpalveluohjausmalli. Tuloste tekijän hallussa.
- Yleisradio 2011. Joka kolmas sosiaalipalvelu yksityissektorin hallussa. Viitattu 4.2.2011. [http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2011/02/joka\\_kolmas\\_sosiaalipalvelu\\_yksityissektorin\\_hallussa](http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2011/02/joka_kolmas_sosiaalipalvelu_yksityissektorin_hallussa), Viitattu 4.2.2011
- Yleisradio 2010. Pitkäaikaistyöttömillä hoitamattomia mielenterveyshäiriöitä. Viitattu 12.11.2010. Tuloste tekijän hallussa.
- Yleisradio 2011. Työllistämistoimet puutteellisia. Viitattu 19.8.2011. Tuloste tekijän hallussa.

## Liite 1. Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä

<p><b>TYÖPANOKSEN ENNUSTETTAVUUS - Työ- ja toimintakyvyn taso</b></p> <p>RSK ry Työ- ja koulutusyksikkö 1.9.-31.10.2011 Projekti -24, Kaarna -hanke ja VALO – projekti</p>  <p><b>VALO</b> Etyö- ja koulutusyksikkö</p>	Kuntouttava - ja sosiaalinen työtoiminta	Esiopija Projekti-24	Pajatoiminta Kaarna	Väitösoikeinen ammattikoulutus VALO
<p><b>4. Työllistämisen työsuhteeseen - Eteenpäinohjaus:</b></p> <p>→ kykenee itsenäiseen työskentelyyn normaalien työohjodon alaisuudessa/ei tarvitse valmentusta/kuntoutusta (myöhästymisiä alle 2 kpl, ei luvattomia poissaoloja)</p>	10% 1 henkilöä	- %	12% 2 henkilöä	47% 7 henkilöä
<p><b>3. Valmentava työvalmennus – Työhön tutustumisjakso:</b></p> <p>→ kykenee itsenäiseen työskentelyyn, tarvitsee kuitenkin normaalien työohjodon palveluita enemmän ohjausta ja tukea (myöhästymisiä 3-4 kpl, luvattomia poissaoloja alle 3-4 kpl)</p>	40% 4 henkilöä	10% 1 henkilöä	35% 9 henkilöä	32% 5 henkilöä
<p><b>2. Kuntouttava työvalmennus - Ryhmäytymisjakso:</b></p> <p>→ kykenee satunnaisesti itsenäiseen työskentelyyn. Tarvitsee jatkuvasti ohjausta ja tukea sekä yhdessä tekemistä. Toiminnallisen kuntoutuksen tarve. (myöhästymisiä 4-6 kpl, luvattomia poissaoloja 4-6 kpl)</p>	30% 3 henkilöä	40% 2 henkilöä	35% 3 henkilöä	16% 3 henkilöä
<p><b>1. Starttivalmennus - Sitoutumisjakso:</b></p> <p>→ ei tiedetä mikä on ”orgelman nimi”. Tarvitaan matalan kynnyksen palveluita ja/tai työ- ja toimintakyvyn selvitystä. (myöhästymisiä yli 7 kpl, luvattomia poissaoloja yli 7 kpl)</p>	20% 2 henkilöä	50% 6 henkilöä	18% 4 henkilöä	5% 1 henkilöä

**Liite 2. Vaikeasti työllistettävät ja pitkäaikaistyöttömät**



### Liite 3. Satakunnan työllisyyskatsaus

TK14A TYÖNVÄLITYSTILASTO, TILANNEKATSAUS 31.08.2011  
 TAULU 14A. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT JA AVOIMET TYÖPAIKAT KUNNITTAIN  
 ELY-KESKUS: 14 SATAKUNTA

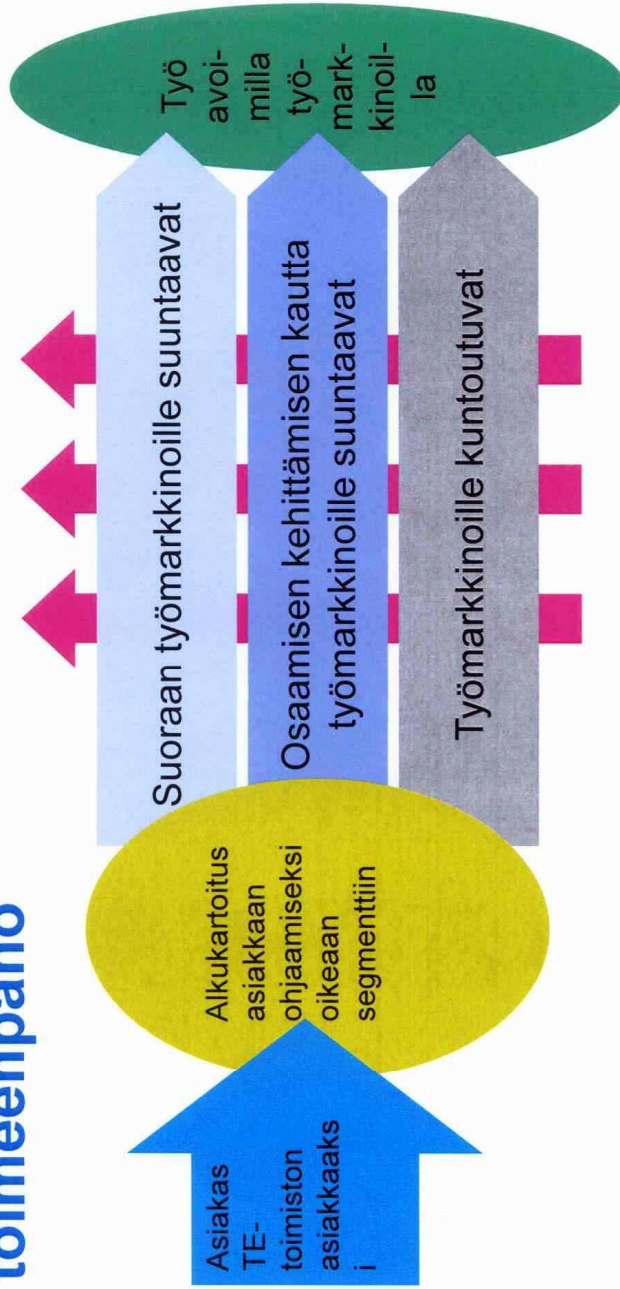
KUNTA	TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT 1)		TYÖVOIMA MYYS- ASTE, %	TYÖTTÖ- NAISET		TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT 1)		AVOIMET		
	EDELLISE- NÄ VUONNA	MUUTOS 2)		ALLE 25- VUOTIAAT	YLI 50- PITKÄAIK.- TYÖ- PAIKAT	YLI 50- PITKÄAIK.- TYÖ- PAIKAT	YLI 50- PITKÄAIK.- TYÖ- PAIKAT			
YHTEENSÄ				YHTEENSÄ						
EURA	350	381	-8,1 %	5 656	6,2	170	43	138	68	40
EURA- JOKI	223	226	-1,3 %	2 770	8,1	106	22	86	40	56
HARJA- VALTA	339	348	-2,6 %	3 412	9,9	141	34	139	82	45
HONKA- JOKI	58	83	-30,1 %	873	6,6	22	7	27	17	4
HUITTI- NEN	358	375	-4,5 %	4 908	7,3	190	52	145	55	50
JÄMI- JÄRVI	78	89	-12,4 %	897	8,7	37	7	45	21	4
KAN- KAAN- PÄÄ	537	692	-22,4 %	5 764	9,3	269	83	227	102	62
KARVIA	110	126	-12,7 %	1 179	9,3	50	7	56	17	5
KIIKOI- NEN	53	49	8,2 %	546	9,7	20	5	23	12	5
KOKE- MÄKI	308	347	-11,2 %	3 578	8,6	123	34	142	62	31
KÖYLJÖ	68	84	-19,0 %	1 295	5,3	29	7	34	13	13
LAVIA	95	96	-1,0 %	867	11,0	36	13	40	26	0
LUVIA	127	140	-9,3 %	1 549	8,2	64	15	62	34	0
MERI- KARVIA	160	165	-3,0 %	1 372	11,7	77	15	77	47	4
NAKKI- LA	228	236	-3,4 %	2 575	8,9	113	22	99	39	10
PO- MARK- KU	111	119	-6,7 %	1 020	10,9	46	8	55	34	4
PORI	4 576	4 647	-1,5 %	38 495	11,9	2 068	701	1 774	1 294	330
RAUMA	1 979	1 908	3,7 %	19 288	10,3	932	208	890	483	249
SIIKAI- NEN	89	83	7,2 %	671	13,3	32	4	42	22	1
SÄKYLÄ	119	119	0,0 %	2 277	5,2	55	18	53	21	13
ULVILA	575	620	-7,3 %	6 470	8,9	267	67	259	183	28
YH- TEENSÄ	10 541	10 933	-3,6 %	108 000	9,8	4 847	1 372	4 413	2 672	954

1) Näissä kuntakohtaisissa työttömien tiedoissa ovat mukana myös henkilökohtaisesti ilmoittautuneet lomautetut.

2) Kuntien työvoima on Tilastokeskuksen vuoden 2009 työssäkäyntitilaston työvoimaluvun lopullinen tieto.

Työvoima Satakunnan ELY-keskuksen alueella on Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen edellisen vuoden vastaavan neljänneksen työvoimaluku.

# Henkilöasiakkaan palvelumallin toimeenpano



Yli segmenttirajojen hyödynnettävät erityisosaamiset / palvelut



TYÖ- JA ELÄMÄMINISTERIÖ  
RIPUSTUSKESKUS  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

## **Liite 5. Rauman Seudun Katulähetys ry. Tavoitesuunnitelma**

### **TAVOITESUUNNITELMA 2012 (ehdotus syyskokoukselle)**

#### ***RAUMAN SEUDUN KATULÄHETYS RY:N YDINTEHTÄVÄ***

Rauman seudun Katulähetys ry:n ydintehtävä on tuoda kristillisen diakonian hengessä uusia toipumisen ja elämässä eheytyksen mahdollisuuksia kaikkein vaikeimmassa asemassa oleville ihmisille ja heidän läheisilleen. Toiminta-alueina ovat päiväkeskustoiminnat, päihdetyö, tukiasuminen, vankilatyö, sekä työ- ja koulutustoiminta.

#### **YDINTEHTÄVÄN TOTEUTUS**

Ydintehtäväänsä Rauman Seudun Katulähetys toteuttaa noin kolmenkymmenen ammattilaisen, kansalaistoiminnan, vertaistukitoiminnan ja vapaaehtoistyön avulla. Lisäksi yhdistys ylläpitää kahta päiväkeskusta, kahta tukiasumisyksikköä sekä työ- ja koulutustoimintaa. Lisäksi eri yksiköissä on vapaaehtoistyön alueita, joissa työskentelee noin 30 vapaaehtoistyöntekijää. Eri palvelumuotojen piirissä on päivittäin noin 140 ihmistä Rauman seutukunnalta.

#### **ARVOT**

Rauman Seudun Katulähetyksen arvot nousevat kristillisestä rakkaudesta. Jokainen ihminen on arvokas omana itsenään Jumalan edessä. Evankeliumin toivosta nousee ihmisen ainutkertaisuuden tunnistaminen. Evankeliumin toivosta nousee rohkeus toimia vaikeuksiin joutuneiden elämän helpottamiseksi. Avoin toimintailmapiiri antaa ihmisille mahdollisuuden tulla mukaan toimintaan hänen henkilökohtaisesta vakaumuksestaan riippumatta. Vastuullisuus, ammatillisuus ja toiminnan arviointi kaikessa toiminnassa tähtäävät yhteistä hyvää kohti.

#### **VISIO**

Rauman Seudun Katulähetys ry on seudullinen edelläkävijä vaikeimmassa asemassa olevien asiakkaiden tukemisessa.

## Liite 6, EMP-Kysely

### EMP-Kysely (Excellent Model for Project)

#### 1. Johtajuus

- a) Projektijohtajien toiminnalla oli erittäin suuri merkitys projektin tavoitteiden asettamisessa
- b) Projektin johtajat osallistuivat erinomaisesti projektin toiminnan kehittämiseen
- c) Projektin johtajat ovat omalla toiminnallaan edistäneet erinomaisesti vuorovaikutteisuutta
- d) Projektin johtajien toiminnalla on erittäin suuri merkitys projektin tavoitteiden saavuttamisessa

#### 2. Toimintaperiaatteet ja strategiat

- a) Projektia hallinnoivan organisaation strategiset päämäärät huomioitiin erinomaisesti projektin suunnitteluvaiheessa
- b) Toimintaympäristön haasteet, sidosryhmien ja asiakkaiden tarpeet huomioitiin erinomaisesti projektin toimintamallissa
- c) Projektin toimintamallia toteutettiin/noudatettiin erinomaisesti
- d) Projektin toimintamallia arvioitiin erinomaisesti

#### 3. Henkilöstö

- a) Projektihenkilöstön resursointi oli erinomaista suhteessa projektin tavoitteisiin ja aikatauluun
- b) Projektin henkilöstön osaamista kehitettiin erinomaisen hyvin projektin aikana
- c) Projektihenkilöstön kanssa käytiin erinomaisen hyvin vuoropuhelua
- d) Projektihenkilöstön hyvinvoinnista pidettiin erinomaisen hyvin huolta

#### 4. Kumppanuudet ja Resurssit

- a) Projektiverkostoja ja kumppanussuhteita hallittiin ja johdettiin erinomaisesti
- b) Projektin taloudellisia resursseja hallittiin erinomaisesti
- c) Projektin laitteita, tiloja ja järjestelmiä huollettiin erinomaisesti
- d) Projekti dokumentoitiin erinomaisesti

**5. Prosessit**

- a) Projektin elinkaaren eri vaiheet toimivat erinomaisesti
- b) Projektin toimintamallin kehittämistyössä huomioitiin erinomaisesti asiakaspalaute
- c) Projektin sisältöjä mallinettiin erinomaisesti elinkaaren eri vaiheissa
- d) Projektin asiakassuhteita hallittiin/kehitettiin erinomaisesti projektin aikana

**6. Asiakastulokset**

- a) Projektin asiakastyytyväisyys on erinomaista
- b) Projektin asiakasvaikutukset ovat erinomaisia
- c) Projektin asiakastuloksia todentavat mittarit ovat kannattavuudeltaan erinomaisia
- d) Projektin asiakasmittareita on arvioitu hyvin ja sen pohjalta kehitetty

**7. Henkilöstötulokset**

- a) Projektihenkilöstön työtyytyväisyys on erinomaista
- b) Projektihenkilöstön osaamisen kasvu on erinomaista
- c) Projektin henkilötuloksia todentavat mittarit ovat kattavuudeltaan erinomaisia
- d) Projektin henkilöstömittarit ovat erinomaisia

**8. Yhteiskunnalliset tulokset**

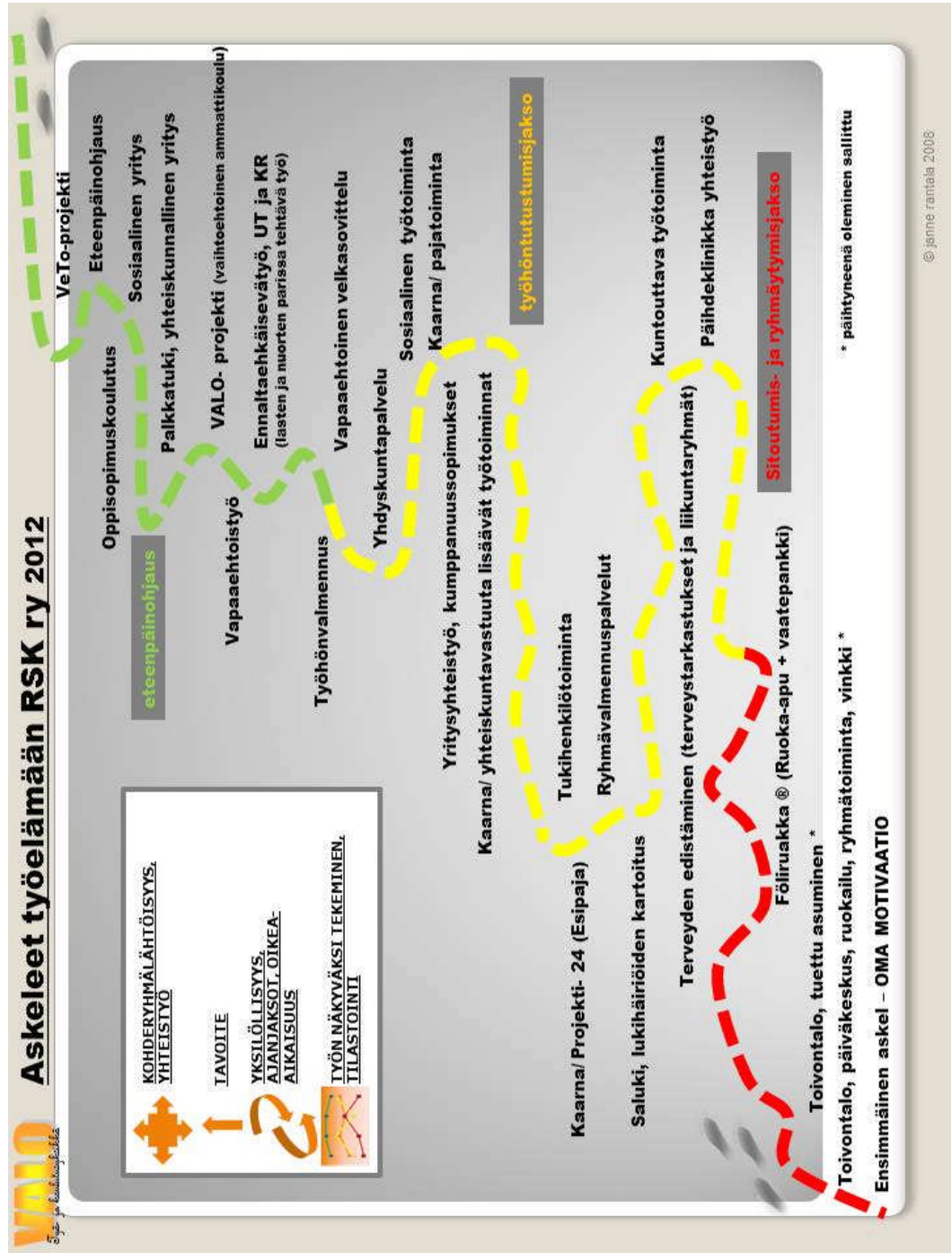
- a) Projektin yhteiskunnalliset tulokset ovat erinomaisia
- b) Projektin yhteiskunnallisia tuloksia todentavat mittarit ovat kattavuudeltaan erinomaisia
- c) Projektin yhteiskunnalliset tulosmittarit ovat erinomaisia

**9. Projektin Tavoite**

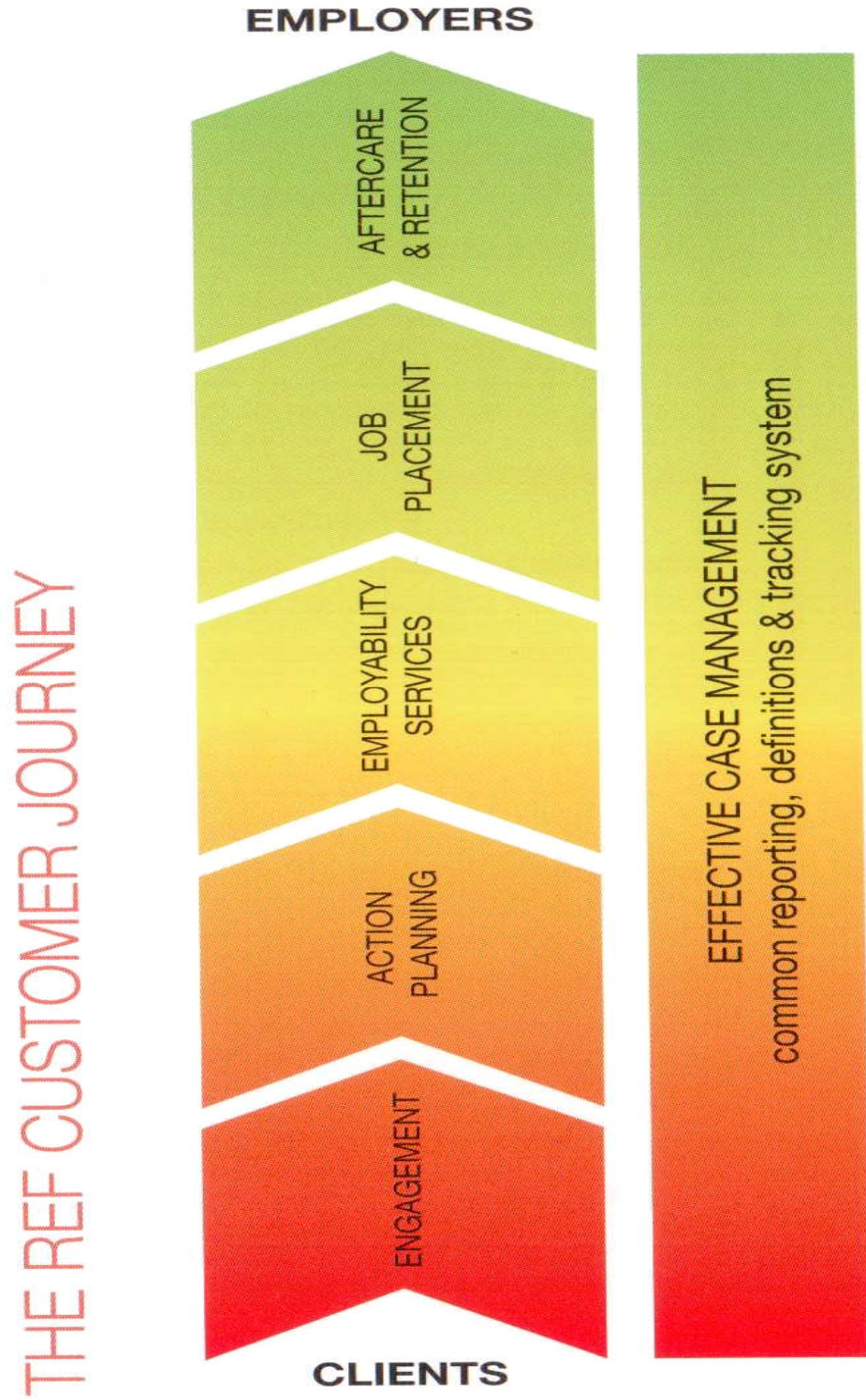
- a) Projektin tulokset/suoritteet ovat erinomaisia
- b) Projektin tulokset ovat erinomaisia
- c) Projektin tavoitteet on saavutettu erinomaisesti
- d) Projektin aikaansaamat pysyvät vaikutukset ovat erinomaisia
- e) Projektin tavoitteita todentavat mittarit ovat kattavuudeltaan erinomaisia
- f) Projektin tavoitemittarit ovat erinomaisia



## Liite 8. Askeleet työelämään



Liite 9. The REF





## Liite 10. Projektkortti

Tämä projektkortti on tehty yhteistyössä Rauman työvoiman palvelukeskuksen (TYP) ja Rauman Työ- ja elinkeinotoimiston kanssa

TAUSTAORGANISAATIO:	
<p>Rauman Seudun Katulähetys ry on kristillinen päihdetoimija Rauman seudulla. Järjestön kohderyhmänä ovat kaikkein vaikeimmissa asemassa olevat työttömät, päihdeongelmaiset, mielenterveysongelmaiset, asunnottomat, vangit ja ylivelkaantuneet. Yhdistyksen tavoitteena on tukea yksilöä hänelle oikeantasaisen tuen piiriin. Tukimuotoja ovat mm. päiväkeskus- ja tukiasumistoiminta, vaihtoehtoinen ammattikoulu sekä työpajatoiminta.</p>	
TYÖ- JA KOULUTUSYKSIKÖN KUVAUS JA KOHDERYHMÄ:	
<p>1. Päivärytmi 2. Elämäntaitotaidot 3. Sosiaaliset taidot 4. Työskentelytaidot 5. Työelämä <span style="float: right;">Toimintamallin valtakunnallinen levittäminen</span></p> <p>Projektin nimi: 24 on sosiaalista ryhmävalmennus toimintaa jossa tavoitetaan haastavassa asemassa olevaa kohderyhmää neljän viikon aktiivijaksossa. Kaarna- hanke on työllistämiprojekti, jonka sisällä on työpaja. Kaarna ja Projekti- 24 toimivat kohderyhmälle välitappina sekä osalle oikean uran etsinnän välineenä. VALO-projekti toimii yhdistyksen portaittaisen etenemismallin yläpäässä ja ohjaa kutakin opiskelijaa räätälöidysti kohti työmarkkinoita tai opiskelua. Se kehittää ja mallintaa osatutkintojen ja näyttöjen suorittamista tekemällä oppimisen lähtökohdista. Yksikön asiakkuudet tulevat TYP: n ja Työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Asiakkuuksia seurataan säännöllisesti palaverissa TYP: n ja Työ- ja elinkeinotoimiston henkilökunnan kanssa. Lisäksi yksikkö toteuttaa ostopalveluina vapaaehtoista velkasovittelua, kuntouttavaa ja sosiaalista työtoimintaa, ryhmävalmennusta sekä tukihenkilö- ja työhönvalmennus palveluita. Yksikössä on kerralla 35- 50 henkilöä ja vuodessa yksikön toimenpiteissä on noin 120 henkilöä. VeTo- projekti juurruttaa yksikön toimintamalleja.</p>	
KESTO/ELINKAAREN VAIHE:	ERITYISPIIRTEET:
RSK ry on toteuttanut työllistämiprojekteja vuodesta 1999 alkaen.	Askeltavan etenemistavan kehittäminen, laadukas segmentointi. Haastavan kohderyhmän kanssa tehtävän työn näkyväksi tekeminen. Valtakunnallinen ja kansainvälinen yhteistyö.
PANOKSET:	
Yksikössä on 15 työntekijää. Rahoitus tulee ELY- keskukselta (kansallinen- ja ESR:n rahoitus), Rauman kaupungilta sekä Rauman seurakunnalta. Kustannusarvio 2011 vuodelle on 750000€.	
LAADULLISET TAVOITTEET:	
<p><u>Projektitoiminnan vakiinnuttaminen</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kohderyhmän työllistymisen esteiden poistaminen ja eteenpäin ohjaaminen (varhainen puuttuminen)</li> <li>Kohderyhmän aktivointi ja motivointi</li> <li>Terveyden edistäminen</li> <li>Vakituisten työntekijöiden ammatillisuuden ylläpitäminen ja kehittäminen</li> <li>Tiivis yhteistyö TYP:n ja Työ- ja elinkeinotoimiston kanssa.</li> <li>Tiivis yhteistyö yritysten ja oppilaitosten kanssa.</li> </ol>	
INDIKAATTORIT -> SEURANTA- JA ARVIOINTIKÄYTÄNNÖT:	
<ol style="list-style-type: none"> <li>MOL – arviointilomake, työkyvynhavaintojalomake, asiakassegmentointi, lähete- ja läsnäoloseuranta sekä näyttötutkintojen suorittaminen .</li> <li>Työpaikkavierailut, kurssit ja laitehankinnat. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen.</li> <li>Terveystarkastukset, päihdekliniikka käynnit, ravinto ja työpaikkaliikunta)</li> <li>Henkilökunnan jatkuva kouluttaminen → työnohjaus, kehityskeskustelut, kurssit ja työpaikkaliikunta</li> <li>Säännölliset kuukausipalaverit ja tarvittaessa henkilökohtaiset tapaamiset</li> <li>Harjoittelupaikat, työllistyminen, tutustumiskäynnit ja pajayhteistyö. Kumppanuussopimuksien tekeminen.</li> </ol>	
TUOTOKSET:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kohderyhmän edistäminen työllistämiprosessissa kohti avoimia työmarkkinoita,</li> <li>Uusien työmenetelmien ja tiedonkeruu-menetelmien kehittäminen</li> <li>Ostopalvelutuotteiden (lisäpalveluiden) edelleen kehittäminen (kuntouttava työtoiminta, työhönvalmennuspalvelut, tukihenkilötoiminta, vapaaehtoinen velkasovittelu, ryhmävalmennus)</li> <li>Ruoka-apu (Fölriruokka), vaatepankki, yhteiskuntavastuuta lisäävät työtoiminnot</li> </ul>	
OLETETUT TULOKSET:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ohjauskäytännöt (varhainen puuttuminen, yhteispalaverit Työ- ja elinkeinotoimisto ja TYP).</li> <li>Toimivat ostopalvelutuotteet (lisäpalvelutuotteiden)</li> <li>Työmarkkinakelpoisuus</li> <li>Valtakunnallinen yhteistyö</li> <li>Konsultointi</li> </ul>	

## Liite 11. Vaikutusketjukortti

### Työpanoksen ennustettavuus - VAIKUTUSKETJUKORTTI



RAUMAN SEUDUN  
KATULÄHETYS RY



#### Vaikutukset

Toimintamallin levinnyt vaikutus on:

- Kohderyhmä
- Työllisyystä edistävät toimijat
- Työvoimahalinto
- Yrittäjät
- Yhteiskunta



#### Tulokset

Yrittäjät saavat riskikartun ja motivoituneen työvoiman

- Yrittäjät voivat osallistua laajasti työllisyystä edistävään toimintaan



#### Tuotokset

Kohderyhmä motivoituu eteenpäin työllisyyttä edistävissä toiminnassa

- Kohderyhmä saa oikeat tuke- ja lämmäntilan teeseen nähden



#### Toimintamallit

Työmenetelmää päivitetään kahden kuukauden välein työ- ja koulutusyksikön hankkeissa olevista henkilöistä (kohderyhmä)

- Kohderyhmäille kerrotaanheidän asemitutkimusten tuloksista
- Työvoimahalinnalle tiedotetaan kohderyhmän tilanteesta



#### Panokset

Rahoitus:

- **Henkilökunta:** työmenetelmän kehittäminen työohessa
- **Yhteistyökumppanit:** ohjauksen mienjäsenten palaute



#### Tarve

Kohderyhmiä lähtöinen ajattelu

- Palvelujauksen ostaminen
- Yhteiskunnan tieisuuden lisääminen



## Liite 12. Kyselylomake, asiakkaat

Haastattelut asiakasryhmälle 05042010

KYLLÄ

EN

1. Tunnistatko itsesi tilastoinnista (työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä)?

Miksi kyllä/en? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Minkälaisena pidät tilastointia?

HYVÄNÄ

HUONONA

EOS




Peruste-

lut: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Mahdollistaako tilastointi tunnistamaan niitä esteitä joita sinulla on tavoittaaksesi avoimet työmarkkinat?

KYLLÄ

EI



Peruste-

lut: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Muuta kommentoitavaa? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- Haastateltavia henkilöitä on 12, jokaisesta tilastointiluokasta kolme.
- Kirjallisen lomakkeen tueksi kaikki haastattelut nauhoitetaan.
- 1/3 haastateltavista (asiakkaista) on naisia, tämä on suora suhde asiakkaiden sukupuoli jakaumasta.
- Haastateltavat henkilöt valitsen työntekijäkeskusteluiden pohjalta, työntekijöillä on ammattimainen kontakti asiakasryhmän henkilöihin ja he tietävät sen kenen kanssa syntyy keskustelu joka kuvaa tilannetta aidosti.
- Haastattelun alussa tilastointi avataan haastateltavalle ja hänelle kerrotaan perustelut ja lähtökohdat tilastoinnille

## Liite 13. Kyselylomake työntekijöille

### Haastattelut työntekijöille 05042010

1. Minkälaisena työkaluna pidät tilastointia (työpanoksen ennustettavuusmenetelmää)?

HYVÄNÄ

HUONONA

EOS

2. Mitä mahdollisuuksia tilastointi sinulle työntekijänä antaa?

---



---



---

3. Mahdollistaako mielestäsi tilastointi tunnistamaan niitä esteitä joita asiakasryhmällä on pääsyssä avoimille työmarkkinoille?

KYLLÄ

EI

Perustelut:

---

4. Muuta kommentoitavaa?

---



---

- Haastateltavia henkilöitä on 7
- Haastateltavat ovat niitä henkilöitä jotka työskentelevät eri tilastointiluokissa olevien kohderyhmäläisten kanssa.
- Kirjallisen lomakkeen tueksi kaikki haastattelut nauhoitetaan.
- 3/7 haastateltavista (työntekijät) on miehiä, tämä on suora suhde työntekijöiden sukupuoli jakaumasta.
- Haastateltavat henkilöt valitsin sen mukaan miten pitkään he ovat asiakasryhmän kanssa työskennelleet
  - projekti-24, esipaja)
  - Kaarna, sosiaalinen pajatoiminta)
  - ostopalvelut)
  - Kaarna, sosiaalinen pajatoiminta)
  - VALO, vaihtoehtoinen ammattikoulu)
  - VALO, vaihtoehtoinen ammattikoulu)
  - projekti-24, esipaja)

(██████) -  
 (██████) -  
 (██████) -  
 (██████) -  
 (██████) -  
 (██████) -  
 (██████) -

## Liite 14. Kyselylomake, sidosryhmäryhmä

### Haastelupohja sidosryhmille

1. Minkälaisena menetelmänä pidät työpanoksen ennustettavuusmenetelmää?

hyvänä

huonona

en osaa sanoa

2. Oletko hyötynyt työmenetelmästä?

perustelut/ esimerkki?

kyllä

en

---

---

---

3. Selkeennyttääkö työmenetelmä asiakasryhmän aseman tiedostamista suhteessa avoimille työmarkkinoille?

kyllä

ei

4. Miten kehittäisit työmenetelmää? (tekstivastaus)

---

---

---

5. Muuta? (tekstivastaus)

---

---

---

## Liite 15. Analysointimalli

Aineiston analysointi sidosryhmät

Viisi haastateltavaa henkilöä

Haastatteluaineistoa 24 sivua, analysointia 3 sivua,Calibri, 11.

1. Minkälaisena menetelmänä sidosryhmät pitävät työpanoksen ennustettavuusmenetelmää  
5/5 HYVÄNÄ

2. Oletko hyötynyt työpanoksen ennustettavuusmenetelmästä  
3/5 KYLLÄ 2/5 EI

3. (keltainen) HYÖDYT

- kilpailutuksessa
- työn tuotteistamisessa
- aukaisee palveluita
- tekee näkyväksi
- tuonut tietoa ja pääomaa
- hälytyskellona palvelunostajan puolelle (tarvitaanko lisäpalveluita)
- palvelusuunnitelman toteuttamisen tärkeä apuväline
- erityisryhmien palveluiden rakentaminen

työ näkyväksi tekeminen

- teidän palveluiden kautta
- asiakastyön ja sen asiakastuntemuksen
- mitä palveluita ihminen tarvitsee
- missä asiakkaan kanssa mennään
- mitä palveluita ihminen tarvitsee
- ollaanko oikealla suunnalla
- selkeyttää
- selkeyttää asiakasprosessia
- et ehkä tee vääriä arviointeja
- ei kaikkea kaikille
- keskittymään asiakasryhmien tärkeisiin tarpeisiin tarkkaan harkittua
- kohderyhmä tunnistetaan tarkkaan
- kohderyhmä rajataan tarkkaan
- tiedetään sen ongelmat
- työmarkkinoille paluu
- perusongelmiin puuttuminen

asiakkaan tilanteen tiedostaminen

- myös TEM ajattelumalli
- meidänkin hallinnossa segmentointi
- mallia voidaan hyödyntää valtakunnallisesti
- ajatusmallin voi viedä mihin tahansa muualle

toimintamallin juurruttaminen

## Liite 16. Kansilehti esitteestä

**ASKELTAVAN TYÖELÄMÄN**

Yhteiskuntavastuuta lisäävät työtoiminnot  
lisäävät osallisuutta ja yhteistyötä

• Oikeaan palveluun ohjaus kehittyi - työurat  
pitenevät - kustannustehokkuus korostuu

• Kolmannen sektorin palvelumallissa noustaan  
ylöspäin – usein muissa toimintamalleissa  
tukipalveluihin joudutaan

• Palveluita tulee kehittää myös alaspäin –  
kohderyhmä kasvaa

• Organisaatioilla ei pidä olla kaikkia palveluita  
– pitää kuitenkin olla malli siitä mihin kohde-  
ryhmää seuraavaksi ohjataan

• Toimivat palvelut polun yläpäässä mahdollis-  
tavat liikkuvuuden ja tulokset myös alkupäässä

• Askeleet pitää nähdä kokonaisuutena –  
yksinäin palvelut eivät riitä

**Askeltaavan mallin pääkohdat**

**Lähtökohda**

Idea Polulle työelämään syntyi kohderyhmäläh-  
toisesta ajattelutavasta. Työttömyyden taustalla  
useasti useita työttömyyteen vaikuttavia tekijä-  
työkaluna työllisyyttä edistävillä työntekijöillä.  
Työntekijä pystyy tehokkaampaan palveluohjauk-  
seen, joka tehostaa kohderyhmän työllistymistä.  
Tällöin puhutaan myös kustannussäästöistä sekä  
työurien pidentämisestä.

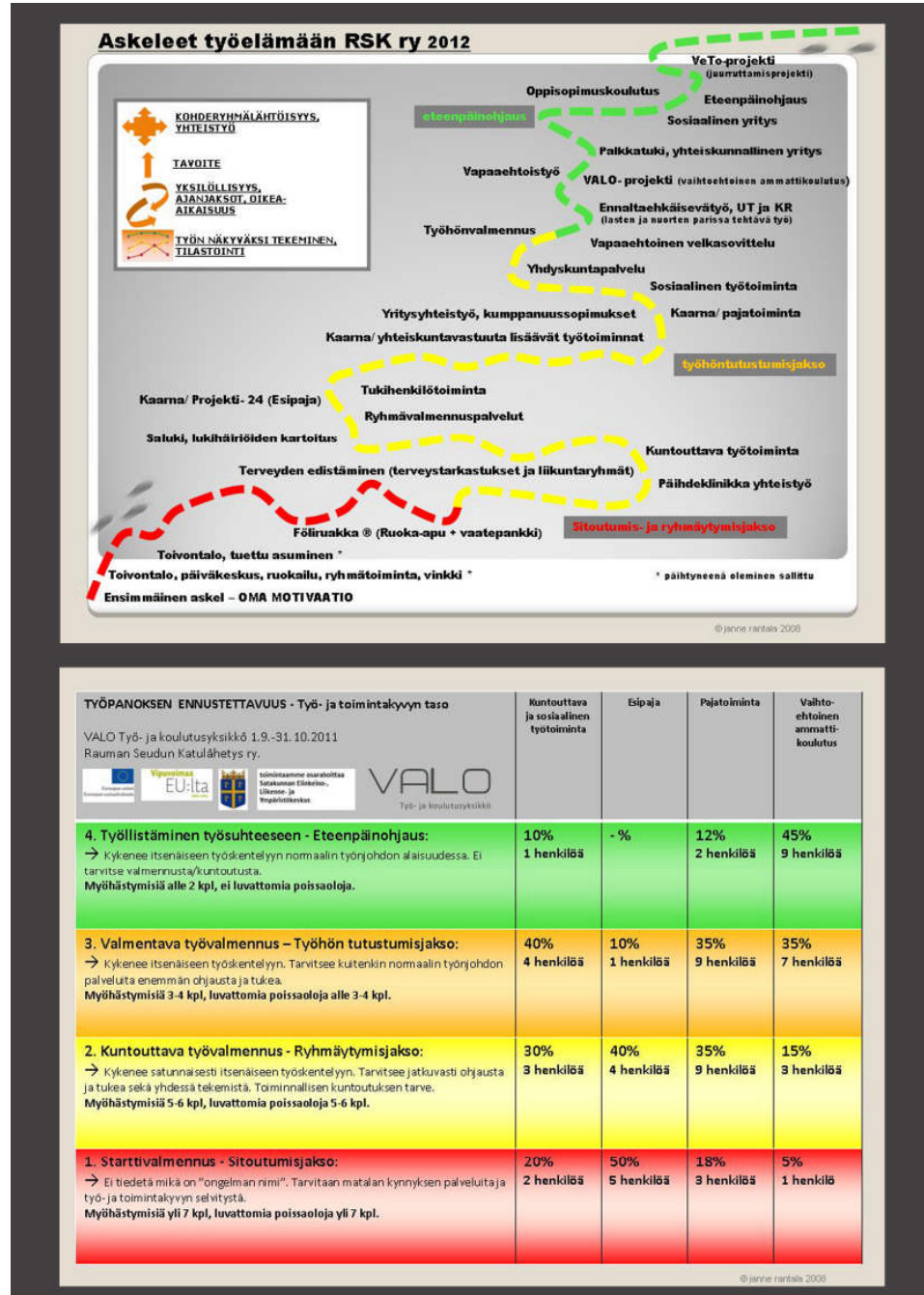
Yrittäjät bedostavat Työpanoksen ennustettav-  
uusmenetelmän kautta paremmin sen minkäläi-  
susta yhteistyöstä on kyse. Työntekijä voi tukea  
työllisyydenhoitoa mm. kertomalla hyvistä käy-  
tännöistä tai ottamalla vierailuryhmä vastaan.  
Vihreällä olevia henkilöitä ohjataan yrittäjille  
toihin tai työharjoitteluun, toiminta on ns. riski-  
kartoitettua, kun se perustuu numeerisiin tosiasii-  
oihin (menetelmän poissaotot ja mörhäsytymiset).  
Työpanoksen kanssa Työpanoksen ennustettav-  
uusmenetelmä käytetään säännöllisesti läpi, näin  
kuvaavaa ja kohderyhmän tilannetta selkityttävää  
lomaketta oli loogista yhdistää toisiinsa yhteisen  
värimaailman kautta. Punainen väri tarkoittaa,  
että ensisijaiset palvelut tälle kohderyhmälle ovat  
toimintaan sitoutumista, puhutaan ensimäisistä  
askeleista. Toisessa päässä puhuttaessa vihreistä  
palveluista, kohderyhmä saa työelämään ohjaavia  
palveluita. Kehäseläilevät palvelut ohjaavat  
kohderyhmää ylöspäin polulla.

Polku työelämään on kehittynyt samaan aikaan  
Työpanoksen ennustettavuusmenetelmän kanssa.  
Liikennevalot -ajattelu oli keksintö yhdistää nämä  
menetelmät toisiinsa. Kaksi hyvin toimintaa  
kuvaavaa ja kohderyhmän tilannetta selkityttävää  
lomaketta oli loogista yhdistää toisiinsa yhteisen  
värimaailman kautta. Punainen väri tarkoittaa,  
että ensisijaiset palvelut tälle kohderyhmälle ovat  
toimintaan sitoutumista, puhutaan ensimäisistä  
askeleista. Toisessa päässä puhuttaessa vihreistä  
palveluista, kohderyhmä saa työelämään ohjaavia  
palveluita. Kehäseläilevät palvelut ohjaavat  
kohderyhmää ylöspäin polulla.

**VALO**  
Työ- ja koulutusyksikkö

Janne Rantala  
Yksikönjohtaja  
janne.rantala@raumanseudunkatulahetus.fi  
p. 0440 684 947  
www.valokoulutus.fi

## Liite 17. Sisältö esitteestä





## Liite 18. Ilmiantokirjoitus hyvästä käytännöstä

### Lähtökohtia

INNO  
KYLÄ

Idea Polulle työelämään syntyi kohderyhmälähtöisestä ajattelutavasta. Työttömyyden taustalla on useasti useita työttömyyteen vaikuttavia tekijöitä. Työelämään sitoutuminen vaatii siksi haastavalta kohderyhmältä usein vuosien kuntoutusta. On kuitenkin yleistä, että kuntoutujalle ei anneta mahdollisuutta pitkäkestoiseen kuntoutusprosessiin.

Polku työelämään kertoo siitä, että kokonaisuus koostuu monesta eri osa-alueesta. Työelämään sitoutuminen vaatii usein laaja-alaista tukiverkoston ja sitoutumisjakso voi kestää vuosia.

Polku työelämään on kehitynyt samaan aikaan Työpanoksen ennustettavuusmenetelmän kanssa. Liikennevalo-ajattelu oli keksintö yhdistää nämä menetelmät toisiinsa. Kaksi hyvin toimintaa kuvaavaa ja kohderyhmän tilannetta selkiyttävää lomaketta oli loogista yhdistää toisiinsa yhteisen värimaaliman kautta. Punainen väri tarkoittaa, että ensisijaiset palvelut tälle kohderyhmälle ovat toimintaan sitoutumista, puhutaan ensimmäisistä askeleista. Toisessa päässä puhuttaessa vihreistä palveluista, kohderyhmä saa työelämään ohjaavia palveluita. Keltaisella olevat palvelut ohjaavat kohderyhmää ylöspäin polulla.

Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä toimii työkaluna työllisyyttä edistäville työntekijöille. Työntekijä pystyy tehokkaampaan palveluohjaukseen, joka tehostaa kohderyhmän työllistymistä. Talliin puhutaan myös kustannussäästöistä sekä työurien pidentämisestä.

Yrittäjät tiedostavat Työpanoksen ennustettavuusmenetelmän kautta paremmin sen minkälaisesta yhteistyöstä on kyse. Työnantaja voi tukea työllisyydenhoitoa mm. kertomalla hyvistä käytännöistä tai ottamalla vierailuryhmiä vastaan. Vihreällä olevia henkilöitä ohjataan yrittäjille töihin tai työharjoitteluun, toiminta on n.s. riskikartoitettua, kun se perustuu numeerisiin tosiasioihin (menetelmän poissaolot ja myöhästymiset).

Kohderyhmän kanssa Työpanoksen ennustettavuusmenetelmä käydään säännöllisesti läpi, näin he tiedostavat oman asemoidun paikkansa suhteessa avoimille työmarkkinalle. Palaute kaikilta ryhmiltä työmenetelmää kohtaan on ollut hyvää.

Menetelmien kautta on syntynyt uusia palvelumalleja, kohderyhmän eteenpäin ohjautumisprosentti on noussut 10%:sta 50%:n.