

TYÖLLISTÄMISTÄ JA YMPÄRISTÖNHOITOA KESKI-SUOMESSA – PROJEKTISTA TOIMINTAMALLIKSI

Kuvaja Ulla

Opinnäytetyö
toukokuu 2012

Teknologiaosaamisen johtaminen (YAMK)
Tekniikan ja liikenteen ala





Tekijä(t) KUNVAJA, Ulla	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 31.05.2012
	Sivumäärä 70 + 13	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi TYÖLLISTÄMISTÄ JA YMPÄRISTÖNHOITOA KESKI-SUOMESSA – PROJEKTISTA TOIMINTAMALLIKSI		
Koulutusohjelma Teknologiaosaamisen johtaminen (YAMK)		
Työn ohjaaja(t) JURVELIN, Jouni SIISTONEN, Matti		
Toimeksiantaja(t) Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Vesivarat yksikkö		
Tiivistelmä <p>Ympäristönhoidon työllistämistöitä on toteutettu laajamittaisesti Keski-Suomen maakunnassa vuodesta 2000 alkaen Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osarahoittamana ja sitä ennen kansallisin varoin. Tällä hetkellä Keski-Suomen ELY:n alueella 13 kunnassa toimii ESR-rahoitteinen LAPE –Laatua perinnerakentamiseen ja ympäristöhoitoon –projekti, joka yhdistää ympäristön hoidon ja työllistämisen. LAPE-projektin tavoitteena on jatkotyöllistymisen edistäminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen ja sen vaikutukset ovat kohdistuneet rakenteellisen työttömyyden hoitoon.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli esittää työllistämismalli-ehdotus, jotta ympäristönhoidon työllistäminen saadaan jatkumaan maakunnassa tulevana vuosina LAPE-projektin päättymisen jälkeen. Työssä esitettiin myös muita ympäristönhoidon työllistämistöiden toimintamalleja eri ELY-keskusten alueilta.</p> <p>Tutkimus tehtiin haastattelemalla LAPE-projektin ohjausryhmän jäseniä, työnsuunnittelijoita sekä tarkastelemalla projektista saatuja kirjallisia palautteita vuosien varrelta. Myös projektipäällikön näkemys toiminnan kehittämisestä kirjattiin. Näiden perusteella saatiin projektin kehittämis ehdotukset. Työssä esitettiin laskelma LAPE-työntekijän palkkauksesta koituvista kustannuksista kunnalle ja pohdittiin kannattaako pitkäaikaistyöttömien työllistäminen yleishyödyllisiin ympäristönhoidon töihin.</p> <p>Tuloksena syntyi ehdotus ylimaakunnallisesta kahden maakunnan välisestä ympäristönhoidon työllistämishankkeesta sisältäen SWOT-analyysin, arvion tarvittavasta henkilöstömäärästä ja vuosibudjetista. Toimintamalli-ehdotusta voidaan hyödyntää tulevan EU-rakennerrahasto ohjelmakauden 2014 - 2020 Ympäristönhoidon työllistämistöprojektin valmistelussa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) työllistäminen, pitkäaikaistyöttömyys, ympäristöhoito, kulttuuriympäristö		
Muut tiedot		



Author(s) KUVAJA, Ulla	Type of publication Master's Thesis	Date 31052012
	Pages 70 +13	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title RECRUITMENT AND ENVIRONMENTAL MANAGEMENT IN CENTRAL FINLAND – FROM A PROJECT TO AN OPERATING MODEL		
Degree Programme Professional Master Degree Programme in Technological Competence Management		
Tutor(s) JURVELIN, Jouni SIISTONEN, Matti		
Assigned by Centre for Economic Development, Transport and the Environment for Central Finland, Water resources department		
Abstract <p>Recruiting unemployed persons for environmental work has been implemented on a large scale in the province of Central Finland since 2000, funded by the European Social Fund (ESF) and before that by the national funds. At present 13 municipalities act in the ESF-funded LAPE –Laatua perinnerakentamiseen ja ympäristöhoitoon –project which combines environmental protection and employment. The goal of LAPE-project is to prevent long-term unemployment and social exclusion and its effects have focused on structural unemployment.</p> <p>The aim of this thesis was to present a proposal to continue the employment of environmental management in the province in the coming years after the LAPE-project. Also other models for recruiting unemployed persons in environmental work were introduced in this thesis – the schemes from the other Centers for Economic Development, Transport and the Environment.</p> <p>The thesis project was conducted by interviewing the LAPE project control group members, foremen of the project and obtaining written feedback from over the years. The project manager's view of the development activity is recorded as well. These will provide The development proposals of the project. The calculation for LAPE-employees' salary costs incurred by the municipality was presented in this thesis and it was thought if the long-term unemployment work in general interest in environmental management is worth of.</p> <p>The result was a proposal for a project-model for two regions' environmental management projects for employment, including SWOT analysis, the assessment of the required number of the staff and an annual budget. A policy-proposal can be utilized in the preparation of the future EU Structural Funds programming period 2014 - 2020 Recruiting unemployed persons for environmental work.</p>		
Keywords unemployment, long-term unemployment, environment, cultural environments		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	3
2 LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTA	5
2.1 TYÖLLISTÄMISTÄ ESR-RAHOITUKSEN TURVIN	5
2.2 MÄÄRITELMÄT.....	6
2.3 TYÖTTÖMYYS KESKI-SUOMESSA	10
3 LAPE-PROJEKTI	13
3.1 TAVOITTEET JA TOIMINTAMALLI.....	14
3.2 RAHOITUS JA VUOSIBUDJETTI	16
3.3 KUMPPANIT JA YHTEISTYÖTAHOT	17
3.4 LAPE-PROJEKTIN TULOKSELLISUUS JA HYVÄT KÄYTÄNNÖT.....	18
3.5.1 Tavoitteiden saavuttaminen ja toteuma	19
3.5.2 Hyvät käytännöt.....	20
3.5.3 Hyödyt kunnille.....	21
4 ESIMERKKEJÄ MUISTA KUNTIEN YMPÄRISTÖNHOIDON TYÖLLISTÄMISTYÖ –TOIMINTAMALLEISTA	24
4.1. MUUT YMPÄRISTÖNHOIDON TYÖLLISTÄMISTYÖ- ELI YTY-PROJEKTIT	24
4.1.1 YTY-työt Etelä-Savossa	24
4.1.2 Työtä ja koulutusta –hanke Pohjois-Savossa.....	26
4.1.3 YTY-töiden toimintamalli Lapissa	27
4.2 KUNTIEN YMPÄRISTÖNHOIDON TYÖLLISTÄMISTYÖT KUNTIEN OMAJOHTOISENA TYÖNÄ	28
5 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO	28
5.1. OHJAUSRYHMÄN HAASTattelut	28
5.2. PROJEKTIN PALAUTEKYSELYT	29
5.3. TYÖNSUUNNITTELIJOIDEN HAASTattelut.....	29
5.4 PROJEKTIPÄÄLLIKÖN NÄKEMYKSET	29
6 TULOKSET	30
6.1 OHJAUSRYHMÄN HAASTattelut	30
6.2 PROJEKTIN PALAUTEKYSELYT	34
6.3 TYÖNSUUNNITTELIJOIDEN HAASTattelut.....	36
6.4 PROJEKTIPÄÄLLIKÖN NÄKEMYKSET	39
7 POHDINTA	41
7.1 KANNATTAAKO KUNTIEN TYÖLLISTÄÄ PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIÄ YLEISHYÖDYLLISIIN YMPÄRISTÖNHOIDON TÖIHIN? ..	41
7.1.1 Palkkatuetun työllistämisen kustannukset.....	44
7.1.2 LAPE-projektin työntekijän työllistämiskustannukset kunnalle.....	45
7.2 TYÖKOHTEET TULOKSENA.....	48
7.3 MIKÄ ON YLEISHYÖDYLLISTEN TÖIDEN ARVO?	50
7.4 TYÖNJOHDON MERKITYS	51
7.5 KEITÄ KANNATTAA TYÖLLISTÄÄ YMPÄRISTÖNHOIDON TYÖLLISTÄMISTÖIHIN?	52
7.6 KEITÄ YMPÄRISTÖNHOIDON TUKITÖIHIN TYÖLLISTETÄÄN?.....	53
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	55
8.1 EHDOTUS TYÖLLISTÄMISMALLIKSI.....	57
8.2 ARVIOINTI MALLIN SOPIVUUDESTA KUNNILLE	64
8.3 PROJEKTITOIMINNAN KEHITTÄMISIDEAT	65
8.4 MUUT JOHTOPÄÄTÖKSET	67

LÄHTEET	68
LIITTEET	71
<i>Liite 1. Työmarkkinatuen rahoitusvastuun jakautuminen.....</i>	<i>71</i>
<i>Liite 2. Haastattelulomake ohjausryhmän jäsenille</i>	<i>72</i>
<i>Liite 3. Haastattelulomake työsuunnittelijoille.....</i>	<i>74</i>
<i>Liite 4. Esimerkkilaskelma pitkäaikaistyöttömän työllistämiskustannuksista Viitasaarella.....</i>	<i>76</i>
<i>Liite 5. LAPE-työkohteet vuonna 2011.....</i>	<i>77</i>
<i>Liite 6. Loppuraportti työkohteesta, Huopanankosken kalahautomo.....</i>	<i>82</i>
<i>Liite 7. Loppuraportti työkohteesta, Oravivuoren näkötorni.....</i>	<i>83</i>

1 JOHDANTO

Keski-Suomen maakunnassa on toteutettu laajamittaisesti ympäristöhoidon työllistämistöitä vuodesta 1996 alkaen, ensin kansallisella rahoituksella ja vuodesta 2000 alkaen Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osarahoittamana. Vuodesta 2008 alkaen ympäristöhoidon ja työllistämisen on yhdistänyt LAPE -Laatua perinnerakentamiseen ja ympäristöhoitoon –projekti.

LAPE-projekti kouluttaa ja työllistää vuosittain noin 60 pitkäaikaistyötöntä, työtöntä tai työttömyyden uhan alla olevaa henkilöä ympäristöhoidon töihin Keski-Suomen maakunnan alueella. Vuosien 2008 – 2012 aikana toimivassa projektissa toteutetaan yhteensä noin 450 maisemanhoidon, perinnerakentamisen sekä luonnonsuojelualueiden ja virkistyskäyttöpaikkojen rakennus- ja kunnostustyökohdetta. Kulttuuriympäristöjen kunnostaminen ja ympäristön- ja maisemanhoito edistävät luonnon monimuotoisuuden ja suomalaisen kulttuuriperinnön säilymistä.

LAPE-projekti toimii tällä hetkellä Keski-Suomen maakunnassa 13 kunnan alueella. Projektin päätavoitteena on työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. Tällä hetkellä uhkana on, että ympäristöhoidon työllistämistyötoiminta loppuu maakunnassa LAPE-projektin päättyessä. ESR-projektitoiminnan kestävin periaate on, että kehitetyt mallit ja tulokset jäävät elämään projektin päättymisen jälkeen (Tiedosta - arvioi - paranna, 33). Siksi tämän opinnäytetyön tärkeimpänä tavoitteena on kehittää esitys Keski-Suomen kunnille sopiva ympäristöhoidon työllistämismallista, jotta ympäristöhoidon työllistämistyöt saadaan jatkumaan ja toimintamalli vakiintumaan kuntaorganisaatioihin.

LAPE-projektin tärkeimpiä kumppaneita ovat kunnat. Opinnäytetyössä tarkastelut tehdään keskisuomalaisten kuntien näkökannalta katsottuna ja samalla arvioidaan millaisia vaikutuksia mahdolliset kuntaliitokset tuovat mukanaan.

Projektin työntekijöiden työllistäminen tapahtuu kuntien kautta. Vuonna 2006 voimaan tullut työmarkkinatukilain muutos lisäsi osaltaan kuntien halukkuutta työllistää pitkäaikaistyöttömiä ja välttyä työmarkkinatuen kuntaosuuden maksulta. 1.6.2006 alkaen työmarkkinatuen rahoitusta muutettiin siten, että työmarkkinatukea yli 500 päivää passiivisesti saaneiden henkilöiden työmarkkinatukikustannukset jaetaan tasan kuntien ja valtion kesken.

Ydinkysymyksenä tässä opinnäytetyössä on, kannattaako kuntien työllistää pitkäaikaistyöttömiä yleishyödyllisiin ympäristönhoidon töihin. Asiaa pohditaan kuntien eri toimintasektorien näkökannalta. Esimerkin avulla selvitetään paljonko kunnalle koituu kustannuksia yhden pitkäaikaistyöttömän palkkaamiseen palkkatuella yleishyödyllisiin ympäristönhoidon töihin. Myös kuntien panostukset työkohteisiin ovat olleet merkittäviä. Esimerkit toteutetuista työkohteista valottavat tilannetta. Samalla arvioidaan työnjohdon merkitystä pitkäaikaistyöttömien työnjohdossa. Opinnäytetyössä esitetään toimenpide-ehdotuksia projektin toiminnan kehittämiseksi. Todennäköisesti kokonaan ilman ulkopuolista rahoituksellista apua ei LAPE-projektin tyyppinen toiminta tule lähivuosina olemaan mahdollista.

LAPE-projekti on Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen oman tuotannon projekti. Projektia hallinnoi ja koordinoi Ympäristö (Y) -vastuualue ja rahoittajana toimii Elinkeino (E) -vastuualue. LAPE-projektia on hallinnoinut Y-vastuualue ja ideana on ollut, että Y-vastuualueen ohjaus näkyy projektin toteuttamisissa töissä. Samalla tietoa oikeista työtavoista, ympäristönhoidosta ja -suojelusta saadaan levitettyä projektin töiden, koulutusten ja työnäytösten kautta. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristö (ELY) -keskuksen Ympäristö ja luonnonvarat -vastuualueen Vesivarat-yksikkö ja työn tekijä toimii LAPE-projektin projektipäällikkönä.

2 LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTA

2.1 Työllistämistä ESR-rahoituksen turvin

ESR-ohjelman 2007-2013 valmistelussa keskeisimmäksi haasteeksi Suomessa arvioitiin rakennetyöttömyyden alentaminen ja osaavan työvoiman saatavuuden helpottaminen. ESR-toimintalinjan 2 (Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen) painopisteessä helpotetaan työvoiman saatavuusongelmaa, edistetään nuorten työllistymistä ja ehkäistään syrjäytymistä edistämällä kaikkein heikoimmassa asemassa olevien ryhmien työllistyvyyttä. Keskeisenä haasteena on korkean rakennetyöttömyyden purku ja ikääntymiseen varautuminen. Työmahdollisuuksia lisätään ja erityisesti kolmannen sektorin roolia uudenlaisten työpaikkojen luomisessa vahvistetaan. (Manner-Suomen ESR ohjelma-asiakirja 2007-2013, 66)

Positiivisesta työllisyyskehityksestä huolimatta Suomen työmarkkinoiden keskeisin ongelma on korkea rakennetyöttömyys. Erityisiä toimenpiteitä ja palveluita on kehitetty työmarkkinoilla kaikkein heikoimmassa asemassa olevien työmarkkina-aseman parantamiseksi. Toimenpiteet eivät toistaiseksi ole olleet riittäviä. Tavoitteena on alentaa rakenteellista työttömyyttä. Työvoiman ikärakenteen aiheuttama muutos antaa tähän hyvät mahdollisuudet. Sosiaalirahaston toimenpiteitä tullaan suuntaamaan erityisesti pitkittyneen työttömyyden ja sen seurausvaikutusten lievittämiseen. Syrjäytymistä ehkäistään edistämällä työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien erityisen vaikeasti työllistettävien työllistymistä. ESR-rahoituksen avulla kehitetään uusia palvelumuotoja ja edistetään verkostomaista yhteistyötä hyviä käytäntöjä levittämällä ja hyödyntämällä. Työmahdollisuuksia lisätään ja mm. kolmannen sektorin ja sosiaalisten yritysten roolia työllistävässä toiminnassa vahvistetaan. Tavoitteena on myös kohderyhmälle suunnatun toiminnan avulla edistää segregaaation purkua sekä lisätä tasa-arvoa ja vähentää syrjintää koulutuksessa, työelämässä ja pääsyssä työmarkkinoille. (Manner-Suomen ESR ohjelma-asiakirja 2007-2013, 81-82.)

Välityömarkkinoilla tarkoitetaan työskentelymahdollisuuksia työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä.

- Välityömarkkinoilla tarjotaan työskentelymahdollisuuksia henkilöille, joilla on eri syistä vaikeuksia sijoittua työhön avoimille työmarkkinoille
- Välityömarkkinat tarjoavat tuettuja työ- ja aktivointipaikkoja, joilla parannetaan työnhakijoiden osaamista ja työelämävalmiuksia
- Lisäksi tarjotaan työhön sijoittumista edistäviä ja työssä selviytymistä tukevia palveluja. (Lampola 2009.)

Välityömarkkinoilla tarjotaan eri toimijoiden yhteistyönä tuettuja työ- ja aktivointipaikkoja vaikeasti työllistyville työnhakijoille sekä parannetaan työnhakijoiden osaamista ja työkykyä, jotta siirtyminen avoimille työmarkkinoille helpottuisi. Vaikeasti työllistyville työnhakijoille suunnatut välityömarkkinat voivat tarjota sekä riittävää sosiaalista tukea että pysyvää toimeentuloa. Keskeisiä toimijoita ovat työvoiman palvelukeskukset sekä TE-toimistojen ja kuntien kanssa yhteistyössä toimivat työnantajat, järjestöt, säätiöt, oppilaitokset, sosiaaliset yritykset sekä muut sosiaalisen työllistämisen organisaatiot. Pitkäaikaistyöttömiä voidaan kouluttaa ja työllistää esim. ympäristönhoidon ja -suojelun töihin. (Manner-Suomen ESR-ohjelma-asiakirja 2007-2013, 83)

2.2 Määritelmät

Kulttuuriympäristöllä tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka muodostavat rakennettu kulttuuriympäristö eli rakennusperintö, kulttuurimaisema ja muinaisjäännökset. Rakennettua kulttuuriympäristöä eli rakennusperintöä ovat rakennukset ja rakennetut alueet sekä erilaiset rakenteet, kuten tiet, sillat tai majakat. Kulttuurimaisemassa näkyy, miten ihmisen toiminta on sopeutunut ja käyttänyt hyödyksi luonnon elementtejä, maaperää, topografiaa ja ilmastoa. (Ympäristöministeriö 2012.)

Työnhakijalla tarkoitetaan työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmään työnhakijaksi rekisteröityä henkilöasiakasta, joka on pitänyt työnhakunsa voimassa. (L 30.4.2010/312)

Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana sekä työtöntä työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan. (L30.4.2010/312)

Vaikeasti työllistyvällä tarkoitetaan työmarkkinatukeen oikeutettua työtöntä työnhakijaa, joka on saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä tai jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päättynyt työttömyysturvalain 6 luvun 7 tai 9 §:ssä tarkoitetun enimmäisajan johdosta. (L 29.12.2005/1216)

Työllisyysmäärärahoilla tarkoitetaan valtion talousarviossa työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan pääluokkaan osoitettuja määrärahoja, jotka on tarkoitettu työllisyyden edistämiseen ja työttömyyden torjuntaan. (L 30.4.2010/312)

Työllistämistuella tarkoitetaan työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettua tukea, jota voidaan myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin (palkkatuki) tai henkilöasiakkaalle toimeentulon turvaamiseksi; (L 29.12.2005/1216).

Työllistämistuen perustuella tarkoitetaan tukea, joka on päivältä työttömyysturvalain 6 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun peruspäivärahan suuruinen ilman korotusosaa ja työllistymisohjelmallisää. (L 29.12.2005/1216).

Palkkauskustannuksilla tarkoitetaan työntekijälle maksettavaa palkkaa ennen vakuutetun lakisääteisten maksujen ja verojen pidätystä ja sen lisäksi työnantajan lakisääteistä sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-,

tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksua sekä pakollista ryhmähenkivakuutusmaksua. (L 29.12.2005/1216)

Palkkatuella työllistämisellä pyritään ensisijassa työllistämään pitkäaikaistyöttömiä, vajaakuntoisia, alle 25-vuotiaita nuoria ja työttömiä, joita uhkaa pitkäaikaistyöttömyys tai syrjäytyminen työmarkkinoilta. Palkkatuetun työllistämisen tavoitteena on parantaa työnhakijan ammattitaitoa ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkäaikaistyöttömien pääsyä avoimille työmarkkinoille. Mikäli työtön ei työllisty avoimille työmarkkinoille tai ei sijoitu koulutukseen, työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työnantajalle palkkatukea työttömän palkkakustannuksiin. Työnantaja voi saada palkkatukea enintään 10 kuukautta kerrallaan. Poikkeuksen tähän muodostavat oppisopimuskoulutus, jolloin palkkatukea saa koko oppisopimuksen ajan, ja vaikeasti työllistyvän, vajaakuntoisen tai työnsuunnittelijan palkkaus, jolloin palkkatukea voi saada enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan. Lisäksi sosiaalinen yritys voi saada palkkatukea 36 kuukautta, jos palkkaa vajaakuntoisen työttömän. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2012.)

Palkkatukea voidaan myöntää työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Sitä voivat saada kunnat, yritykset ja muut yksityisen sektorin työnantajat, mm. yhdistykset, säätiöt ja kotitaloudet sekä sosiaaliset yritykset. Valtion virastolle ja laitokselle voidaan osoittaa määrärahoja työttömän työnhakijan palkkaamisesta aiheutuviin palkkauskustannuksiin noudattaen pääsääntöisesti, mitä palkkatuesta on säädetty. Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, perustuesta ja lisäosasta. Vuonna 2011 perustuen suuruus on 25,74 euroa/päivä. Lisäosan suuruus vaihtelee tapauksittain työ- ja elinkeinotoimiston harkinnan mukaan. Lisäosan suuruus on enintään 60 % perustuen määrästä, joissakin tapauksissa enintään 90 % perustuen määrästä. Tuen määrään vaikuttavat työnhakijaan ja työnantajaan liittyvät seikat. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2012.)

Vajaakuntoisen palkkaamiseksi myönnettävä palkkatuki voi olla enintään 75 prosenttia palkkakustannuksista. Palkkatuki voi olla enintään 50 prosenttia palkkauskustannuksista, jos tuella palkattava on 1) pitkäaikaistyötön 2) vaikeasti työllistettävä3) ollut yhdenjaksoisesti työttömänä vähintään kuusi

kuukautta ennen palkkatuen myöntämistä 4) vailla ammatillista koulutusta 5) yli 50-vuotias 6) oikeutettu kotouttamissuunnitelmaan maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain 11 §: nojalla. Mainitut enimmäisrajat koskevat kaikkia elinkeinotoiminnan harjoittajina pidettäviä työnantajia. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2012.)

Työmarkkinatuki on taloudellinen tuki, jolla tuetaan työttömän työnhakijan sijoittumista työmarkkinoille. Se on tarkoitettu työttömälle, joka tulee ensi kertaa työmarkkinoille tai joka ei ole ollut viime aikoina töissä (= ei täytä työssäoloehto), joka ei voi enää saada perus- tai ansiopäivärahaa 500 päivän enimmäisajan täytyttyä. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, eli tuen suuruuteen vaikuttavat omien tulojesi lisäksi myös puolisosin tulot sekä vanhempiesi tulot, jos asut heidän kanssaan samassa taloudessa. Työmarkkinatuen kesto ei ole rajoitettu. (KELA 2012.)

Valtio ja kunnat rahoittavat kumpikin puoliksi 500 päivän jälkeen maksettavan työmarkkinatuen ja siihen liittyvän lapsikorotuksen, jollei työtön henkilö osallistu työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin tai kuntouttavaan työtoimintaan. Valtio maksaa 500 päivän jälkeenkin niiden työmarkkinatuen saajien kustannukset, jotka osallistuvat työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, työharjoitteluun, työelämävalmennukseen, ammatinvalinnanohjaus- ja kuntoutustoimenpiteisiin, maahanmuuttajan kotouttamistoimenpiteisiin sekä kuntouttavaan työtoimintaan. (Kuntaliitto 2010.)

Työmarkkinatuki on KELAn maksama etuus, jonka rahoitus tulee siis aluksi kokonaan valtiolta. Kun työmarkkinatuen jaetaan puoliksi valtion ja kunnan kesken, laskuttaa KELA kunnilta niiden osuudet kuukausittain. Tällöin puhutaan kunnille tulevista KELAn *sakkomaksuista*.

Aktivointitoimenpiteet on tarkoitettu tehostamaan työttömän työllistymistä edistämällä hänen ammattitaitoaan ja työelämään sopeutumistaan. Tehostettu aktiivikasi toteutetaan viimeistään silloin, kun henkilö on saanut työmarkkinatukea 500 päivää tai työttömyysturvaa 500 pv + työmarkkinatukea 180 päivää. Tämän aktivointikauden aikana työhallinnon on tarjottava aktivointitoimia niin, että työtön henkilö voi tarvittaessa olla neljän vuoden

aikana olla kaksi vuotta erilaisissa työllistymistä edistävissä toimenpiteissä. Aktivointitoimia ovat työ, työharjoittelu, työelämävalmennus, työvoimapolitiittinen koulutus sekä kuntouttavan työtoiminnan koko jakso, ei vain yksittäiset päivät. (Kuntaliitto 2010.)

2.3 Työttömyys Keski-Suomessa

Keski-Suomessa oli työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston mukaan vuoden 2011 joulukuun lopussa 16 777 työtöntä työnhakijaa. Keski-Suomea heikompaan muutokseen päätyi ainoastaan Pohjois-Karjala, jossa työttömien työnhakijoiden määrä kasvoi hiukan edellisvuoden joulukuusta. Koko maassa oli joulukuun lopussa 255 467 työtöntä työnhakijaa, 14 032 (-5,2 %) vähemmän kuin vuotta aiemmin. Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä työnhakijoista oli Keski-Suomessa 25,7 % ja koko maassa 22,3 %. Keski-Suomen osuus on syyskuusta lähtien ollut ELY-keskusten korkein. Työttömyys lisääntyi marraskuusta jokaisessa Keski-Suomen kuudessa seutukunnassa. (Työllisyyskatsaus 2011.)

Verrattaessa tilannetta vuoden 2010 joulukuuhun, muutokset ovat pieniä. Jyväskylän, Joutsan ja Jämsän seutukunnissa oli työttömiä työnhakijoita hiukan vähemmän kuin vuotta aiemmin ja Keuruun, Äänekosken ja Saarijärvi-Viitasaaren seutukunnissa taas hiukan enemmän. Työttömyysasteella mitaten paras tilanne oli edelleen Joutsan seutukunnassa (12,6) ja vaikein tilanne Äänekosken seutukunnassa (14,9 %). Keski-Suomen kunnista ainoastaan Muurame (9,6 %) pääsi joulukuun lopussa alle kymmenen prosentin työttömyysasteeseen. Maakunnan korkein kuntakohtainen työttömyysaste oli Kinnulassa (16,0 %). (Työllisyyskatsaus 2011.)

Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennusteen mukaan Keskimääräinen työttömyysaste vuonna 2012 on 7,7 prosenttia. Loppuvuonna tilanne todennäköisesti heikkenee epävarman talouskehityksen vuoksi. Vuonna 2013 työttömyys nousee 7,9 prosenttiin. Työmarkkinaennuste perustuu oletukseen, että Suomi välttää taantumaa, mutta talouskasvu

vuonna 2012 jää vaatimattomaksi. Vuonna 2013 talouskasvu kohenee hiukan. Silti työllisyys saattaa tuolloin hiukan laskea vuoden 2012 heikon talouskehityksen vaikutuksesta. Talousnäkymät vaihtelevat toimialoittain. Palveluissa tilanne on kohtuullisen hyvä, kun taas teollisuudessa ja rakentamisessa tilanne on heikompi juuri nyt. Myös teollisuudessa on suuria eroja toimialojen välillä. Pitkäaikaistyöttömyys kasvaa edelleen. Arvion mukaan vuoden 2012 lopussa pitkäaikaistyöttömiä on noin 65 000. Näistä noin puolella yhtäjaksoinen työttömyys on kestänyt yli kaksi vuotta. (TEM:n ennuste 2012.)

Työmarkkinatukea yli 500 päivää passiivisesti saaneiden henkilöiden työmarkkinatukikustannukset jaetaan tasan kuntien ja valtion kesken. Kunnat maksavat niiden pitkäaikaistyöttömien työmarkkinatuesta puolet, jotka eivät ole aktiivitoimenpiteissä. Liitteessä 1. havainnollistetaan kunnan rahoitusvastuuosuuden alkamisajankohtaa.

Vuonna 2011 näitä kunnille koituvia työmarkkinatukimaksuja Keski-Suomen kunnat maksoivat yhteensä lähes 9,7 milj. €. Suurin maksaja oli Jyväskylän kaupunki, jonka osuus oli yli 5 milj. €. Taulukossa 1. on esitetty Keski-Suomen kuntien tilanne. Raportilla on tiedot kuntien rahoittamasta työmarkkinatuesta. Raportilla on vain se työmarkkinatuki, josta kunnat rahoittavat 50 %. Raportilla ei siis ole aktiivitoimenpiteiden ajalta maksettua työmarkkinatukea eikä alle 500-päiväisille maksettua tukea, mitkä rahoittaa yksin valtio. (Kelasto-raportit 2011.)

Lisämenot kunnille työmarkkinatuesta ovat laskelmien mukaan 258 milj. € eli keskimäärin 49 € / asukas. Kuntakohtaiset lisämenot vaihtelevat koelaskelmien mukaan 6 € - 131 €/asukas, joten keskimääräisestä euromäärästä asukasta kohti ei voida soveltaa yksittäisessä kunnassa. (Kuntaliitto 2005.)

TAULUKKO 1. Keski-Suomen kuntien tilanne kuntien osarahoittamien työmarkkinatukimaksujen osalta vuonna 2011. Raportilla on tiedot kuntien rahoittamasta työmarkkinatuesta. (Kelasto-raportit)

Työmarkkinatukiseuranta: Kunnan osarahoittama työmarkkinatuki	
Alue	Kunnan osuus, euroa
Keski-Suomi	9 680 441
Hankasalmi	118 940
Joutsa	108 182
Jyväskylä	5 654 252
Jämsä	916 762
Kannonkoski	19 215
Karstula	82 934
Keuruu	326 549
Kinnula	6 295
Kivijärvi	18 280
Konnevesi	114 125
Kuhmoinen	108 404
Kyyjärvi	26 206
Laukaa	371 491
Luhanka	13 167
Multia	66 906
Muurame	209 890
Petäjävesi	77 075
Pihtipudas	125 573
Saarijärvi	211 440
Toivakka	88 943
Urainen	87 140
Viitasaari	185 343
Äänekoski	743 329

3 LAPE-PROJEKTI

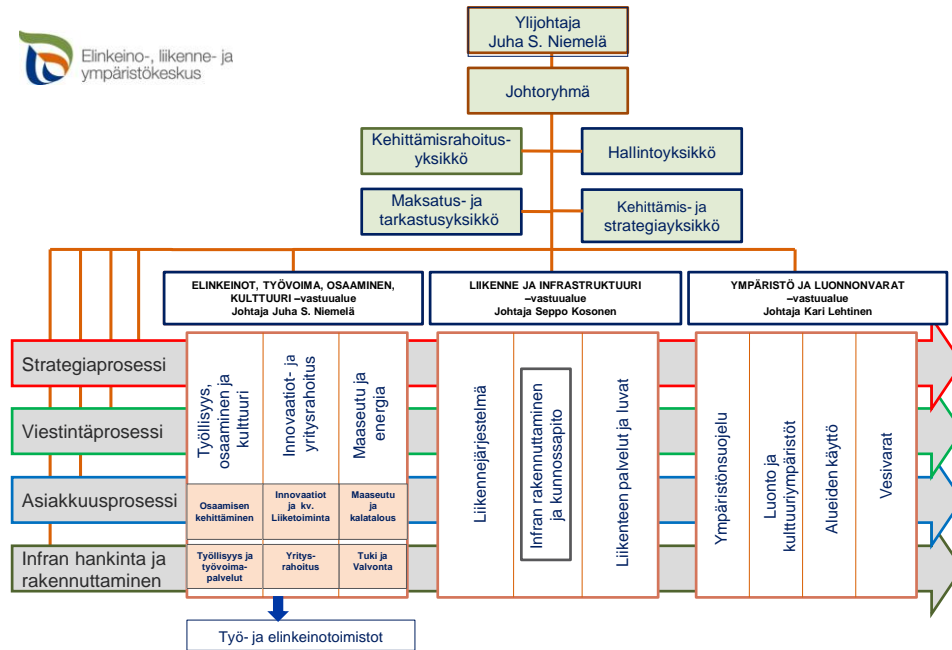
LAPE-projekti kouluttaa ja työllistää Keski-Suomen maakunnassa kulttuuriympäristön ja ympäristön hoidon sekä kunnostuksen töihin työntekijöitä ja työsuunnittelijoita vuosien 2008 - 2012 aikana. Projektin osallistuu vuosittain noin 60 pitkäaikaistyötöntä, työtöntä, työttömyyden uhan alla olevaa henkilöä sekä työmarkkinoille pyrkivää nuorta.

Projektin koulutus- ja työjaksolla toteutetaan perinnerakentamiseen, virkistyskäyttöpaikkojen ja luonnonsuojelualueiden rakenteiden kunnostamisen ja maisemanhoidon töitä. Työkohteet valitaan kuntien esityksestä yleishyödyllisyyden sekä kulttuurihistoriallisten arvojen ja ympäristöarvojen perusteella yhteistyössä kumppanikuntien ja sidosryhmien kanssa

Vuonna 2012 projekti toimii koko Keski-Suomen maakunnan alueella 13 kunnan alueella. Kumppanuuskuntina olivat Hankasalmi, Joutsa, Jyväskylä, Jämsä, Karstula, Keuruu, Kuhmoinen, Kyyjärvi, Multia, Petäjävesi, Pihtipudas, Toivakka, Uurainen ja Viitasaari. Tärkeimpiä yhteistyötahoja ovat Keski-Suomen museo ja Metsähallitus.

Oleellisena osana työjakssoon liittyy sitä edeltävä kuukauden mittainen työvoimakoulutus, jossa palautetaan työelämäaidot, lisätään ammattiosaamista ja opitaan työjaksolla tarvittavia taitoja.

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osarahoittamaa LAPE-projektia rahoittaa ja hallinnoi Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY) oman tuotannon hankkeena. Hallinnollisesti LAPE-projekti sijaitsee Ympäristö ja luonnonvarat – vastuualueen Vesivarat -yksikön Ympäristörakentaminen-tiimissä. Keski-Suomen ELY-keskuksen organisaatiokaavio on esitetty kuviossa 1.



KUVIO 1. LAPE -Laatua perinnerakentamiseen ja ympäristönhoitoon –projektin sijaitsee Vesivarat -yksikössä Keski-Suomen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen organisaatiossa. (Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2012)

3.1 Tavoitteet ja toimintamalli

LAPE-projektin tavoitteet ovat:

- Edistää työllistymistä ja työmarkkinoilla pysymistä sekä ehkäisee syrjäytymistä.
- Edistää Keski-Suomen ELY-keskuksen Y-vastuualueen tavoitteita toteuttamalla kulttuuriympäristön kunnostustöitä ja ympäristönhoidon töitä näkyvissä ja yleishyödyllisissä töissä.
- Edistää kulttuurihistoriallisesti ja luonto- ja virkistyskäyttöarvoltaan merkittävien julkisten kohteiden kunnostamista ja säilymistä.
- Lisää ympäristötietoisuutta ja perinnerakentamisen tietämystä maakunnassa.

Tavoitteena on, että työntekijöistä 25 % työllistyy tai aloittaa koulutuksen välittömästi työjakson päättymisen jälkeen ja keskeyttäneitä on korkeintaan 5 %. Tavoitteena on myös, että projektin myötävaikutuksella syntyy yksi uusi yritys.

Projektin tärkeänä tavoitteena on parantaa työntekijöiden edellytyksiä siirtyä avoimille työmarkkinoille. Etenkin nivelvaiheeseen keskittyviä toimia pyritään tehostamaan. Yhteistyö muiden jatkotyöllistymistä edistävien hankkeiden ja toimijoiden kanssa on tärkeää. työntekijöiden jatkopolkujen löytämiseksi.

Projekti yhdistää kulttuuriympäristön hoidon ja työllistämisen. Kohderyhmänä ovat pitkäaikaistyöttömät, työttömät ja työttömyyden uhan alla olevat henkilöt sekä työmarkkinoille pyrkivät nuoret.

Toimintamallin mukaan kunnat työllistävät työntekijät palkkatuella kuuden kuukauden työjaksolle 85 %:n työajalla. Työnjohdosta vastaavat työnsuunnittelijat on palkattu kuntiin vuodeksi kerrallaan, täydellä työajalla. Rahoitus työnsuunnittelijan palkkaukseen saadaan projektilta 80 %:sti, lopusta 20 %:n osuudesta vastaa kunta tai muutama kunta yhdessä. Työnsuunnittelijalla saattaa olla alueena 1-3 kuntaa, jolloin palkkauskustannusosuus jakautuu useamman kunnan kesken. Projektin hallinnoinnista vastaavat Keski-Suomen ELY-keskukseen palkatut projektipäällikkö ja –koordinaattori sekä osa-aikainen toimistosihteeri (51 %). Heidän palkkarahoituksensa tulee ESR:n kautta.

Vastuunjako

Projektin ja kumppanuuskuntien välisestä yhteistyöstä sovitaan vuodeksi kerrallaan laaditussa kumppanuussopimuksessa. Keski-Suomen ELY-keskuksen ja kuntien kanssa allekirjoitetaan kumppanuussopimukset, joissa on tarkemmin määritelty työkohteiden suunnittelusta, lupien hakemisesta ja toteuttamisesta sekä työnjohdosta. Lisäksi sovitaan työntekijöiden työhöntulotarkastuksen järjestäminen. (ESR-hakemus)

Keski-Suomen ELY:n rooli on ohjaava ja sen vastuuhenkilöt vastaavat siitä että projektin toimii projektipäätöksen mukaisesti. Projektin vastuuhenkilönä organisaatiossa toimii vesihuoltoinsinööri. Projektihenkilöstönä projektin toteuttamisesta vastaa projektipäällikkö ja hänen sijaisenaan projektikoordinaattori.

Työnsuunnittelijat toimivat tiiminä, joita Keski-Suomen ELY:n ympäristörakentaminen-tiimi ohjeistaa toimimaan projektin mallin ja ympäristön ja luonnonvarat –vastuualueen -tavoitteiden mukaisesti

Työnsuunnittelijat on palkattu kuntiin ja he solmivat työsopimukset kuntien kanssa vuodeksi kerrallaan. Yhdellä työnsuunnittelijalla on työalueenaan 1-3 kuntaa ja alaisinaan 4 -10 työntekijää.

Työnsuunnittelijat on palkattu kuntiin ja myös projektin työntekijät ovat työjakson aikana projektin toimintamallin mukaisesti työllistettyinä palkkatuella kuntiin. Työantajavastuu on heidät työllistävillä kunnilla.

3.2 Rahoitus ja vuosibudjetti

Projektirahoitus saadaan pääosin Euroopan sosiaalirahasto toimintalinjalta 2. Euroopan Unionin Länsi-Suomen suuralueosiosta. Vuosina 2008 - 2012 toimivan projektin kokonaisbudjetti on 1,78 milj. €, josta kuntarahan osuus on 247 277 €. Vuonna 2012 projektin vuosibudjetti on 387 550 €. Kunnat ovat raportoineet projektille kuntarahoitusosuutta, työllistämiskustannukset sekä työkohteista aiheutuneet kustannukset. Vuonna 2011 kuntarahaa kertyi 59 411 €, johon lasketaan työnsuunnittelijan 20 % palkka sivukuluineen, työntekijöiden kahden työjaksolla pidetyn täsmäkoulutuspäivän matkakustannukset sekä työntekijöiden työsuojeluvälineisiin käytetyt kustannukset. Kuntien työllistämiseen vuosittain satsaama palkkauskustannukset yhteensä sivukuluineen vuonna 2011 olivat 558 266 €. Kunnat palkkaavat työntekijät palkkatuella. Palkkatuki kattoi LAPE –projektin työntekijöiden palkkakustannuksista (palkka + henkilöstösivukustannukset) 42 % - 68 %.

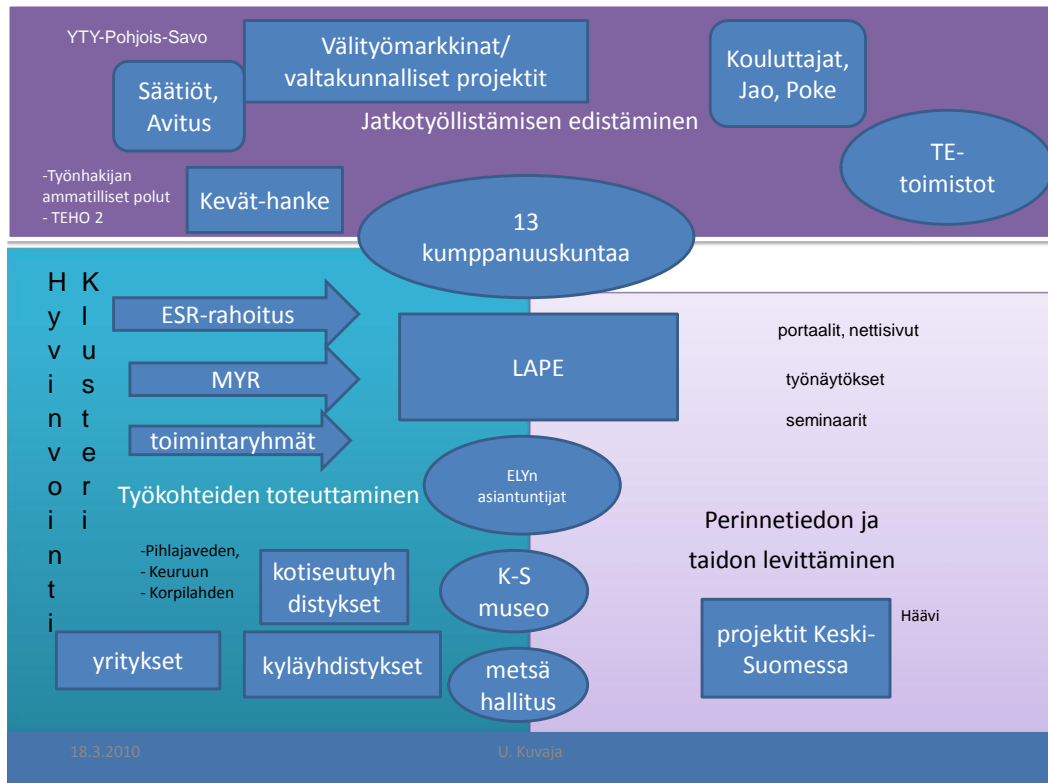
3.3 Kumppanit ja yhteistyötahot

Projektin tärkeimpiä kumppaneita ovat kunnat. Sekä työsuunnittelijat että työntekijät ovat työsuhteessa kuntiin. Työkohteet ovat yleisimmin kuntien omistamia ja ne valitaan kuntien ehdotuksesta ja kulttuurihistoriallisten ja ympäristöarvojen perusteella. Tärkein valintaperuste on kuitenkin kohteen yleishyödyllisyys. Kohteet suunnitellaan ja valmisteellaan Keski-Suomen ELY-keskuksen Y-vastuualueen ohjauksessa. Työkohteet jäävät mallikohteiksi paikkakunnalle. Metsähallitus ja Keski-Suomen museo toimivat tärkeimpinä asiantuntijaorganisaatioina työkohteiden suunnittelussa ja ohjeistamisessa. Projektissa toteutettavat työkohteet ovat pääsääntöisesti kuntien omistuksessa, mutta mukana on vuosittain myös joitakin yhdistysten, yritysten ja säätiöiden sekä yksityisten omistamia kohteita.

Projektin kohderyhmänä ovat pitkäaikaistyöttömät rekrytoidaan yhteistyössä kuntien, TE-toimistojen ja työvoimapalvelukeskusten (TYP) kanssa. Työntekijöiden aktivoidaan työnhakuun ja ammattitaidon kehittämiseen koko työjakson ajan ja jatkopolkujen etsimisessä tuetaan.

Projektiin kuuluu oleellisena osana ennen työjaksoa järjestettävä kuukauden mittainen työvoimakoulutus, joka valmentaa tuleviin työtehtäviin. Sisältö suunnitellaan yhdessä kouluttajien kanssa, jotka ovat viime vuosina olleet Jyväskylän ja Jämsän ammatillinen aikuisopistot (JAO) sekä Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus (POKE). Työvoimakoulutuksen hankkii Resurssi 2-rinnakkaisprojekti ja hankinnasta vastaa Keski-Suomen ELY:n Elinkeino -vastuualueen Osaamisen kehittäminen -ryhmä.

Projektin ohjausryhmä on koottu laaja-alaisesta ja monipuolisista asiantuntijaryhmistä. Toiminnassa tarvitaan laajaa viranomaisyhteistyötä niin työkohteiden suunnittelussa kuin projektin hallinnoinnissa ja toiminnan ylläpidossa. Toiminnan monimuotoisuutta ja laaja-alaista verkostoitumista on havainnollistettu tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta kuviossa 2.



KUVIO 2. Yhteistyökumppanuudet ovat laajentuneet LAPE-toimintavuosien aikana toimiviksi verkostoiksi.

3.4 LAPE-projektin tuloksellisuus ja hyvät käytännöt

Projektin työkohteet valitaan yleishyödyllisyyden ja kulttuurihistoriallisten tai ympäristöarvojen perusteella yhteistyössä ELY-keskuksen ja kuntien kanssa.

Työkohteiden valintaperusteet ovat:

- yleishyödyllisyys ja pienimuotoisuus
- tehdyt työt eivät saa vääristää kilpailua
- kulttuurihistoriallinen tai maisemallinen arvo, kohteet näkyvillä paikoilla, maiseman ja ympäristön parantaminen
- kohteen kuuluminen osana suurempaan kokonaisuuteen, esim. valtakunnalliseen maisema-alueeseen ja
- monipuolisuus, työntekijöille soveltuvia ja heidän jatkotyöllistymistään tukevia.

Kuntien pienimuotoiset ympäristöhuollon työt, joita projekti toteuttaa ovat:

- perinnerakentamiskohteet ja vanhojen rakennusten kunnostukset (pärekatto, kolmiorimahuopakatteet, punamultamaalaus ja ikkunoiden kunnostus)
- ulkoilu ja -virkistyskäyttöpaikkojen sekä ulkoilureittien kunnostukset, vuositarkastukset, puuhuollot ja merkitsemiset
- luonnonsuojelualueiden hoito ja kunnostus
- maisemanhoitorauvaukset
- perinnebiotooppien niitot
- vesikasvien niitot ja
- muinaismuistokohteiden hoito.

3.5.1 Tavoitteiden saavuttaminen ja toteuma

Tavoitteiden saavuttaminen jatkotyöllistymisen osalta on hankalaa eikä 25 %:n jatkotyöllistymistavoitetta tultane projektin aikana saavuttamaan. Kohderyhmänä pitkäaikaistyöttömien työllistäminen on haastavaa.

Raportoinnissa esitetyt positiiviset keskeyttämiset työjakson aikana kannattaa kuitenkin huomioida hyvänä tuloksena. Esimerkiksi vuonna 2011 kesken työjakson työllistyi kahdeksan henkilöä avoimille työmarkkinoille ja samana vuonna välittömästi työjakson päättymisen jälkeen työllistyi kuusi henkilöä avoimille työmarkkinoille. (LAPE-ohjausryhmän pöytäkirja 2011.) Taulukossa 2. on esitetty projektin tavoitteiden toteutuminen vuoteen 2011 loppuun mennessä.

TAULUKKO 2. Lape-projektin tavoitteet ja toteuma vuosina 2008-2011.

TAVOITTEET	TOTEUMA
Projektissa aloittaneet 240 henkilöä (60 henkilöä / vuosi)	173 aloittanutta
Työjakson jälkeen työllistyneet 25 %	13 %
Projektin keskeyttäneet enintään 5 %	16 % (28 henkilöä)
Työllistymisen/opintojen vuoksi keskeyttäneet	12 henkilöä, jolloin keskeyttäneitä 9 %
Kohteita	324
Aloittaneiden ikäjakauma:	
ikäluokka 15 - 24	9 (7 %)
ikäluokka 25 - 44	59 (34 %)
ikäluokka 45 - 54	59 (34 %)
ikäluokka 55 - 64	43 (25 %)

3.5.2 Hyvät käytännöt

Hyvät käytännöt ovat projektiin liittyviä prosesseja tai käytäntöjä, jotka on todettu hyödynnettäväksi, levitettäväksi tai mallinnettavaksi. Hyviä käytäntöjä, LAPE-projektissa ovat (LAPE-vuosiraportti 2010):

- **Mestari-kisälli-oppipoika –malli.** Projektissa toteutetaan mestari-kisälli-oppipoika -mallia, jossa työkohteisiin työllistetään osaaja kokemattomamman työpariksi, jolloin vanhempi osaaja siirtävää

osaamistaan nuoremmalle. Myös työsuunnittelijoiden vertaisverkotot toimivat samalla periaatteella; kollegat tukevat uudempaa työntekijää. Toimintatapa soveltuu hyvin erityisesti tavaksi toimia perinnerakentamisen työmaakohteilla.

- Työkohteiden valmistelu ja suunnittelu yhteistyössä eri viranomaisten kanssa sekä **asiantuntijakatselmukset** paikan päällä ennen toteutusta ovat lisänneet eri alojen viranomaisyhteistyötä.
- Työjakson loppuvaiheessa järjestetään valmiisiin ja valmistuviin kohteisiin **kohdekierros** projektiin osallisille.
- Perinnerakentamisen tiedon ja taidon levittäminen toteutuneiden työkohteiden avulla, toteutetut työkohteet jäävät **mallikohteiksi** maakuntaan tuleville sukupolville.
- Osallistujakuntien kanssa kaksi kertaa vuodessa (keväällä ja syksyllä) pidettävät **kuntapalaverit**, joissa tärkeänä osana oli palautteen anto, pelisäännöistä ja työkohteista sopiminen.
- **Täsmäkoulutuspäivät ja työnäytökset** levittävät tietoa perinnerakentamisesta ja ympäristönhoidosta.
- **Toimiva kumppanuusmalli**, jossa toimitaan yhteistyössä kuntien, alueiden toimijoiden ja viranomaisten aikuiskoulutusoppilaitosten ja työvoimaviranomaisten kanssa.
- **Työkohteiden hyödyntäminen opetuksessa ja kohdekierrokset** Projektin työkohteista kootaan **vuosijulkaisu**, joka toimii dokumenttina toteutetuista työkohteista. Vuosijulkaisulla on merkitys myös oikeiden työtapojen ja työprosessien levittämisessä ja työntekijöiden jatkotyöllistymisen edistämässä.

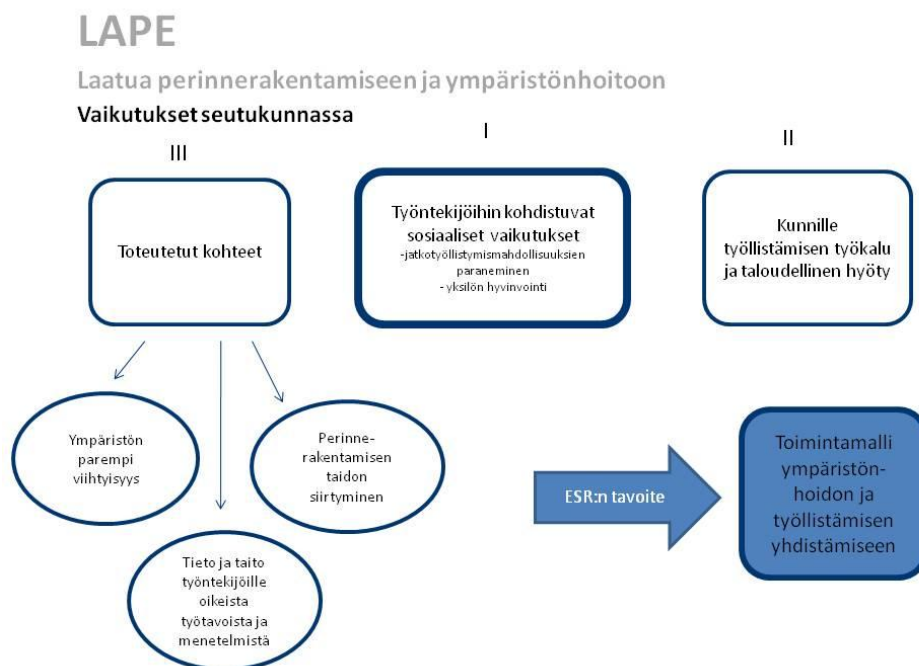
3.5.3 Hyödyt kunnille

Kunnille esitettyjen kyselytutkimusten mukaan ympäristönhoidon työllistämishankkeille on tarve ja tältä pohjalta nykyiselle LAPE-projektille alun perin rahoitusta haettiin. Projekti tarjoaa teknisen alan työpaikkoja ja mahdollisuuden työntekijälle työllistyä omalla paikkakunnalla. Työpaikat ovat olleet kysytyjä tukityöpaikkoja. Työntekijöille on tarjottu mahdollisuus

työtervestarkastukseen projektin kustantamana. Lähes kaikki tämän hyödyn on käyttäneet. ja työntekijät saadaan työterveyshuollon piiriin.

Toinen taloudellinen hyöty kunnille on projektin maksama 80 % -osuus työnsuunnittelijan palkkauskustannuksista sekä työnsuunnittelijan kohdekäynneistä aiheutuvia matkakustannuksia vuoden alussa tehtävän kumppanuussopimuksen mukaisesti. Työnsuunnittelija voidaan palkata myös usean kunnan yhteiseksi, jolloin palkkauskustannus kuntaa kohti pienenee. Projektissa on havaittu, että pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat läsnä olevan työnjohtajan ja tämä on LAPE-projektin kautta saatu järjestettyä.

Kolmas merkittävä hyöty saadaan työllistettävien tekemistä yleishyödyllisistä töistä. Työjaksolla tehtävät työt painottuvat maisemanhoitoon, perinnerakentamiseen sekä virkistyskäyttöpaikkojen ja luonnonsuojelualueiden rakenteiden kunnostamiseen. Kunnat ovat hyötäneet siitä, että pitkäaikaistyöttömien tekemän työn kautta kuntakuva on siistiytynyt. Kuviossa 3. on esitetty projektin vaikutukset seutukunnalle.



KUVIO 3. LAPE-projektin vaikutukset maakunnassa näkyvät pitkällä aikavälillä.

LAPE-projektin toiminta on vakiintunut ja projektissa noudatetaan totuttua vuosirytmää. (ESR projektihakemus 2012):

- Kysely kunnanhallituksille halukkuudesta osallistua projektiin elosyyskuussa. Samalla pyydetään työkohteiden ehdotukset tulevalle vuodelle.
- Kuntapalaverit marras-joulukuussa: palaute kesän työjaksosta ja työkohteiden ehdotukset tulevalle vuodelle.
- Työkohteiden käsittely asiantuntijapalaverissa tammikuussa.
- Kuntapalaverit helmi-maaliskuussa.
- Työntekijöiden rekrytoinnit.
- Työvoimakoulutus huhtikuussa.
- Työntekijöiden koulutus + terveystarkastus ennen työjakson alkua.
- Työjakso touko-lokakuu.
- Kaksi työntekijöiden koulutuspäivää työjaksolla (osuuskunta- ja yrittäjyyspäivä, 1 täsmäpäivä)
- Työntekijöiden osaamisen markkinointitapahtumat, esim. työnäytökset.
- Työnsuunnittelijat raportoivat työkohteista työkohteiden päätyttyä.
- Työjakso päättyy lokakuun lopussa.

4 ESIMERKKEJÄ MUISTA KUNTIEN YMPÄRISTÖNHOIDON TYÖLLISTÄMISTYÖ -TOIMINTAMALLEISTA

4.1. Muut ympäristönhoidon työllistämistyö- eli YTY-projektit

Käsite YTY-työt tuli valtakunnallisesti tunnetuksi vuonna 1993 valmistuneen työryhmän mietinnön johdosta. Ympäristöministeriön asettama ns. YTY-työryhmä selvitti ympäristönsuojelua ja -hoitoa sekä työllisyyttä edistäviä työkohteita ja laati toimenpide-ehdotuksia uusien työpaikkojen luomiseksi. Palkkaperusteisella työllistämistuella oli jo aikaisemmin työllistetty henkilöitä ympäristötöihin, mutta niitä alettiin laajasti kutsua YTY-töiksi (ympäristönhoidon työllisyystyöt) vasta työryhmän työn jälkeen. Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan on mahdollista päästä ympäristön kunnostushankkeisiin valtion talousarviossa osoitetuilla ympäristötyömäärärahoilla, jos kohteilla on huomattava yleinen merkitys. (Etelä-Savon ympäristökeskus)

Keski-Suomen lisäksi myös Etelä-Savon, Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon ja Lapin ELY-keskusten alueilla on toteutettu ympäristönhoidon työllisyystöitä projekteina 2000-luvun alusta alueellisten ympäristökeskusten ja vuoden 2010 aluehallintouudistuksen myötä ELY-keskusten hallinnoimina. Toimintamallit ovat poikenneet hieman toisistaan, mutta yhteisenä nimittäjän on ollut töiden johtaminen ELY-keskusten Y-vastuualueen Rakennuttamis-yksikköjen alaisuudessa ja työkohteiden keskittyminen kulttuuriympäristön hoidon kunnostuksiin, kuten virkistyskäyttöpaikkojen kunnostuksiin, maisemanhoidon töihin sekä perinnerakentamisen kohteisiin. Pääsääntöisesti projektit on toteutettu Euroopan sosiaalirahaston osarahoittamina.

4.1.1 YTY-työt Etelä-Savossa

Etelä-Savon ELY-keskuksen hallinnoima Ympäristöhoitotyöt Etelä-Savossa – hanke luo uutta toimintamallia yleishyödyllisten ympäristöhoitotöiden

toteuttamiseksi. Hankkeessa suunnitellaan, valmistellaan, ohjataan ja valvotaan ympäristönhoitotöitä vuosien 2010-2012 aikana. Hankkeen avulla pystytään toteuttamaan haastaviakin töitä, esimerkiksi rakennusten restaurointia. Hanketta rahoittaa Etelä-Savon ELY-keskus EU:n sosiaalirahaston kautta ja sen kustannusarvio on 278 360 €. Konkreettisten töiden kustannuksiin osallistuvat hankkeen yhteistyökumppanit, kuten kunnat, järjestöt sekä yksityiset henkilöt. Pohjois-Savon ELY-keskuksen liikenne- ja infrastruktuuri – vastuualue rahoittaa tienvarsien liikenneturva- ja maisemaraivauksia.

Hankkeessa etsitään yhteistyökumppaneita, jotka ottaisivat vastuuta oman elinympäristönsä hoidosta ja viihtyisyydestä. Uudessa toimintamallissa työntekijöiden palkkaamisen ja päivittäisen työnjohdon hoitavat hankkeen yhteistyökumppanit, joita ovat kunnat, yhdistykset, yhteisöt, työpajat tai yksityiset henkilöt. Työntekijöitä opastetaan ja perehdytetään mm. perinnerakentamiseen ja luonnonhoitotöihin, tarvittaessa aivan kädestä pitäen. Koulutuksen, käytännön työnteon ja ohjauksen kautta opitut erityistaidot ja perinteisten työtapojen hallinta antavat valmiuksia itsenäisempään työntekoon ja jatkotyöllistymiseen.

Ympäristönhoitotyöt painottuvat pääasiassa kulttuurihistoriallisesti, maisemallisesti, tai luonnon monimuotoisuuden kannalta merkittäviin kohteisiin. Kohteet valitaan ELY-keskuksen ja Etelä-Savon kuntien esitysten perusteella. Esityksiä saadaan myös vesialueiden osakaskunnilta ja kylätoimikunnilta, museovirastolta sekä yksityisiltä henkilöiltä. Kohteiden valinnalle on asetettu kriteerit, joita ovat mm. kohteen arvot, kunnostuksen kiireellisyys, työkohteeksi soveltuvuus ja että kunnostukseen tarvittava osarahoitus on kunnossa. Ympäristönhoitotöihin on tarkoitus työllistää henkilöitä välityömarkkinoilta. Hankkeen tavoitteena on edistää työelämän tasa-arvoa, ehkäistä syrjäytymistä, lisätä paikallista osaamista, sekä ympäristötietoisuutta ja – vastuullisuutta. Ympäristötöillä edistetään myös Etelä-Savon ELY-keskuksen yleisiä tavoitteita, eli maakunnan elinympäristön

viihtyisyyden ja vetovoimaisuuden parantamista sekä pitkäaikaistyöttömien työllistämistä. (Etelä-Savon ELY-keskus. 2012.)

4.1.2 Työtä ja koulutusta –hanke Pohjois-Savossa

Työtä ja koulutusta Pohjois-Savossa (TyKo) –hankkeen tavoitteena on parantaa työttömien työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksia koulutuksen ja työnteon avulla. Malli pohjautuu työhallinnon Toppis-malliin, joka mahdollistaa sekä yksilöllisesti että ryhmänä toteutettavia toimintamalleja.

Projektin varsinaisen kohderyhmän muodostavat työttömänä työnhakijana olevat henkilöt, joilla on motivaatio koulutuksen kautta työllistyä avoimille työmarkkinoille. Tavoitteena on, että osallistujat motivoituvat hakeutumaan työkauden jälkeen koulutuksiin, jonka jälkeen mahdollisuus siirtyä avoimille työmarkkinoille vahvistuu. Koulutukset voivat olla osatutkintoja, ammattitutkinnot ja tai osaamisen päivittämistä työelämän tarpeita vastaavaksi. Osallistujat saavat koulutusta työssä tarvittavista taidoista sekä pääsevät toteuttamaan kohteita työkaudella. Projektin jälkeen osallistujat jatkavat valitsemaansa koulutukseen. Tuloksena osallistujien valmiudet siirtyä koulutuksen jälkeen avoimille työmarkkinoille vahvistuvat.

Projekti edistää kestävästä kehitystä tavoitteenaan hyvä elinympäristö ja luonnon monimuotoisuuden turvaaminen Pohjois-Savossa. Osallistujat perehdytetään kestävästä kehityksen tavoitteisiin, työkohteissa suositaan ympäristöystävällisiä toimintatapoja ja mahdollisuuksien mukaan hyödynnetään kierrätysmateriaaleja. Kunnostetut kohteet ja alueet lisäävät yleistä viihtyvyyttä ja tuovat välillisiä, taloudellisesti positiivisia vaikutuksia mm. kuntalaisille ja matkailijoille kunnostettujen kohteiden ja ympäristöjen kautta. Kohteiden kunnostamisella lisätään ylläpitokulttuurin osaamista, edistetään suunnitelmallista korjaamista, osaavan työvoiman saantia sekä elinkaariajattelun liittämistä kohteisiin. (Karinen P. 2012.)

4.1.3 YTY-töiden toimintamalli Lapissa

Vuonna 2010 YTY-töitä tehtiin 12 Lapin kunnassa, mutta valtion työllistämismäärärahojen jokavuotinen väheneminen on syynä siihen, että kaikissa Lapin kunnissa ei YTY-töitä tehty. (Yty-työt Lapissa vuonna 2010 2011.) Vuonna 2012 YTY-työt Lapin ELY-keskuksen alueella ovat päättyneet. Tämä johtuu hallinnoijana toimineen Lapin ELY-keskuksen linjauksesta, ettei toiminta ei ole talon keskeisiä tehtäviä. (Alaroudanjoki, T. 2012.)

Lapin alueen toimineen YTY-projektin toimintamalli mukaan kuntiin palkataan työllisyysvaroin työsuunnittelijoita, joiden tehtäviin kuuluu työkohteiden esivalmistelu yhdessä yhteistyötahojen kanssa, rahoituksen järjestely, lupa-asiat, uusien kohteiden ideointi sekä vastuu töiden toteuttamisesta. YTY-työntekijät valitaan yhteistyössä työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa. Työntekijät palkataan palkkaperusteisella työllistämistuella yleensä 85 % työajalla. YTY-työkohteet valittiin yhteistyössä kuntien ja työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa. Kohteiden valinnassa painotetaan erityisesti töiden yleishyödyllisyyttä ja myönteistä vaikutusta alueen elinkeinoelämään. YTY-töinä tehdään pääasiassa kulttuuriympäristön ja vesistöjen hoitotoimia, ulkoilua ja virkistyskäyttöä palvelevia rakenteita sekä jätehuoltoon ja luonnonsuojeluun liittyviä töitä. (Lapin Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2011.)

Keskeisin rahoitus muodostuu Lapin ELY-keskuksen elinkeinon, työvoiman, osaamisen ja kulttuurin -vastuualueen osoittamasta palkkaperusteisesta työllistämistuesta, jolla työntekijät palkataan. TE-toimistot osoittavat lisäksi varoja työntekijöiden palkkaamisesta aiheutuviin oheiskustannuksiin (mm. turvavarusteet, matkakorvaukset). Muita merkittäviä rahoittajia ovat olleet; ympäristöministeriö ja kunnat, jotka myöntävät Lapin ELY-keskukselle varoja YTY-töiden hallinnoinnista aiheutuviin kustannuksiin. Lapin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen ympäristö ja luonnonvarat -vastuualueen YTY-töistä on vastannut vesivarayksikkö, jossa toimii YTY-vastaavana rakennusmestari, joka vastaa kuntien YTY-töistä ja työsuunnittelijoiden toiminnasta. (mt)

4.2 Kuntien ympäristönhoidon työllistämistyöt kuntien omajohtoisena työnä

Kunnissa ympäristönhoidon töitä työllistettyjen töinä tehdään projektien lisäksi myös omajohtoisesti. Kuntiin työllistettävien pitkäaikaistyöttömien määrät on kiintiötetty hallintokunnittain ja yleisimmin ympäristöalan työt kuuluvat teknisen hallintokunnan alaisuuteen. Työnjohtoon ja työkohteiden suunnitteluun panostetaan kuntien resurssien mukaan.

TE-toimiston lisäksi työntekijöiden jatkotyöllistymistä edistävät kuntiin palkatut työnsuunnittelijat ja muut työllistämisestä vastaavat viranomaiset.

5 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

5.1. Ohjausryhmän haastattelut

Työssä haastateltiin ohjausryhmän jäsenistä kootun työryhmän jäseniä teemoina, jotka ovat liitteenä 2. Ohjausryhmästä valikoitiin haastatteluun pienempi joukko edustamaan ohjausryhmän näkemystä. Henkilöistä valittiin ne, joilla jokaisella oli oma edustamansa erityisosaaminen kunnan eri toimialoilta, näkemystä kunta-alan laaja-alaisesti sekä kokemusta pitkäaikaistyöttömyyden hoidosta. Haastateltavia oli yhteensä kuusi. Haastattelu tehtiin ennakkoon annettujen kysymysten pohjalta ja kysymykset oli jaettu ennakkoon sähköpostitse viikkoa ennen haastattelua. Kysymysten pohjalta käydyt keskustelut eivät noudattaneet tiukasti lomakkeiden muotoa, vaan olivat vapaamuotoisia. Haastatteluaika oli rajattu ja se kesti kaksi tuntia.

5.2. Projektin palautekyselyt

Projektissa on kerätty osallistuvilta työntekijöiltä vuosittain palautetta niin työjaksoista kuin järjestetystä koulutuksista. Näitä tuloksia on hyödynnetty työtä tehdessä. LAPE-projekti osallistui Keski-Suomessa toimivan Välityömarkkinoiden Kevät-hankkeen toimintalinja 2. projektien yhteiseen arviointiin vuonna 2009. Tässä arvioinnissa projektin osallistujakuntien sidosryhmäläisille tarkoitettuun Webropol-kyselyyn vastasi 18 henkilöä. LAPE-projektia koskevat kysymykset olivat yhtenä osana laajaa kyselyä. Keski-Suomen museon kahdelta amanuenssilta palaute saatiin sähköpostitse. Pohjana palautteelleen he käyttivät ohjausryhmän kyselylomaketta.

5.3. Työnsuunnittelijoiden haastattelut

Projektin kahdeksan työnsuunnittelijan ja kahden projektihenkilön haastattelu eteni annettujen kysymysten mukaan. Haastateltavat olivat saaneet kysymykset ennakkoon noin viikkoa aikaisemmin. Haastattelu tehtiin osana työnsuunnittelijoiden palaveria, josta haastattelun osuus oli kaksi tuntia. Haastattelu eteni nopeasti työnsuunnittelijoiden vastatessa näkemyksiään projektin kehittämisestä. Haastattelulomake on liitteenä 3.

5.4 Projektipäällikön näkemykset

Myös projektipäällikön näkemykset projektin kehittämisestä ja toimintamallin tulevaisuudesta kirjattiin.

6 TULOKSET

6.1 Ohjausryhmän haastattelut

Ohjausryhmän jäsenten mielestä ympäristöhoidon työllistämiprojektilla on tarve myös jatkossa. Projekti näkyy maakunnassa parhaiten työllistämässä ja työkohteina. Ilman projektia tämäntyyppiset työt jäävät tekemättä ja etenkin kulttuuriympäristöhoidon tulevaisuuden tilanne huolestutti. Esille nostettiin perinnerakentamisen koulutuksen tarve maakunnassa. Perinnerakentajista on kysyntää ja sen vuoksi alueelle tarvitaan myös perinnerakentamisen koulutusta. Koulutuksen toivottiin jatkossa palvelevan myös muita kuin pelkästään pitkäaikaistyöttömiä.

Mikäli projektin rahoitusmallia on jatkossa tarkoitus muuttaa ja kuntien maksama osuus työsuunnittelijan palkasta nousee nykyisestä 20 %, haastateltavat sanoivat kuntien harkitsevan vakavasti palkkausta suoraan kuntaan. Entä voisiko työsuunnittelija olla palkattuna kuntiin palkkatuella, joka on tarkoitettu enintään kaksivuotiseksi tueksi? Ohjausryhmän jäsenten mielestä työsuunnittelija palkkatuella palkattuna tuntui mielenkiintoiselta ajatukselta ja heidän arvion mukaan työsuunnittelijan palkkaaminen pitkäaikaistyöttömien ympäristöhoidon töitä varten palkkatuella voisi joissain kunnissa olla mahdollista, mutta tämä riippuu kunnan tahtotilasta. Projektin perimmäisen tarkoituksen muistaminen ja ymmärtäminen voi olla hankalaa etenkin työkohteita etsittäessä. Epäiltiin, että rakennusten korjaukset saattavat jäädä tekemättä ja varsinkin kulttuuriympäristön hoidon osuus jää kunnissa nykyistä huomattavasti nykyistä vähemmälle.

Työsuunnittelijan palkkaus ilman palkkatukea nähtiin ongelmallisena, koska uusien henkilöiden työllistäminen kuntiin ei ole tällä hetkellä realistista. Osassa kunnissa on myös rekrytointikieltoja. Ympäristöpuolen on koettu jäävän toisarvoiseksi kunnan perinteisten toimialojen joukossa, niin myös työllistämässä. Mahdollisuutena nähtiin työsuunnittelijan palkkaaminen

usean kunnan yhteiseksi tukityöllistämisen avulla. Tällöin yksi kunta palkkaa muutaman kunnan yhteisen työsuunnittelijan ja on hallinnoivana kuntana vastuussa juridisesti.

Jos projektille mietitään jatkoa ESR-rahoituksen turvin, voisi yhtenä vaihtoehtona olla ylimaakunnallinen hanke Etelä- ja Pohjois-Savon kanssa. Tilannetta saattaa vaikeuttaa Itä-Suomen alueen mahdollinen erityisasema ja sen tuoma käytännön hankaluus yhteisten hankkeiden järjestämisessä. Ylimaakunnallisessa hankkeessa erikoistumalla kunkin alueen ominaispiirteiden ja voimavarojen mukaan esimerkiksi koulutuksien osalta, työkohteiksi voitaisiin saada vaativampia kulttuuriympäristön kohteita ja nostaa siten työntekijöiden ammatillista osaamista.

Vaihtoehtona nähtiin tietyn teeman tai yhteisen nimittäjän ympärille tuettu kokonaisuus. Hyvänä mallihankkeena toimii Jämsänjoki virtaa –hanke. Teema-aiheita voi löytyä myös kuntiin laadituista kulttuuriympäristöohjelmista. Teema-aiheiksi ehdotettiin Päijänteen aluetta, tuulimyllyjä ja tienvarsia. Jos ESR-rahoitusta ei saada maakunnalliseen tai ylimaakunnalliseen ympäristöhoidon työllistämiprojektiin, olisiko tällöin mahdollista, että ympäristöhoidon työllistäminen jatkuu maakunnassa ilman ESR-rahoitteisia projekteja kunnan omana toimintana? Haastateltavien mielestä ympäristöhoidon työllistämistöille on tarvetta myös jatkossa, sillä pitkäaikaistyöttömyyttä on joka tapauksessa. Mutta palkkaako kunta työsuunnittelijaa työnjohtoon? ”*Yksittäinen pieni kunta ei palkkaa*”. Myös ympäristötöiden kausiluonteenomaisuus on haaste työntekijöiden palkkaamiselle. Projektista tulisi muokata pidempikestoisia ja lisätä koulutusta. Koulutus pitäisi olla tutkintotavoitteista.

Koulutuksen järjestäminen tälle kohderyhmälle on koettu haasteelliseksi. Vaikka korttikoulutukset ja työvoimakoulutus tuovat taloudellista hyötyä ja lisäävät työllistymismahdollisuuksia, mutta intoa ja liikkuvuushalukkuutta lisäkoulutukseen työjakson jälkeen ole löytynyt.

Miksi kunnat eivät itse palkkaa oman organisaatioonsa pitkäaikaistyöttömiä tekemään yleishyödyllisiä ympäristönhoidon töitä? ”*Ongelmana on kuntien resurssipula. Mitä, kuka, millä ajalla... kunnissa pitäisi olla vastaava kuin työnsuunnittelija. Työtehtäviä kyllä löytyy.*”

Haastateltavien mielestä nykyisen projektin suuri ongelma on työjakson lyhyys. Työjakso kestää kuusi kuukautta, alkaa toukokuussa ja päättyy lokakuussa, jolloin on jatkotyöllistymisen huonoin ajankohta rakennusalan työntekijöille. Jatkossa uusissa projekteissa tulee saada pitkäjänteisempi ja osaamisen tasoa nostettua niin, että työntekijät pystyvät paremmin jatkotyöllistymään. Jos projektin työjaksoa jatkettaisiin talviajalle, talviajalle organisoitavia tehtäviä voisivat olla välttämättömät talonmiehen tehtävät kuten lumityöt, hiekoitukset, lampunvaihdot jne. Projektin talviajalle sopivia töitä ovat:

- kiertävän talonmiehen työt
- kiinteistöhuollon työt, kevät ja syyskuollot sekä
- perinnerakentamisen ja ympäristönhoidon työt.

Muita mahdollisuuksia ovat työntekijöiden edelleen sijoittaminen yritykseen, yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle henkilölle ympäristötöihin, puistopuolen ja metsurin töihin. Työntekijöille tulee tarjota tutkintoon johtavaa koulutusta ja oppisopimuspaikkoja kuntiin tulee saada nykyistä enemmän. Siivous-, kiinteistö- ja jätehuoltoalat tarjoavat tulevaisuudessa uusia työpaikkoja. Järjestettävien koulutuksien sisällöissä nämä alat tulee jatkossa huomioida. Keskustelua herätti maisemanhoidontyön vähäinen arvostaminen. Työt mitä pitkäaikaistyöttömät projektissa tekevät ovat merkittäviä ja vaativia maisemanhoidon ja ympäristötyötä. Tämän työn arvostusta tulee saada nostettua.

Voisiko LAPE-projektin kotipesä olla jossain muualla kuin Keski-Suomen ELY-keskuksessa? Y-vastuualueen asiantuntijaohjaus osana kohteisiin on vastaajien mielestä olennaista tälle projektille. Myös sen säilyminen tässä projektissa olennaista. ”*Jos kotipesä vaihtuu, mennään projektissa toisenlaisia*

latuja. Tieto-taitoa ei kunnissakaan ole. ”Arvo, joka kannattaa säilyttää ja vasta sitten mieltä muita elementtejä.”

Miten löydetään oikeat urapolut työntekijöille? Tarvitaanko LAPE:ssa urasuunnittelijaa, työnetsijää tai työllistämiskoordinaattoria?” *Ei tarvita. TE-toimistosta löytyy saman työn tekijöitä ja siellä tehdään myös osaamiskartoituksia.*” Todettiin, että useissa kunnissa on työnsuunnittelija tai muu viranomainen, joka tekee käytännössä samaa tehtävää. Kunnan rooli tässä tehtävässä nousee merkittäväksi, jos paikkakunnalla ei ole TE-toimistoa.

Projektin tärkeimmät vaikutukset haastateltavien mielestä ovat olleet:

- Iloiset ihmiset, näkee miten kehittyvät työjakson aikana.
- Palaute kertoo elämän sisällöstä, miten menee. Miten kauan vaikutukset kestää? Joillakin on suurempia odotuksia, ei näillä 4 - 6 kuukauden jaksoilla suuria tuloksia saada.
- Tehtyjen työkohteiden jälki on kiitettävää.
- Välillistä merkitystä pitkälle eteenpäin. Luodaan edellytyksiä matkailulle.
- Positiiviset imagovaikutukset.
- Ympäristökasvatusvaikutus. Kohteet on tehty oikein ja niillä on paikallinen merkitys.

Projektirahoitusta tulisi saada kohteiden valmistelun resurssointiin, kuntaresursseilla se ei onnistu vaan työkohteiden suunnittelutyö on ostettava. Jatkossa tulee ottaa huomioon mitä muita keinoja työkohteiden suunnitteluun olisi. Töitä voisi suunnitella etukäteen ja kerätä työkohteita myös reserviin.

LAPE-projektissa työntekijät ovat ensisijaisesti korkeimman korotetun tuen saajia, mutta käytetään myös perus – ja muita tukimuotoja. Lähtökohta on yksilön tarpeista lähtevä. Jos yksilöllisempää ja tuloksellisempaa toimintaan, myös jatkotyöllistyminen on varmempaa. Työntekijät ovat entistä enemmän

vailla ammattiosaamista ja valmentamisen tarpeessa, eikä kuuden kuukauden tukijakso ei ole riittävä. Työnantaja ei ehdi saada työntekijästä hyötyä näin lyhyellä ajalla.

LAPE-projektin kohderyhmästä kannattaa jättää työttömyyden uhan alla olevat pois, koska nyt ollaan vaikuttamassa rakenteelliseen työttömyyteen. Sen sijaan kohderyhmään voi lisätä maahanmuuttajien –ryhmän. Hyvänä toimintamallina esiteltiin Keuruun kaupungissa käytössä oleva tapa toimia: pitkäaikaistyötön kokeilee muutaman kuukauden työpaja-toiminnassa ja jos kokeilu on onnistunut, hän pääsee LAPE-työjaksolle.

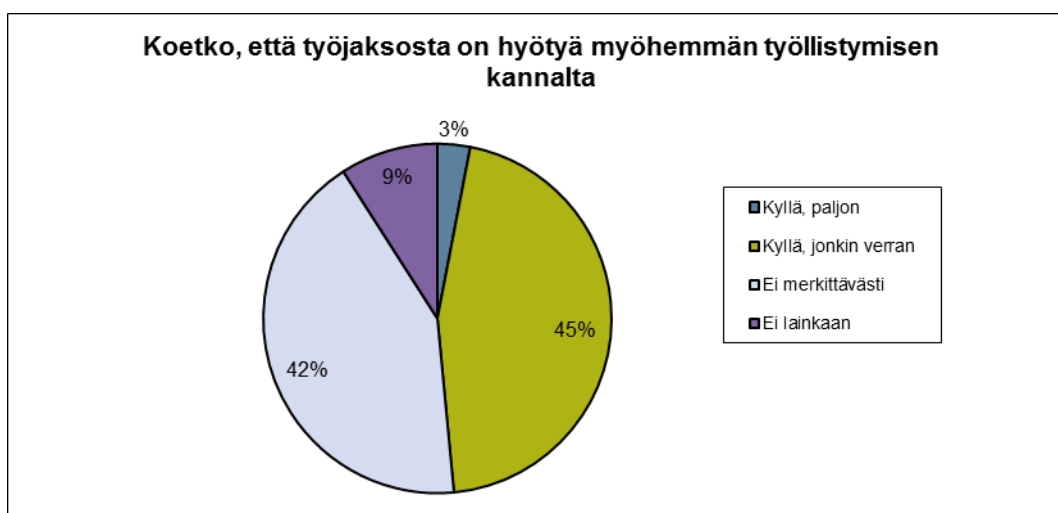
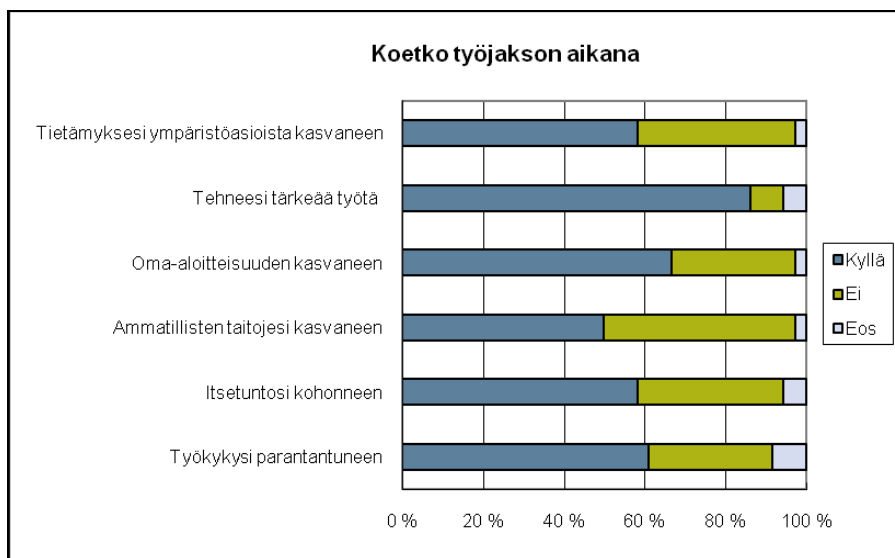
Uusia keinoja pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon ja pitkäaikaistyöttömien kannustinloukkujen purkuun ovat työttömän verokortti, jolloin pitkäaikaistyötön voi ansaita kuukauden ajan menettämättä työmarkkinatukea sekä työaikapankki. Tavoitteena on byrokratian määrän vähentäminen, johon myös maan hallitus on sitoutunut.

Työkohteiden löytäminen ja organisointi sujuu LAPE-projektissa hyvin, mutta kehitettävää on pitkäjänteisyys työntekijöiden aktivoimisessa ja työntekijöiden osaamisen kehittämisessä.

6.2 Projektin palautekyselyt

Keski-Suomen kunnissa välityömarkkinoilla toimivien ESR:n toimintalinja 2. projektien *sidosryhmille* suunnatussa kyselystä vuodelta 2009 todetaan, että parhaiten LAPE projekti on onnistunut perinnerakentamisen työsaralla, perinteisten työmenetelmien ja työtapojen levittämisestä. Myös työnjohdon ammattitaitoa ja itsenäisyyttä arvostettiin. Kuntien viranomaisten mielestä projekti on parantanut kuntakuvaa ja siistinyt ympäristöä. (Välityömarkkinoiden arviointi 2009)

Työntekijöiltä kerätään palautetta vuosittain niin työjaksosta kuin koulutuksesta. Työntekijöiden kokemuksia työjaksolta vuodelta 2011 on esitetty kuvioissa 4 ja 5. Työntekijöiden palautteet ovat vuosittain hyvin samansisältöisiä ja sitä kuvaa hyvin vuoden 2011 palaute, jossa tyypillisimmät ongelmat LAPE-projektissa ovat liittyneet matka- ja työkalukorvauksiin. Annetuissa kommentteissa kritisoitiin työstä saatavaa heikkoa palkkaa ja 85 %:n työaika. Pääsääntöisesti koulutus ei motivoi ja työtä haluttaisiin ympärivuotiseksi. (Työntekijäpalaute 2011.)



KUVIO 4. ja 5. Työntekijöiden palautekysely tulos vuodelta 2011.

Keski-Suomen museon amanuenssien näkemys projektin kehittämisestä on, että museokohteissa tulisi taata pitkäkestoisuus, koska museo- ja suojelurakennuskunnostuksissa kokemuksen kautta syntyy parhaat tulokset. Projektin tasoa ei jatkossakaan pidä laskea, koska kyseessä on kulttuuriperinnön hyvän hoidon laadun takaavat kunnostus- ja hoitotoimet. Kehittämisideana he esittivät, että projektin kohderyhmään voisi lisätä työssäoppijat, ammatinvaihtajat ja täydennyskoulutettavat. Kohderyhmän sisällä on hyvä huomata, että annetaan sellaista työtä, johon työntekijä kykenee. Hirsirakennusten kunnostaminen edellyttää hyvää fyysistä kuntoa, joten tämä rajaa palkattavaa henkilöstöä, mutta kohteilla voi olla osaamattomampia, koska kyse on yleishyödyllisestä rahoituksesta. ”Homma pitää hoitaa humanisti!” Tulevaisuudessa LAPE-projektin suuntautuminen yritystoiminnan piiriin ovat tärkeitä ja esim. mahdollisuudet maatilamatkailuyritysten kulttuuriympäristöjen hoidossa kannattaa selvittää. Kuntaliitostilanteissa hanke tarvitsee Y-vastuualueen asiantuntijatukea, jotta sille voidaan pystyä takaaman jatkuvuutta myös kuntauudistusten jälkeen. (Andersson P. 2011)

6.3 Työnsuunnittelijoiden haastattelut

Työnsuunnittelijoiden arvion mukaan nykyisen projektin jälkeen muutama kunta saattaa jatkaa ympäristönhoidon työllistämistoimintaa omatoimisesti. Työnsuunnittelijat eivät kuitenkaan usko, että ilman ulkopuolista rahoitusta näin suuressa mittakaavassa ympäristönhoidon työllistäminen jatkuu. Ne kunnat, joissa nyt toimitaan ja ne, jotka ovat mieltäneet toimintatavan hyödylliseksi saattavat jatkaa toimintaa. Myöskään rakennuksia ei enää korjattaisi, vaan toteutettavien töiden laatu muuttuisi.

”Riippuu miten me työnsuunnittelijat itse hoidetaan hommat. Ja riippuu miten arvokkaana tämän työn kokevat. Ja useammalle kunnalla nämä ovat olleet tärkeitä töitä. Ei ehkä ihan kaikki kunnat lähde mukaan.”

Suurin ongelma työsuunnittelijoiden mielestä on, etteivät kunnat ole valmiita panostaan työsuunnittelijoiden palkkaukseen nykyistä 20 %:n osuutta enempiä. Pohdittiin, voisiko 40 % osuus joissakin kunnissa onnistua. Kuntien huonon taloudellisen tilanteen vuoksi kunnat eivät voisi työsuunnittelijoiden mielestä heidän palkkaustaan hoitaa.

Voisiko ympäristönhoidon työllistämistoimintaa hoitaa vaikkapa säätiöiden tai yhdistysten kautta tai työpajojen kautta? Työsuunnittelijoiden näkemyksen mukaan toiminnan voi jatkossa hoitaa valtio, säätiö, yhdistys, työpajat tai periaatteessa mikä tahansa organisaatio, mutta ydinkysymykseksi nousee kenen sitä on mielekästä hoitaa?

”Ei väliä mikä se organisaatio on, kunhan organisaatio on riittävän suuri, että voi pyörittää tätä isoa hallintoa ja myös rahaa pitäisi olla takana. Toimisi hyvin myös kaupungin organisaatiossa. Muita voisivat olla vaikka sosiaalinen yritys, seurakunta, osuuskunta tai vaikkapa välityömarkkinoiden Kevät-hanke.”

Ympäristönhoidon toimintatapa eli projektin työkohteiden ohjaus, suunnittelu ja kohteiden laaja-alainen valmistelu ei työsuunnittelijoiden mukaan muuttuisi nykyisestä yhtään mihinkään. Mutta jotain hyötyä hallinnoivan organisaation pitäisi toiminnasta saada.

Miksi kunnat eivät itse työllistä pitkäaikaistyöttömiä ympäristönhoidon töihin vaan siihen tarvitaan projekti? Työsuunnittelijat ovat havainneet, että kunnan työntekijät ovat itseohjautuvia ja ainakin teknisellä toimialalla työnjohto käy työkohteella harvemmin kuin kohderyhmämme työntekijät vaativat. LAPE-projektin työntekijöiden kanssa ei voi toimia näin. Pitkäaikaistyöttömille tarvitaan työnjohtoa ja kunnissa puuttuu väliportaana työnjohto. Kuntien toimet on keskittyneet tiettyihin toimialoihin, kuten kiinteistö, puisto-, liikunta ja ympäristöasiat ovat usein ulkopuolella. Kunnilla on kyllä velvoitetyöllistäminen, mutta kunnilla on myös pula työnjohdosta. Kuntatalouden tila on tällä hetkellä heikko. Mieluummin työllistetään vanhustenhoitoon ja keittiöpuolelle, jotka samalla ohimennen huolehtivat vanhuksista kuin tekniselle puolelle yleishyödyllisiin töihin esimerkiksi uimarantojen korjauksiin.

Työnsuunnittelijoiden mielestä LAPE-projektin ei kannata erikoistua. Monimuotoisuus on suuri hyöty työllistetyille. Toteutettavien töiden listalle kannattaa lisätä Kiinteistön huollon. Kiinteistöt ränsistyvät eikä resursseja huoltoon ole tarpeeksi. Lisäksi jatkotyöllistymisen vuoksi työntekijöitä voisi hyödyttää nämä kohteet.

Projektin työkohteiden tason laskemista eivät työnsuunnittelijat myöskään pitäneet hyvänä ratkaisuna. Töiden taso kannattaa jatkossakin pitää mahdollisimman korkealla eikä laskea vaatavuustasoa risusavotta-asteelle. Hyvänä ohjenuorana muistutettiin, että ”*Työt valitaan työntekijöiden mukaan*”.

Työjaksoamme varten järjestettävän työntekijöiden koulutuksen tulee olla konkreettista tekemistä ja kohderyhmälle tarkoituksenmukaista ja motivoivaa. Koulutukseen tulee olla myös ammatillinen ja mahdollisimman käytännönläheinen, joka järjestetään omalla paikkakunnalla. Koulutus ei tule olla kesken työjakson, vaan vasta lopussa. Sisältöön toivottiin myös osaamiskartoituksia, työnhaku- ja työelämävalmennusta ja yrittäjyyskoulutusta sekä energia-alan koulutusta. Osanäyttömahdollisuus tulee säilyttää. Työssäoloheitoon toivottiin tulevan kevennyksen.

Vaikuttaako työstä saatava palkka lähtemään LAPE-työjaksolle? Onko raha motivoiva tekijä?

”Innokkaimmat eivät kysele palkkaa. Osalla tuet niin, ettei töihin kannata tulla. Kun on mietitty asiaa uudelleen asumis- yms. tukien ja lasten päivähoitojärjestelyjen jälkeen, niin työ ei kiinnosta. Jää vähemmän käteen kuin tuella. Jokaisella on oma taustansa. Kyllä se työ omalla paikkakunnalla nähdään tärkeäksi kyselyjenkin mukaan.”

Työnsuunnittelijoiden mielestä kuuden kukauden mittainen työjakso on sopivan pituinen, koska sääolosuhteet tulevat syksyllä esteeksi tehdä näitä töitä.

Tarvitaanko projektiin urasuunnittelijaa tai Job hunteria? Kuntien työnsuunnittelijat ohjaavat työjakson loppuvaiheessa työntekijää eteenpäin. Mutta kaikissa kunnissa ei ole työnsuunnittelijaa. Entä jos Job hunter palkataan? *”Ei kerkeä koko projektialueella ja tuloksia ei nähdä tällä ajalla vaan vasta vuosien päästä. LAPE-jaksoa sinällään on tärkeä.”* Työvoiman vuokrausfirmojen kanssa voisi toimia yhteistyössä nykyistä enemmän. Toisaalta asiaa epäröitiin, onko sittenkään hyödyksi työntekijöille, jos firmat tarjoavat vain lyhyitä työsuhteita.

6.4 Projektipäällikön näkemykset

Projektipäällikön mielestä projektin tulee parantaa työntekijöiden urapolkujen etsimisessä ja jatkokoulutuspaikkojen löytämisessä. Verkostoituminen näitä asioita hoitavien henkilöiden ja projektien kanssa ei ole onnistunut parhaalla mahdollisella tavalla. Projekti on keskittynyt nivelvaiheen aktivointitoimenpiteiden kehittämiseen, mutta tulevaisuudessa työllistymistä edistäviin toimiin kannattaa panostaa koko työjakson aikana.

Ongelmana työkohteiden toteutuksessa on ollut se, ettei työkohteista ole riittävän laadukkaita suunnitelmia. Vaativien kohteiden suunnitteluun tarvitaan erikoisosaamista, jollaista projektissa ei ole saatavissa. Jotta työkohteita voidaan toteuttaa, tulee niistä olla asiantuntijan tekemä suunnitelma. Ratkaisuna ongelmaan voisi olla suunnitelmien tekoon kohdennettu suunnitteluraha, jolla palvelua voidaan ostaa. Myös projektien välisestä yhteistyöstä toivotaan apua.

Työntekijöiden koulutus on oleellinen osa projektia ammattitaidon ajantasaistamiseksi ja työkohteiden onnistumisen vuoksi. Työntekijöille tarjottava koulutus tulee olla työssäoppimis-painotteista ja lähellä asuinpaikkaa. Myös osanäyttötutkintojen suorittamiseen tulee etsiä mahdollisuudet ja kannustaa näytön suorittamiseen. Koulutusaikaisten matkakustannusten korvauskäytäntöihin toivotaan oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta. Tällä hetkellä tämä ei toteudu. Pitkät matkat koulutuspaikan ja kodin välillä saattavat nousta esteeksi koulutukseen osallistumiselle.

Tukityöjakson pidentämistä talviajalle on mietitty ja yritetty järjestää, mutta töiden kausiluonteisuudesta johtuen töiden järjestäminen on ollut vaikeaa. Talviajalle sopivia töitä on ollut vaikea löytää. Ympäristönhoidon ja maisemanhoidon työt päättyvät syksyllä sääolosuhteista riippuen lokamarraskuussa. Tulevissa projekteissa tämä tulee ottaa paremmin huomioon. Tehtävien töiden listan laajentaminen esim. sisäpuolen kunnostustöihin jo toteutetuissa kohteissa, jotta työjaksoa voidaan jatkaa myös talviajalle.

LAPE-työjakson tavoitteena on toimia työttömyysjakson ja avointen työmarkkinoiden välissä työelämään aktivoivana jaksona. Tällöin palautetaan työelämätaidot, päivitetään ammattiosaaminen ja etsitään jatkopolku, jonka tarkoitus on johtaa työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Jatkossa jatkotyöllistymis- ja koulutuspaikkojen etsintä yhteistyökumppaneiden kanssa tulee ottaa entistä tarmokkaammin esille ja keksiä myös uusia mahdollisuuksia aktivoida työntekijöitä jatkotyöllistymään.

7 POHDINTA

7.1 Kannattaako kuntien työllistää pitkäaikaistyöttömiä yleishyödyllisiin ympäristönhoidon töihin?

Ympäristönhoidon työllistämisen-projektin hyötyjä mietittäessä oleellista on päättää lähestyykö asiaa työllistämisen vai työkohteiden näkökulman kautta. Jos halutaan hyvää tulosta työkohteissa, palkataan joukkoon pienemmällä tuella olevia työttömiä. Jos tarkoituksena on keskittyä pelkästään KELA:n työmarkkinatuki-tilastojen siistimiseen, työllistetään yli 500 päivää työttömänä olleita, jotka saavat korkeinta korotettua tukea ja saadaan siten hyöty työllistämisen kautta.

Riskinä pitkäaikaistyöttömien työllistämistöissä on, että kohteen valmistuminen saattaa viivästyä. Tämä riski on kohteen omistajan ymmärrettävä sillä työnjohdon on vaikea ennakoida kaikkia työn etenemiseen liittyviä tekijöitä. Työntekijöillä saattaa ilmetä ongelmia, joita ei voida huomioida kohteen suunnitelmaa tehdessä. Työt jäävät mallikohteiksi tuleville sukupolville. Työntekijät valitaan huolella, jotta osaajia tuleviin töihin löytyy, mutta yllätyksiä henkilövalinnoissa saattaa sattua. . Projekti ei myöskään ole urakkaluonteista, vaan tärkeintä on työn hyvä lopputulos.

Taloudelliselta kannalta katsottuna hyötynä on, että työntekijät ovat omasta kunnasta ja myös verotulot jäävät kuntaan. Tärkeä taloudellinen hyöty, jonka osallistujakunnat haastatteluissa ja palautteissa ovat antaneet, on kohteiden kautta siistiytynyt kuntakuva. (Välityömarkkinoiden arviointitutkimus 2009) Useiden kohteiden myötä perinnerakentamisen, virkistyskäyttöpaikkojen korjausten, niittojen ja raivausten yms. yleishyödyllisiä töiden kautta kunnan yleisilme on kohentunut.

Vaikka työtehtäviä on ja tekijöitä pitkäaikaistyöttömien joukosta löytyy, kunnat eivät kuitenkaan itse palkkaa pitkäaikaistyöttömiä vaan toimintaa on tehty

projektien toimesta. Syitä miksi kunnat eivät hoida ympäristönhoidon työllistämistöitä omajohtoisesti todettiin olevan työnjohtaja- ja resurssipula. Tämä käy ilmi sekä työnsuunnittelijoiden että ohjausryhmän jäsenten haastattelusta. Pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat oman työnjohdon, mutta tähän kunnilla ei ole tällä hetkellä varaa.

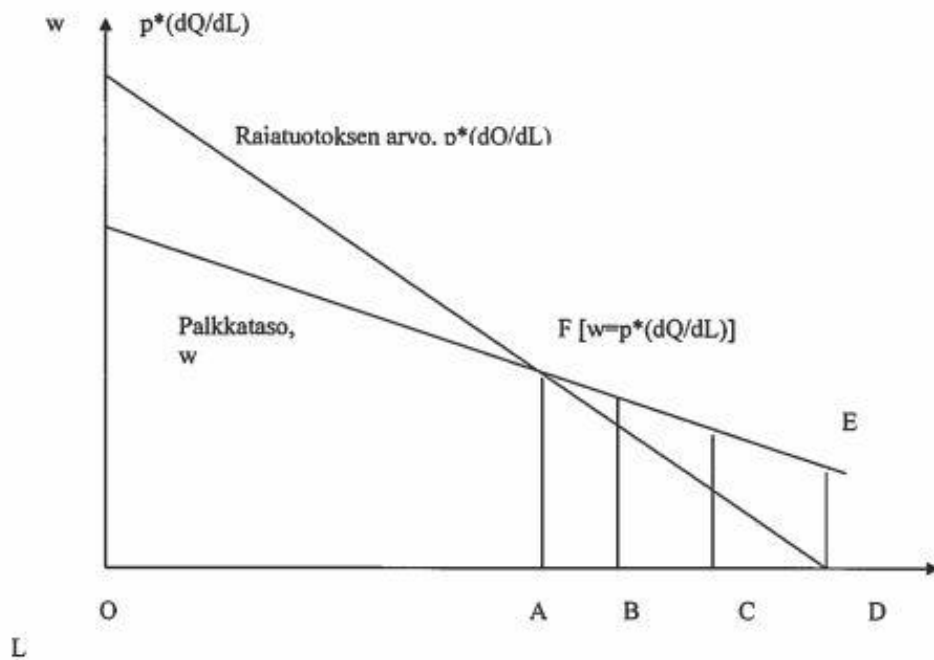
Taloudellista kokonaisuhyötyä kunnalle työkohteen toteutumisen kautta on vaikea laskea tai edes arvioida. Tärkeintä on, että työt ovat kunnassa katsottu tarpeelliseksi tehdä ja ne on haluttu toteuttaa. Ehdotukset toteutettaviksi työkohteiksi ovat lähteneet kunnan halusta tehdä työt, ehkä jopa kyläkuntien ideoista ja aloitteista. Työkohteet suunnitellaan ennakkoon yhteistyössä Keski-Suomen ELY:n ja tarvittaessa muiden yhteistyötahojen, kuten esim. Keski-Suomen museon ja Metsähallituksen asiantuntijoiden kanssa. Kyse on yleensä kulttuurihistoriallisesti arvokkaista kohteista, jotka muutoin jäisivät toteuttamatta tai toteutustapa perinteisin menetelmiä ei olisi muutoin mahdollista. Ehkä esim. osajaa päre- tai malkakatontekijää museokohteeseen ei löydy avoimilta markkinoilta ja kohde on odottanut korjaajaa pidemmän aikaa. Tällaisiin kohteisiin projektia tarvitaan.

Tukityöllistämässä on kyse tuottavuusvajeesta

Tukityöllistäminen on tuottavuusvajeen kompensointia. Työnantajan kannalta kysymys on työvoiman kysynnästä. Työpanosta kannattaa hankkia niin kauan kuin rajatuotoksen arvo on vähintään yhtä suuri kuin työvoimasta aiheutuvat kustannukset. Työllistämistuki kompensoi tukityöllistettävän tuottavuusvajeen. Jos kompensatio on juuri tuottavuusvajeen suuruinen, tukityöllistetty on juuri samalla viivalla ei-tuetun uuden työntekijän kanssa. Tässä tapauksessa muut tekijät kuin kustannukset ratkaisevat, käyttääkö työnantaja tukityöllistettyjä vai ei. Jos tuki on selvästi suurempi kuin tuottavuusvaje, tukityöllistäminen on työnantajalle edullista. Jos taas tuottavuusvaje on suurempi kuin tuki, työllistäminen on tappiollista. (Hietala K. 2005)

Epätäydellinen tieto on tärkeässä roolissa myös työnantajan kannalta tukitöitä arvioitaessa. Tuottavuus vaihtelee yksilötasolla voimakkaasti riippuen mm.

ammattitaidosta, työmotivaatiosta, mahdollisesta vajaakuntoisuudesta, poissaoloista, oppimiskyvystä ja –halusta, yhteistyö-/tiimikyvyistä jne. Työnantaja ei useinkaan tiedä ennakkoon, mikä työntekijän tuottavuus tulee olemaan. (Hietala K. 2005.) Kuviossa 5 esitetty malli työvoiman tuottavuuden ja palkkatason mukaan.



KUVIO 5. Työttömyyden tuottavuusvajemalli. Työvoima tuottavuuden ja palkkatason mukaan. Palkkataso on jakautunut tasaisemmin kuin tuottavuus. BC = Työttömät, joilla tuottavuusvaje on sitä luokkaa, niin pieni, että tuottavuus saadaan nostettua aktiivitoimien avulla työllistymisen edellyttämälle tasolle, mutta jotka toisaalta eivät suurella todennäköisyydellä työllistyisi ilman aktiivitoimenpiteitä. CD = Vaikeasti työllistyvät, jolla tuottavuusvaje on niin suuri, että tuottavuutta ei saada ainakaan välittömästi nostettua tavanomaisiin aktiivitoimiin työllistymisen edellyttämälle tasolle. Tuottavuusvaje = Palkkataso (w) miinus rajatuotoksen arvo ($p^(dQ/dL)$) DE = Tuottavuusvaje pisteessä D olevalla työttömällä, jolla fyysinen tuottavuus (dQ/dL) on nolla ja/tai jonka työpanoksella ei ole lainkaan kysyntää eli jonka valmistamasta hyödykkeestä ei olla valmiita maksamaan mitään ($p=0$). AF= palkka = rajatuotoksen = rajatuotoksen arvo suorien leikkauspisteessä F olevalla henkilöllä. Henkilön rajatuotoksen arvo juuri ja juuri riittää työpaikkaan. Henkilö juuri ja juuri ansaitsee palkkansa. (Lähde: Hietala, K.)*

Esitetyn mallin mukaan työttömyys aiheutuu tuottavuusvajasta. Tuottavuusvaje ei kuitenkaan ole pelkästään fyysinen asia, vaan tuottavuudessa on mukana arvokomponentti: mitä tuotoksesta ollaan valmiita maksamaan. Tuottavuusvaje on sitä suurempi mitä enemmän oikealla kuviossa ollaan välillä AD. Pisteessä A tuottavuusvajetta ei ole lainkaan. Pisteessä D tuottavuusvaje on maksimaalinen, kun oletetaan, että negatiivista tuottavuutta ei voi olla olemassakaan. Palkkatason kuvaaja voidaan olettaa välillä AD myös vaakasuoraksi. Tällöin kaikilla työttömillä on mahdollisuus saavuttaa sama palkkataso alkuperäisestä tuottavuudesta riippumatta. Tätä oletusta tukee minimi palkkatason olemassaolo. (mt.)

Käytännössä pisteillä B ja C ei ole tarkkaa paikkaa, vaan ne ovat liukuvia riippuen henkilön ominaisuuksista, tukityön/muiden aktiivitoimien vaikuttavuudesta, suhdannetilanteesta yms. tekijöistä. Jos aktiivitoimien vaikuttavuudet kasvavat, piste C liikuu oikealle. Jos oma-aloitteiset työnhaku ja/tai työmotivaatio ja/tai työn saannin kannalta relevantit oppiminen ja/tai työkyvön kohentuminen kasvavat ja/tai suhdannetilanne parantuu (työvoiman kysyntä kasvaa), liikuu piste B oikealle. (mt.)

7.1.1 Palkkatuetun työllistämisen kustannukset

Palkkatuettu työllistäminen poikkeaa muista aktivointitoimenpiteistä, koska siinä työtön työnhakija työllistyy palkkatöihin ja hänelle maksetaan tehdystä työstä palkkaa työmarkkinatuen sijaan. Työttömälle maksettuun palkkaan työnantajalla on mahdollisuus hakea palkkatukea TE-keskukselta.

Kunnan näkökulmasta palkkatuettu työ aiheuttaa kunnalle kustannuksia, jos kunta itse työllistää työttömän tai se järjestää ns. välimarkkinatyötä. Kun kunta työllistää työttömän työnhakijan kunnan töihin, maksaa kunta palkan tukityöllistetyille henkilölle. Palkkatuella työllistetyille henkilölle ei makseta työmarkkinatukea eikä yleensä myöskään toimeentulotukea, koska palkka on riittävän suuri kattamaan elämisestä aiheutuvat menot. (Ulfves 2010, 81)

Kunnalle ei siis synny työmarkkina- eikä toimeentulotukimenoja. Sen sijaan kunnalle syntyy palkkatuetusta työllistämisestä palkkakuluja. Palkkatuella työllistetyt pitkäaikaistyöttömät ovat yleensä täysin työkykyisiä ja koulutettuja ihmisiä, jolle ei vain ole löytynyt vakituista työtä. Palkkatuettu työllistäminen tapahtuu yleensä työvoimaneuvojan kautta, joten kyseiset henkilöt tarvitsevat harvoin aikuissosiaalityön palveluja. (Ulfves 2010, 81-82)

Palkkatuen maksaminen täysimääräisenä edellyttää, että tuella palkattavan työaika on vähintään 85 % alan normaalista työajasta. Jos työaika on lyhyempi, palkkatuki suhteutetaan työaikaan ja maksetaan vähennettynä. Poikkeuksen muodostaa kuitenkin vaikeasti työllistyvät, joiden osalta palkkatuki voidaan kuitenkin maksaa täysimääräisenä myös osa-aikatyön osalta. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2009.)

7.1.2 LAPE-projektin työntekijän työllistämiskustannukset kunnalle

Palkanmaksun lisäksi LAPE-projektiin palkattu pitkäaikaistyötön käyttää 0 – 100 €/kk kunnan toimeentulotukipalveluja. Tyypillinen projektin kohderyhmään kuuluva, yksin asuva mieshenkilö käyttää maksimissaan 100 € kuukaudessa toimeentulotuen palveluja, mutta ei välttämättä tarvitse niitä lainkaan. Arvio saatu yhden osallistujakunnan työllisyyspalvelupäälliköltä. Työntekijän työllistämisen kustannukset kunnalle on esitetty taulukossa 3. Työntekijän palkkauksen määräytymisperuste tässä tapauksessa on KVTES (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus).

TAULUKKO 3. Esimerkki LAPE-projektiin palkkatuella työllistetyin työntekijän palkkauskustannukset kunnalle kuukaudessa vuonna 2012 (Tiedot erään Keski-Suomen kunnan työllisyyspalvelupäälliköltä)

LAPE-TYÖNTEKIJÄN KUSTANNUKSET KUNNALLE	
	€/kk
Palkka 1 585 €/kk * 85 %	+1 346
Sivukulut 21 %	+332
ELY-keskuksen maksama palkkatuki kunnalle 21,5 pv * 50,18 €/päivä ¹⁾	-1 079
Verotulot kunnalle ²⁾	-120
Toimeentulotukimenot, 0-100 € ²⁾	0
YHTEENSÄ	479

1) Korkein korotettu tuki

2) Arvio, erään Keski-Suomen kunnan työllisyyspalvelupäälliköltä 16.5.2012

Vuonna 2011 LAPE-projektiin osallistuneet 12 kuntaa käyttivät työttömien palkkauskustannuksiin puolen vuoden työjakson aikana keskimäärin 46 552 € / kunta. Kunnat ovat raportoineet tiedot projektille. Palkkatukien osuus palkkauskustannuksista vaihteli välillä 42 - 68 %. Laskelmassa on huomioitu työeläkemaksujen ja lomarahojen lisäksi keskimääräiset sosiaalietuudet. Taulukossa 4. on vertailtu pitkäaikaistyöttömän työllistämisen kustannuksia kunnalle.

TAULUKKO 4. Vertailu pitkäaikaistyöttömän työllistämisen kustannuksista.

LAPE-TYÖNTEKIJÄN TYÖLLISTÄMISEN KUSTANNUKSET KUNNALLE	€/kk	PITKÄAIKAISTYÖTTÖMÄN KUSTANNUKSET KUNNALLE	€/KK
palkkauskustannukset	+1 678	työmarkkinatuen kuntaosuus 670 €, josta 50 % kunnan kustannus	+335
- palkkatuki	-1 079		
- verotulot	-120	verotulot	-10
toimeentulotukimenot ¹⁾	0	toimeentulotukimenot ²⁾	+150
YHTEENSÄ	479	YHTEENSÄ	475

1) Verolaskuri www.vero.fi

2) Arvio, erään Keski-Suomen kunnan työllisyyspalvelupäälliköltä 16.5.2012

Tämän esimerkin mukaan pitkäaikaistyöttömän työttömänä pitäminen on kunnalle yhtä taloudellisesti yhtä kannattavaa kuin LAPE-projektiin työllistäminen.

Taloudellinen hyöty työllistämisestä ympäristönhoidon projektin työjaksolle saadaan pitkällä aikavälillä välillisenä tuloksena työkohteiden toteutumisen kautta ja työntekijöiden työllistymisestä johtuvien sosiaalisten vaikutusten avulla. Erityisen kannattavaa työllistäminen on silloin kun henkilö työllistyy niin pitkäksi aikaa, että hänen työssäolohehtonsa täyttyy. Tällöin hän palaa kunnan 500-päiväisten listalle vasta neljän vuoden jälkeen. Laskelma vaikutuksista kuntatalouteen esitetty liitteessä 4.

Laskentamallissa ei ole esitetty esim. työntekijöiden sosiaali- ja työterveysmenojen välillisiä säästöjä.

7.2 Työkohteet tuloksena

Työkohteiden toteutumisen kautta kunnilla on mahdollisuus saada taloudellista hyötyä pitkäaikaistyöttömien työllistämisestä. LAPE-projektissa työjaksolla toteutetaan yleishyödyllisiä kulttuuriympäristön työkohteita, jotka kenties ilman projektia jäisivät tekemättä. (Välityömarkkinoiden arviointitutkimus). Maisemanhoidontyöt ja virkistyskäyttöpaikkojen kunnostus- ja rakentamistyöt ovat tyypillisiä projektissa toteutettavia kohteita. Yhteenvedo vuonna 2011 tehdyistä töistä on liitteenä 5.

Kulttuurihistoriallisilta arvoiltaan tärkeiden rakennuskohteiden ulkopuolen kunnostukset ovat sopineet hyvin LAPE-työnä toteutettavaksi. Onnistuneet työkohteet ovat kannustaneet samantyyppisten työkohteiden parissa. vuonna 2012 LAPE-toteuttaa mm. Viitasaaren puulukion, Jämsän Jokivarren koulun ja Petäjäveden nuorisotalo Fenixin ulkomaalauksia. Kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden rakennusten kunnostaminen LAPE-projektin työnä on onnistunut hyvän työnjohdon ja yhteistyön Keski-Suomen museon ja Keski-Suomen ELY-keskuksen asiantuntijoiden ohjauksessa.

Esimerkkinä LAPE- töiden vaikuttavuudesta voidaan mainita mm. vuonna 2011 uusittiin Viitasaarella Huopankoskella valtakunnallisesti arvokkaassa maisemassa sijaitsevan kulttuurihistoriallisesti arvokkaan kalahautomorakennuksen pärekaton uusiminen ja rakennuksen maalaus itse keitetyllä punamultamaalilla. Kustannukset työllistämisestä ja oheiskustannuksista liitteenä 6.

Työkohteiden suunnittelussa ja valmistelussa tarvitaan hyvää viranomaisyhteistyötä. Työkohteilla toimitaan perinteisiä työtapoja ja menetelmiä kunnioittaen ja arvokkaiden kohteiden suojeluarvojen huomioonottaminen jo suunnitteluvaiheessa on huomioitu.

Jyväskylän Korpilahdella sijaitsevan Oravivuoren kolmiomittaustornin näkötorin kunnostus toimii esimerkkinä yleishyödyllisestä virkistyskäyttöpaikkakohteesta, jonka kunnostuksessa tehtiin hyvää

viranomaisyhteistyötä projektin, Jyväskylän kaupungin, suunnittelijan, maanmittaushallituksen, Keski-Suomen museon ja Keski-Suomen ELY-keskuksen viranhaltijoiden kesken. Oravivuoren huipulla sijaitsee yksi Suomen kuudesta Unescon maailmanperintökohteena suojellusta Struven ketjun pisteestä Suomessa. Näkötorni rakenteet kunnostettiin turvallisuuden parantamiseksi. Kuvioissa 6 ja 7. on näkymiä kohteelta. Liitteenä 7. on esitetty työkohteen loppuraportti.



KUVIO 6. ja 7. Korpilahdella Puolakan kylässä sijaitseva Struven ketjuun kuuluvassa maailmanperintökohteessa kunnostettiin näkötornin rakenteita turvallisuuden parantamiseksi.

Useana vuonna peräkkäin toteutetuista töistä on saatu muodostettua kokonaisuuksia, jolloin töille on muodostunut jatkumo. Arvokkaita museo- ja suojelukohteita on kunnostettu projektin työnä. Esimerkkejä työkohteista kuvioissa 8. - 11.



KUVIO 8. - 11. Kohteissa näkyy työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen ja kohteet jäävät malliksi omalle kylälle ja tuleville sukupolville.

7.3 Mikä on yleishyödyllisten töiden arvo?

Hintaa kauneus- ja maisema-arvoille sekä asuinympäristön viihtyisyydelle on vaikea määritellä. Palautekyselyjen perusteella tiedetään, että pitkäaikaistyöttömien tekemät ympäristöhoidon työt ovat parantaneet asuinympäristön viihtyisyyttä ja innostaneet alueen asujia omatoimiseen maiseman ja rakennusten kunnostamiseen.

Ekosysteemipalveluilla tarkoitetaan kaikkia ihmisen luonnosta saamia aineellisia ja aineettomia hyötyjä. Elämämme ja hyvinvointimme perustuu täysin luontoon ja sen eri toimintoihin. Tarvitsemme ruokaa, polttoaineita ja

muita eri eliöistä lähtöisin olevia perushyödykkeitä. Luonto on myös henkisen kulttuurimme keskeinen osa: sieltä haetaan rauhaa ja virkistystä, mutta myös tietoa ja ideoita keksintöihin. Luonnon ekosysteemeillä on monia sääteleviä tehtäviä: esimerkiksi metsät tuottavat happea, sitovat hiilidioksidia ja estävät eroosiota sekä tulvia. Kaikkien edellä mainittujen palveluiden tuotanto pohjautuu huomattavasti vaikeammin hahmotettavissa oleviin, ylläpitäviin ekosysteemipalveluihin – kuten ravinteiden kiertoon ja yhteyttämiseen. (Suomen ympäristökeskus, ekosysteemipalvelut)

Monet ekosysteemipalvelut ovat ilmaiseksi hyödynnettävissä, eikä niitä huomioida taloudellisissa laskelmissa. Luontoarvojen turvaaminen tuo myös rahaa ja työpaikkoja. Vuonna 2008 Suomen kansallispuistot tuottivat 70 miljoonaa euroa. Hyötyjinä ovat sekä luonto, että lukuisat retkeily- ja matkailuyritykset sekä ravintola- ja majoituspalvelujen tarjoajat. Myös luonnonsuojelualueiden ja perinnemaisemien hoito työllistää. Suo ja metsä tarjoavat ainutlaatuisia, kaikille suomalaisille ilmaisia elämyksiä: maiseman, äänimaiseman ja tuoksun. Luonto vaikuttaa positiivisesti niin henkiseen kuin fyysiseen hyvinvointiin. Kansanterveyden kautta myös taloudelliset vaikutukset ovat mittavia. Luonto inspiroi kuvataiteilijoita, muusikoita, kirjailijoita ja elokuvien tekijöitä. Tiede ammentaa suomalaisesta luonnosta aineksia opetukseen, tutkimukseen ja uusiin keksintöihin. (Luonnonsuojeluliitto)

7.4 Työnjohdon merkitys

Pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat läsnä olevan työnjohdon, sillä usein he tarvitsevat jatkuvaa ohjausta, neuvoa, tukea ja kannustusta. Myös työmotivaatio saattaa olla kadoksissa ja työelämän pelisäännöt unohtuneet. Työnjohtajilta vaaditaan vankkaa kokemusta pitkäaikaistyöttömien työnjohdosta, koska alaisista suurin osa on yli 500 päivää työttömänä olleita. Kohderyhmässä on henkilöitä, joista osalla saattaa olla erilaisia elämänhallinnan ongelmia ja yhteiskunnasta syrjäytymistä.

Työnjohtajien rooli on toimia työnjohtajina ja lähimpinä esimiehinä työntekijöilleen sekä suunnitella ja valmistella työkohteita ja siirtää osaamistaan työntekijöilleen. Työnjohtajat tekevät tiivistä yhteistyötä kuntien viranhaltijoiden kanssa sekä myös TE-toimistojen kanssa. Kuntiin palkkaaminen on sitouttanut kunnat toimintaan mukaan. Ympäristönhoidon työllistämistöissä työnjohtajan rooli on vaativa ja siinä tarvitaan hyviä esimies-, yhteistyö- ja neuvottelutaitoja sekä paikallistuntemusta.

7.5 Keitä kannattaa työllistää ympäristönhoidon työllistämistöihin?

Onko pitkäaikaistyöttömien työllistäminen ylipäätään kannattavaa? Ulfves on tutkimuksessaan todennut, että tutkituilla työllistämistoimenpiteillä saavutetaan harvoin työllistymistavoitetta. Vaikuttavuus esimerkkiasiakaspolkujen osalta ei ollut kovinkaan hyvä. Tulosten perusteella aktivointi ei välttämättä auta kaikkia, joten aktivointi kannattaa suunnata niille, joiden työllistymispotentiaali on suurin tai joiden sosiaalisia riskejä tukitoiminnalla voidaan parhaiten pienentää. (Ulfves 2010.).

Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen esteet

Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävässä tutkimuksessa ilmeni, että taustatekijöillä on kuitenkin ainoastaan rajallinen merkitys pohdittaessa vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymisen esteitä. Tutkimuksessa tehdyssä rekisteriaineiston tarkastelussa ilmeni, että vaikeasti työllistyvät ovat muihin työttömiin verrattuna iäkkäämpiä, alemman koulutustason omaavia ja asuvat vaikean työttömyyden alueilla. Samoin heidän joukossaan on enemmän naisia. Muu tiedon keruu osoitti, että kohderyhmän työllistymisen esteet ovat vain heikosti selitettävissä rakenteellisilla tekijöillä, ja esteet liittyvät hyvin pitkälti sellaisiin tekijöihin, joita ei voida rekisteriaineiston perusteella todentaa. (Terävä, E. 2011)

Todelliset työllistymisen esteet liittyvät usein myös asiakkaiden ns. hyvinvointivajeeseen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työllistymistä hidastavat tai kokonaan estävät ongelmat liittyvät hyvin usein asiakkaiden fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä kykyyn selvitä arjen vaatimuksista. Merkittävimpiä jo aiemminkin laajalti tunnistettujen työllistymistä hidastavia tekijöitä ovat päihderiippuvuus, elämänhallinnan vaikeudet, terveydelliset rajoitteet sekä motivaatioon liittyvät kysymykset. Samoin yksipuoliseen tai vanhentuneeseen osaamiseen liittyvät haasteet ovat syventyneet rakennetyöttömyyden lisääntyessä. Lisääntyvänä ongelmana koetaan ylivelkaantuminen, mikä näkyy erityisesti peliriippuvaisten nuorten keskuudessa. Tutkimuksen yhteydessä tehdyissä haastatteluissa ilmeni myös viitteitä siitä, että osa työttömistä tekee töitä ns. harmaan talouden työpaikoissa, mikä selittää heidän kohdallaan motivaation puutetta osallistua työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin. Myös monet muut asiat, kuten varattomuuden aiheuttamat liikkumisongelmat sekä perhesyyt ovat työttömyyttä pitkittäviä tekijöitä.

7.6 Keitä ympäristönhoidon tukitöihin työllistetään?

Työnsuunnittelijoilta kysyttiin millaisiin kohderyhmään kuuluviin työntekijöihin kannattaisi jatkossa työllistää kohdentaa ja onko mielestäsi oikein satsata korkeinta korotettua tukea saaviin? Työnsuunnittelijoiden mielestä tärkeimmäksi työntekijöiden valintakriteeri on työntekijän innokkuus ja halu tehdä töitä.

”Työntekijöiksi kannattaa valita niitä, jotka töihin innokkaasti pyrkivät, tällöin myös työn tulos ja kohteen valmistuminen on varmempaa. Toisaalta Tukipolitiikka sanelee lopulta ketä työllistetään. Jos 500 –päiväisen työllistää säästöä tulee 7 800 € koko kahden vuoden jaksossa ja kerro se kymmenellä kun mukana on kymmenen henkilöä.”

Toinen työllistettävä ryhmä työnsuunnittelijoiden mielestä ovat ne, joiden kahdeksan kuukauden työllisyysaika saadaan työjakson täyttymään ja

työntekijä pääsee ansiosidonnaiselle päivärahalle. Työntekijä pääsee päivärahalle ja on poissa kuntaa rasittavalta sakkomaksulistalta ainakin seuraavan kaksi vuotta. Lisäksi myös työllistyminen on mahdollisempaa ansiosidonnaiselta kuin tukityöllistetyltä.

Työntekijävalinnat tehdään yhteistyössä kunnan työllistämisestä vastaavan henkilön tai sosiaalitoimen, TE-toimiston ja työnsuunnittelijoiden kanssa ja intressit eri tahoilla poikkeavat toisistaan. Kunnilla päätavoitteena on saada pitkäaikaistyöttömiä pois sakkolistoilta ja hyötyä siten taloudellisesti. Tärkeänä pidetään myös työllistämisen sosiaalisia vaikutuksia. Kuntien tekninen puoli, jota projektin yhteyshenkilö useimmiten edustaa, näkee ensisijaisena asiana kohteiden valmistumisen ja painottaa työntekijöiden ammatillista osaamista. Tästä kolmen eri tahon intresseistä muodostetaan näkemys työllistettävistä ja tehdään valinnat sen perusteella.

”En pääse itse valitsemaan työntekijöitä. Annetaan lista ketä on valittu. Työnsuunnittelijan pitäisi valintaa olla tekemässä, se on kaikkien etu. Ei aina meidän etu, se on kunnan etu. Valinnat on menneet ainoastaan niiden työntekijöiden kohdalta pieleen jotka minut on kunnan taholta velvoitettu valitsemaan.”

Tukityön vaikutuksista Hietala on johtopäätöksensä esittänyt, että tukitöillä on sitä positiivisempi vaikutus, mitä hyväosaisempi henkilö on lähtötilanteessa, silloin kun tukityö ei johda työllistymiseen. Huonompiosaisten kohdalla tukityöt eivät juuri tilannetta paranna vaan saattavat sitä jopa, mittarista riippuen, heikentää. Tilanne luonnollisesti parantuu, jos tukityö johtaa työllistymiseen. Tukityön pitkän aikavälin vaikutukset tukityöjakson jälkeen tapauksessa, jossa henkilö ei työllisty, ovat niin vaatimattomia, että ne eivät riitä tukityön perusteluksi. (TEM, 97)

Aktivoiko raha työttömiä lähtemään LAPE-töihin? *”Innokkaimmat eivät kysele palkkaa”*, sanoivat työnsuunnittelijat haastattelussaan. Toisaalta joillekin saattaa syntyä tilanteita, joissa lisääntyvien tötulojen vuoksi henkilö menettää

muita etuisuuksia, joten tosiasialliset tulot vähenevät eli syntyy ns. köyhyysloukku-tilanne.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työ- ja elinkeinoministeriön työmarkkinaennusteen mukaan pitkäaikaistyöttömyys kasvaa edelleen. Työttömistä noin puolella yhtäjaksoinen työttömyys on kestänyt yli kaksi vuotta (Työmarkkinaennuste 2012.). Näyttää siis siltä, että hyvin organisoitua projektia, joka keskittyy pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon ja tarjoaa teknisen alan tukityöpaikkoja tarvitaan myös jatkossa Keski-Suomessa.

Ympäristönhoidon työllistämistöitä kannattanee jatkossakin tehdä projektin avulla. Kunnilla ei ole resursseja pitkäaikaistyöttömille tarvittavaan työnjohtoon mikäli toimittaisiin omajohtoisesti. Pitkäaikaistyöttömien työnjohtoon tarvitaan oma, läsnä oleva työnjohto, jotta tulosta saadaan aikaan. Myös työnsuunnittelijan palkkaukseen tarvitaan ulkopuolista rahoitusta kuntien heikon taloudellisen tilanteen vuoksi.

Esitetyn esimerkkilaskelman mukaan pitkäaikaistyöttömien työntekijöiden palkkaus tukijaksolle hyödyntää kuntaa taloudellisesti kun huomioidaan saatavan hyöty toteutuvista kohteista. Tulokset näkyvät maakuntaan jäävinä kohteina ja asunoympäristön viihtyisyytenä sekä sosiaalisina vaikutuksina työllistettävien elämässä.

Keski-Suomessa on vakiintunut toimintatapa hoitaa ympäristönhoidon työllistämistöitä ESR-rahoitteisesti. Toimintatapa on vakiintunut osallistujakuntien hallintoon ja tämän johdosta LAPE-projektin pohjalta räätälöity malli on Keski-Suomen kuntiin sopiva toimintatapa. Ohjausryhmän haastattelussa parantamisen varaa projektilla todettiin olevan työntekijöiden aktivoinnissa. Muokkaamalla työjaksoa ”Toppis”-mallilla toteutettavaksi saadaan se koulutuksen kautta työntekijän työelämävalmiuksia tukevaksi. Esitetyltä pohjalta koulutus muuttuu työssäoppimis -painotteiseksi ja tapahtuu

omalla paikkakunnalla, lukuun ottamatta alku ja loppupuolen lyhyitä koulutusjaksoja. Koska koulutus tapahtuu työntekijän työkohteilla, välttyään myös työntekijöitä taloudellisesti rasittavilta matkoilta koulutuspaikkakunnalle. Tämä on nykyisessä projektissa koettu ongelmaksi.

Mielenkiintoista oli haastatteluissa esille tullut näkemys Y-vastualueen merkityksestä projektille. Ohjausryhmän jäsenet pitivät oleellisena ja ensiarvoisen tärkeänä sitä, että projekti jatkuu ELY-keskuksen hallinnoimana. Työsuunnittelijat eivät kokeneet asiaa näin vahvasti tällaiseksi. Heidän mielestään toimintatavat jatkuvat samanlaisina oli hallinnoija kuka tahansa. Ehkä tähän näkemyseroon on syynä se, ettei projektissa tehtävän koko maakuntaa koskevan viranomaisyhteistyön toimintatapa ole hahmottunut tarpeeksi selvästi tai pitkään projektissa olevat työsuunnittelijat kokevat ettei ohjauksesta ole hyötyä.

Koska nykyisen hallinnoijan kiinnostus pitää projekti oman tuotannon hankkeena on vaikeutunut valtion tuottavuusohjelman ja henkilötyövuosi-kiintiöiden vuoksi, varteenotettava vaihtoehto on uuden organisaation etsiminen hallinnoijan rooliin. Vaikkakin Y-vastualueen merkitystä korostetaan hankkeen osaamisen tason ja laadun vuoksi, ei todellisuutta kannata unohtaa. ELY-keskuksen oman tuotannon projektit ovat ahdingossa ja tämä on uhka myös ympäristötöiden jatkuvuudelle maakunnassa.

Ympäristötöiden jatkumisen osalta kyse on tällä hetkellä osaltaan yhteiskunnallisesta arvottamisesta. Kuntien ja valtion taloudellinen tilanne on tällä hetkellä heikko ja usein tahtotila ratkaisee mitä tehdään ja miten toimitaan.

8.1 Ehdotus työllistämismalliksi

Toimintamallin tärkeimmät tavoitteet ovat pitkäaikaistyöttömien työllistäminen ja ympäristöhoidon työkohteiden toteuttaminen Keski-Suomen maakunnassa. Mallilla haetaan keinoja pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon ja rakennetyöttömyyteen.

Tulevalla EU:n rakennerahasto-ohjelmakaudella 2014 - 2020 ympäristöhoidon työllistämistöiden toteuttaminen yli maakuntarajojen, on hyvä vaihtoehto ympäristöhoidon töiden jatkumiselle. Maantieteellisesti ja toiminnallisesti lähellä toisiaan olevat Keski-Suomen ja Pohjois-Savon tai ELY-keskus voivat yhteisen ympäristöprojektin avulla saavuttaa synergiaetuja. Keskittämällä toimintoja kunkin ELY-keskuksen vahvuuksien mukaan ja erikoistumalla eri toimintoihin (esim. hallinnointi, laskutus, kilpailutus) säästetään hallinnointikuluja ja parannetaan toiminnan laatua. Asiantuntijuutta ja erikoisosaamista työkohteiden suunnittelussa ja toteutuksessa voidaan hyödyntää koko projektin toiminta-alueella. Myös työvoimakoulutuksien järjestämisessä voidaan päästä parempaan tulokseen. Työkohteiden suunnitteluun tarvitaan lisäresursseja ja yhteistyöllä tämä on mahdollista.

Koska Pohjois-Savon ELY-keskuksen Yty-projektin kanssa on tehty yhteistyötä aiemminkin, on yhteistyön aloittaminen luontevaa. Käynnissä oleva TyKo-hanke antaa arvokkaita käytännön vinkkejä Toppis- mallin toimivuudesta.

Tavoitteena on, että ympäristöhoidon työllisyystyöt jäävät elämään maakuntaan. Tulevalla EU-rakennerahastokaudella tämä voi toteutua käynnistämällä yhteinen pilottihanke kahden maakunnan alueelle samojen käytänteiden luomiseksi ja vaikuttavuuden parantamiseksi tärkeimpänä päämääränä ympäristöhoidon töiden säilyttäminen. Hanke pilotoidaan kahden vuoden aikana, jonka jälkeen se on levitettävissä muualle Suomeen. Rahoitusta projektille ehdotetaan haettavaksi Euroopan sosiaalirahaston toimintalinjalta 1.

Projekti työllistää ja kouluttaa työttömiä, pitkäaikaistyöttömiä ja maahanmuuttajia kulttuuriympäristönhoidon töihin. Projektipäällikkö ja –suunnittelija palkataan projektin varoin hallinnoimaan ja koordinoimaan projektia sekä ohjaamaan työkohteiden suunnittelua ja toteutusta. Lisäksi hallinnoivaan ELY-keskukseen palkataan projektin varoin toimistos sihteeri.

Projektin töitä johtavat työnjohtajat. Työnjohdosta vastaavat työnjohtajat ovat työsuhteessa kuntiin ja heidän palkkaus tulee osittain projektilta ja osittain kunnilta (80 % / 20 %). Yhdellä työnsuunnittelijalla on työalueenaan 1-3 kuntaa.

Työntekijät palkataan kuntiin ja valinnan työntekijöistä tekevät kunnat yhdessä TE-toimistojen ja projektin työnjohtajien kanssa. Työntekijöiden työjaksoaika kestää kuusi kuukautta sisältäen koulutuksen, joka järjestetään Toppis-mallilla. Tässä mallissa palkkatuella työssä oleva henkilö voi osallistua ammatilliseen koulutukseen työajalla. Työntekijä saa palkkaa myös koulutuspäiviltä. Tärkeimpiä yhteistyökumppaneita ovat kunnat, joiden kanssa allekirjoitetaan kumppanuussopimus työllistämisestä, rahoituksesta ja käytännön järjestelyistä. Työntekijät palkataan palkkatuella. He osallistuvat työssäoppimis -painotteiseen Toppis-mallilla järjestettävään koulutukseen, jonka tarkoituksena on parantaa työntekijöiden ammatillisia valmiuksia ja ohjeistaa kesän töihin.

Koulutuksen sisältö määräytyy tulevien työkohteiden perusteella. Jakson alussa on kahden viikon mittainen koulutusjakso sisältäen tarvittavat korttikoulutukset ja perustiedot tulevia työkohteita varten. Koulutuspäiviä järjestetään yhteensä 2 - 3 päivää kuukaudessa työjakson aikana ja ne tukevat työkohteiden toteuttamisesta. Koulutus tapahtuu työssäoppien työkohteilla. Loppupuolella työjaksoa järjestetään viikon mittainen työnhakuun ja urapolkujen suunnitteluun liittyvä viikon mittainen koulutusjakso tehostamaan työnhakua ja löytämään oikea urapolku. Koko työjakson aikana työntekijöitä tuetaan ja valmennetaan työnhakuun eivätkä aktivointitoimenpiteet painotu ainoastaan työjakson loppupuolelle. Projektiin palkataan koulutussuunnittelija, jonka yhtenä tehtävänä on toimia työjaksolla

tukemassa ja avustamassa työntekijöitä työ- ja oppisopimuspaikkojen sekä myös koulutuspaikkojen etsimisessä. Työjakson aikana työntekijöille tarjotaan mahdollisuus suorittaa osanäyttöjä.

Työnjohtajien rooli painottuu pitkäaikaistyöttömien työnjohtoon. Työnjohtajilta vaaditaan vankkaa kokemusta pitkäaikaistyöttömien työnjohdosta.

Työnjohtajat toimivat lähimpinä esimiehinä työntekijöilleen sekä suunnittelevat ja valmistelevat työkohteita ja siirtävät osaamistaan työntekijöille. Työnjohtajan rooli on vaativa ja siinä tarvitaan hyviä esimies-, yhteistyö- ja neuvottelutaitoja sekä paikallistuntemusta. He tekevät tiivistä yhteistyötä kuntien viranhaltijoiden kanssa sekä myös TE-toimistojen kanssa. Kuntiin palkkaaminen sitouttaa kunnat toimintaan mukaan.

Työjakson pituus on kuusi kuukautta ja sen aikana työntekijät toteutettavat työnjohtajan opastuksella

- maisemanhoidon
- perinnerakentamisen
- virkistyskäyttöpaikkojen ja luonnonsuojelualueiden kunnostamiseen ja rakentamisen sekä
- kiinteistönhoidon työt.

Mahdollisuuksien mukaan töissä toimitaan mestari-kisälli-oppipoika – toimintamallilla.

Kohteiden rahoituksesta vastaa kohteen omistaja. Työkohteiden tulee olla suunniteltuja ja sopivia kohderyhmän toteutettavaksi. Työkohteiden suunnitteluun varataan projektissa erillinen suunnitteluraha, joko suunnittelutyön hankintaan tai asiantuntijapalvelujen käyttöä varten. Työkohteista tarvitaan suunnitelma, mutta varsinkaan vaativimpiin työkohteisiin ei aina ole löytynyt ammattitaitoista suunnittelijaa. Työkohteilla tarvitaan usein myös ohjausta ulkopuolisilta asiantuntijaorganisaatioilta, joiden virkamiesten tekemästä työstä laskutetaan.

Työntekijöille pyritään saamaan koulutusten aikaisten matkoihin korvaus hankerahoituksen tai muutoin rahoitus kimpakyytiperustein.

Toppis-mallissa järjestetään koulutus yhdistämällä tuettua työtä ja ammatillista työvoimakoulutusta tai oppisopimuskoulutuksena. Nämä puutteet on Osaa-
mis- ja ammattitaitokartoituksissa. Toppis-malli on kehitetty, koska suurelta
osalta työttömiä puuttuu ammatillinen koulutus tai koulutus on vanhentunut,
mikä vaikeuttaa heidän sijoittumistaan avoimille työmarkkinoille.

Toppis-mallissa on kysymys palvelukokonaisuudesta, jossa otetaan huomioon
sekä työnantajan että työnhakijan tarpeet. Rekrytointikynnystä alennetaan
työnantajan tarpeista lähtevällä koulutuksella ja rekrytointituella; mallin toteut-
taminen painottaa työ- ja elinkeinohallinnon toimenpiteiden kysyntälähtöisyyttä
ja se voi siten osaltaan lieventää työvoiman kohtaanto-ongelmaa. Palkka-
tuetun työn ja työvoimakoulutuksen yhdistävässä mallissa työntekijä on työ-
suhteessa, johon työnantaja saa palkkatukea. Työntekijän tarvitseman koulu-
tuksen suunnittelun ja koulutuksen järjestämisen kustannuksista vastaa työ- ja
elinkeinhallinto. Koulutus hankitaan normaalina työvoimakoulutuksena. (TEM
ohje, 14)

Mallin tavoitteet palvelevat kolmea asiaa:

- 1) Alentaa rekrytointikynnystä ja edistää työttömän työnhakijan osaamisen ke-
hittymistä ja työllistymistä
- 2) Se lisää työpaikalla tapahtuvan työnantajan tarpeista lähtevän koulutuksen
tarjontaa;
- 3) Parantaa palkkatuetun työn vaikuttavuutta; ja
- 4) Parantaa työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta, kun se johtaa entistä toden-
näköisemmin rekrytointiin ja antaa mahdollisuuden hyödyntää saatua koulu-
tusta myöhemmissä opinnoissa. Mallin toimivuus edellyttää, että koulutuksen
järjestäjät ovat mukana prosessin eri vaiheissa. Koulutuksen järjestäjät toimi-
vat koulutuksen tuottajina, mutta heitä voidaan hyödyntää myös työnhakijan
osaamisen ja koulutustarpeiden arvioinnissa, koulutuksen suunnittelussa sekä
laadittaessa työnantajan ja työntekijän kanssa henkilökohtaista opiskelu- tai
koulutussuunnitelmaa. Koulutuksen räätälöinnistä johtuen palkkatuettuun työ-
hön yhdistetty koulutus on kestoaltaan useimmiten oppisopimuskoulutusta (pe-
rustutkintoja /ammatti- ja erikoisammattitutkintoja) lyhyempää. Koulutussisältö-
jen suunnittelu (modulointi) voidaan toteuttaa myös siten, että se mahdollistaa

opiskelijalle ammatillisen tutkinnon osien suorittamisen (näytöt). Hän voi halutessaan täydentää tutkintoaan myöhemmin, jolloin hänen työmarkkinakelpoisuutensa ja valmiutensa pysyä työmarkkinoilla pidempään paranevat. (mt.)

Kuntien kautta työntekijöiden edelleen sijoittaminen

Kunnilla on mahdollisuus edelleen sijoittaa työntekijä esim. yhdistykselle. Kunta, yhdistys, säätiö ja sosiaalinen yritys voivat sijoittaa palkkatuella palkkaamansa henkilön toiseen työpaikkaan. Edelleen sijoituspaikka voi olla yritys, yhdistys, säätiö tai yksityinen henkilö. (L 1295/2002)

Rahoitussuunnitelma

Ohessa esitetyt mallit ovat laskennallisia ja kustannusten vertailu on tehty kuntatalouden kannalta. Kustannustarkastelu on tehty koskemaan yhden henkilön puolen vuoden työjakson aikaa.

Vuosibudjetti

Työntekijät palkkaa kunta. Työntekijöiden kunnille kohdennettu palkkatuki maksetaan kansallisesta mom. 51 määrärahasta ja valtaosa (noin 80 %) työntekijöistä on 500 päivää työmarkkinatukea saaneita.

Vuonna 2012 työnsuunnittelija keskiarvopalkka oli 2 184 € / kk. Asiantuntevan työnjohdon avulla on kyetty vahvistamaan työntekijöiden ammatillista osaamista ja siten edistämään heidän työllistymistään avoimille työmarkkinoille.

Työkohteiden oheiskustannukset, kuten materiaalit, työturvallisuuteen liittyvät kustannukset ja matka- sekä työkalukorvaukset kustantaa kohteiden omistaja. Esitys projektin henkilöstömääräksi on taulukossa 5.

TAULUKKO 5. Projektin henkilömäärä.

NIMIKE	PALKKAUS	MÄÄRÄ
Projektipäällikkö	projekti	2 x 1
Projektikoordinaattori/ Koulutussuunnittelija	projekti	2 x 1
Toimistosihtööri	projekti	1 x 1
Työnjohtajat	projekti + kuntiin	2 x 8
Työntekijät palkkatuella	palkkatuki	2 x 60
YHTEENSÄ		Projektiin 5 Kuntiin 136

Vuosibudjetti 0,8 milj. € kahden maakunnan alueelle toimivalle projektilla.
Budjetti on esitetty taulukossa 6.

TAULUKKO 6. Vuosibudjetti.

KULULAJI	1. ORGANISAATIO	2. ORGANISAATIO	YHT. € / vuosi
Aineet ja tarvikkeet	8 000	8 000	16 000
Henkilöstökustannukset	140 000	100 000	240 000
Palvelujen ostot sisältäen suunnittelurahan	32 000	32 000	64 000
Matkakustannukset (työkohteille projektihenkilöstö ja työnjohtajat)	20 000	20 000	40 000
Välilliset kulut (työnjohdon palkat, matkat ja työterveyskulut)	220 000	220 000	440 000
YHT. € / vuosi	410 000	390 000	800 000

Mallin sopivuutta on tarkasteltu vielä lyhyen SWOT –analyysin avulla. (KUVIO 12)

<p>S (vahvuudet)</p> <ul style="list-style-type: none"> - hallinnon keskittäminen ja siitä saatavat säästöt - käytäntöjen, ohjeistusten, sopimusten, asiakirjojen yhtenäistyminen - työvoimakoulutuksien erikoistuminen - vertaistuen paraneminen 	<p>W (heikkoudet)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ELY:jen käytännöt ovat erilaisia, yhtenäisiin käytäntöihin voi olla hankala päästä
<p>O (mahdollisuudet)</p> <ul style="list-style-type: none"> - projektin sisällä mahdollisuus erikoistua - päällekkäisten toimintojen poistaminen ja toiminnan tehostuminen - laadun parantuminen 	<p>T (uhat)</p> <ul style="list-style-type: none"> - projekti paisuu liian isoksi, hallinnointi hankaloituu eikä toimi joustavasti. - yksipuolistuminen

KUVIO 12. SWOT-analyysi.

Ympäristönhoidon töille saadaan vaikuttavuutta toimimalla laajemmalla alueella samoilla toimintatavoilla. Päällekkäisten toimintojen karsiminen tuo säästöä. säästöä saadaan keskittämällä taloushallintoa ja erikoistumalla esim. kilpailutusten, sopimusten yms. asiakirjojen laatimiseen. Ohjeistukset, lomakkeet ja kirjeet levitetään samalla kertaa laajemmalle alueelle. Työtehtävissä erikoistutaan asiantuntijuuden mukaan. Koulutuksien osalta yhteistyö saattaa avata uusia mahdollisuuksia toiminta-alueen laajetessa. Eri maakuntien alueilla tarjolla omalle alueelle tyypillistä osaamista ja koulutusta. Uhkana on projektihenkilöstön työtehtävien yksipuolistuminen.

Projektin toimintamallia saattaa hankaloittaa ELY-keskusten erilaiset hallinnointikäytännöt ja Itä-Suomen alueen mahdollinen erityisasema rakennerahasto-ohjelmassa.

8.2 Arviointi mallin sopivuudesta kunnille

Ympäristönhoidon työllisyystyöt saadaan jatkumaan Keski-Suomen kunnissa uuden mallin avulla. Aktivointitoimenpiteet työntekijöiden jatkotyöllistämiseksi työjakson loppupuolella tulevat olemaan nykyistä tehokkaampia johtuen Toppis-mallilla toteuttavasta työjaksosta ja kouluttajaorganisaation tehokkaasta toiminnasta koko prosessin ajan. Henkilökohtaisen ohjauksen avulla sopivan jatkokoulutuspaikan löytyminen varmistuu ja tämä edistää jatkotyöllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Kunnat voivat työllistää edelleenkin pitkäaikaistyöttömiä ja hyötyvät taloudellisesti. Malli ei myöskään rajoita siinä, millaisia työttömiä he haluavat työllistää. Toteutettavien töiden luettelo on laajennettu koskemaan myös kiinteistönhuoltoa, mikä voi edistää työntekijöiden jatkotyöllistymistä tälle alalle.

Ennen uuden Ympäristönhoidon pilottihankkeen perustamista, saadaan Toppis-mallin toimivuudesta arvokasta kokemustietoa Pohjois-Savossa toimivasta TyKo-hankkeesta, joka kestää vuoden 2013 lokakuun. Tästä saadut hyvät käytännöt voidaan siirtää uuteen projektiin.

Keski-Suomen vahvuutena on ollut Keski-Suomen ELY-keskuksen Y-vastuualueen ja Keski-Suomen museon osallistuminen työkohteiden suunnitteluun ja ohjaukseen. Yhtenä tavoitteena on perinnerakentamisen ja museokohteiden kunnostuksessa hyvien käytäntöjen levittäminen maakunnan rajojen ulkopuolelle.

Hallitusohjelman mukaan toteutetaan laaja kuntauudistus, jonka tavoitteeksi asetetaan vahvoihin peruskuntiin pohjautuva elinvoimainen kuntarakenne.

Ohjelman mukaan vahva peruskunta muodostuu luonnollisesta työssäkäyntialueesta ja on riittävän suuri pystyäkseen itsenäisesti vastaamaan peruspalveluista lukuun ottamatta vaativaa erikoissairaanhoidoa ja vaativia sosiaalihuollon palveluja. Lisäksi vahvan peruskunnan kriteerinä mainitaan elinkeinopolitiikka, kehittämistyö sekä toimenpiteet yhdyskuntarakenteen kehittämiseksi. Mikäli vahvaa peruskuntaa ei voida toteuttaa, hallitusohjelma esittää ratkaisuksi palveluiden kokoamisen riittävän suuriksi kokonaisuuksiksi tukeutuen vahvojen peruskuntien palvelurakenteeseen vastuu- eli isäntäkuntamallilla. (kunnat net)

Ohjausryhmän jäsenten mielestä kuntauudistuksella ei ole vaikutusta ympäristöhoidon työllistämistoimintaan. ”*ehkä epävarmuutta on vallalla ennen kuin suunta on selvillä ja ennen kuin tiedetään mikä valtiollan vastaus on. Tällöin arvotetaan uudestaan ja tehdään maakunnan strategia.*”

Luonnonvarojen houkuttelevuus tulevaisuudessa tukee varmasti myös LAPE-muotoisen toiminnan jatkuvuutta. Toisaalta Isommat kuntien yhteenliittymät voivat selkeyttää mahdollisuutta toimia laajemmalla alueella.

8.3 Projektitoiminnan kehittämisideat

Taloudelliselta kannalta ajateltuna oleellista on työntekijöiden valinnan onnistuminen. Tämä on ratkaisevaa myös ympäristöhoidon työkohteiden onnistumisen kannalta. Työnsuunnittelijoiden tulee jatkossa voida vaikuttaa työntekijöiden valintaan nykyistä paremmin. Työntekijät valitaan sekä ammatillisen osaamisen että työttömyystilanteen mukaan ja käytännössä työntekijöiden valinta tehdään TE-toimiston, kunnassa pitkäaikaistyöttömien työllistämisestä vastaavan viranhaltijan, toimialan vastuuhenkilön ja LAPE-työnsuunnittelijan kanssa yhteistyössä. Työnsuunnittelijoiden haastattelussa keskusteltiin valintojen merkityksestä kesän töiden onnistumiseen ja he itse näkivät oleellisen tärkeänä pääsyä vaikuttamaan työntekijöidensä valintaan.

Kunnan tärkeänä tavoitteena on pienentää pitkäaikaistyöttömistä kunnalle koituvia työmarkkinatukimaksuja. Projektin kannalta katsottuna työntekijöiden valintaprosessissa tavoitteena on, että projektiin ohjataan oikeanlaiset

henkilöt, jotka ovat parhaita mahdollisia työntekijöitä tuleviin työkohteisiin. LAPE-työjakso toimii pitkäaikaistyöttömien aktivoijana ja samalla opitaan arjenhallintaa, tärkeimpänä tavoitteena jatkotyöllistymisen edistäminen. Aktivointi ei auta kaikkia, joten se kannattaa suunnata niille, joiden työllistymispotentiaali on suurin tai joiden sosiaalisia riskejä voidaan tukitoiminnalla parhaiten pienentää. Vastineeksi kunta saa maksimoitua tuen, kuten aiemmin on esitetty. Onnistuneilla valinnoilla on taloudellista merkitystä. Oikeat valinnat, työntekijöiden taidoille sopivat kohteet ja tulos saadaan maksimoitua. Tuloksena on onnistunut työkohde. Tältä pitkäaikaistyöttömien joukosta löytyy ammattilaisia. Työt tehdään perinteisin menetelmin ja periaatteella ”*Se mikä tehdään, tehdään hyvin*”. Mestari-kisälli-oppipoika – menetelmä on hyväksi koettu ja siten toimitaan myös jatkossa, etenkin perinnerakentamiskohteissa.

Toteutettavien kohteiden listaan lisätään ainakin kiinteistöhuollon työt, joita esitettiin työnsuunnittelijoiden palaverissa. Tämä on perusteltua työntekijöiden paranevien jatkotyöllistymismahdollisuuksien vuoksi. Myös koulutukseen ja osanäyttäjien suorituksessa tämä huomioidaan.

Ympäristönhoidon työkohteita riittää kunnissa myös jatkossa. Toiveena on esitetty, että projekti keskittyisi enemmän perinnerakentamisen töihin ja virkistyskäyttöpaikkojen rakentamisiin ja kunnostuksiin. Tätä puoltaa myös Y-vastuualueen tavoitteet. Jatkossa painotusta tai erikoistumista tämän tyyppisiin töihin kannattaa pohtia. Työnsuunnittelijoiden näkemys asiasta on päinvastainen. Heidän mukaan töiden monipuolisuus on tärkeää työllistymisen ja oppimisen vuoksi, eikä erikoistumista pidetty hyvänä ratkaisuna. Tämä on ymmärrettävää, sillä työntekijäjoukko on hyvin heterogeeninen ja koostuu eri alan osaajista. Työtehtäviin kaivataan myös vaihtelua.

Tulevien työkohteiden kartoitusvaiheessa hyvänä käytäntönä nousi esille Viitasaarelainen tapa kerätä kohde-esityksiä läpi vuoden. Kyläkuntien kokouksissa kyläläisen esittävät ehdotuksia, joista LAPE-työnsuunnittelija tekee työsuunnitelman ja suunnitelmien perusteella kaupunki on varannut vuosittain kyläkehittämistä kohteiden toteutukseen.

Työntekijöiden ammatillista osaamista voidaan edelleen parantaa kehittämällä koulutuksia ja lisäämällä näyttömahdollisuuksia. Toppis-mallin käyttö saattaa avata parempia mahdollisuuksia koulutuksen ja projektin työkohteiden yhdistämisessä.

Aktivointitoimien tehostamisessa. Potentiaalisia työntekijöitä avoimille työmarkkinoille projektista löytyy. Työntekijöiden jatkopolkujen etsimiseen panostetaan aiempaan enemmän mm. työsuunnittelijoiden osaamista vahvistamalla ja markkinoimalla oppisopimuskoulutusta jatkomahdollisuutena.

8.4 Muut johtopäätökset

Välityömarkkinoilla toimiva, työttömyysjakson ja avoimille työmarkkinoille pääsyn välillä toimivalle ympäristönhoidon työllistämiprojektille on olemassa selkeä tarve niin Keski-Suomen kuntien kuin TE-toimistojen taholta. Tärkeimpänä seikkana ympäristönhoidon työllistämiprojektien jatkumisen kannalta on työnjohtajien palkkauksen varmistaminen myös jatkossa. Ympäristönhoidon työllistämistyöt eivät hoidu ilman läsnä olevaa ja pitkäaikaistyöttömien työnjohtoon erikoistunutta työnjohtajaa. Toimintamallista riippumatta kunnan rahoituksen lisäksi tähän tarvitaan myös muiden toimijoiden panostusta ja rahoitusta.

Tukityöllistäminen tulisi nähdä investointina tulevaisuuteen. Kun huomioidaan työkohteiden ja sosiaalisten vaikutusten pitkän aikavälin vaikutukset, löytyy pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi ympäristön hoidon töihin perusteet työkyvyn ylläpitäjänä ja ammattitaidon edistäjänä. Työministeriön arvioin mukaan Suomea uhkaa työvoimapula suurten ikäluokkien eläköityessä. Tällöin yhä enemmän uusia ja työntekijöitä olisi työllistettävä työllisten ulkopuolisista ryhmistä.

Ympäristönhoidon työllistämis-projektilla on merkitystä kulttuurihistoriallisten arvojen säilyttäjänä. Kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden kohteiden kunnostus takaa kulttuuriperinnön säilymisen tuleville sukupolville.

LÄHTEET

Andersson P. 2012. Amanuenssi / rakennustutkimus, Keski-Suomen museo. Sähköpostiviesti 20.4.2012.

Alaraudanjoki, T. 2012. Vesivara- ja ympäristöpalvelut –ryhmän esimies, Lapin Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Sähköposti 27.4.2012.

Hietala, K. 2005. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 278. Työllistämistukien käyttö yrityksissä ja kunnissa. Hakapaino Oy. Helsinki.

Etelä-Savon ELY-keskus. YTY-työt. Viittaus 5.5.2012.
<http://www.ymparisto.fi/default.asp?node=7073&lan=fi>

Etelä-Savon ympäristökeskus. Raportteja 06/2009. 2009. Näkymiä ympäristöön -tienvarsien kunnostustöitä Etelä-Savossa. Kaipainen H., Kemppainen, H., Kulmala K. Mikkeli.

ESR-projektihakemus 23.3.2012. LAPE-projekti.

Karinen P. 2012. Projektipäällikkö, Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. TyKo-projektin esittely 20.4.2012.

KELA. Työmarkkinatuki. Viittaus 17.5.2012.
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/200701124346EH>

Kelasto-raportit. Työmarkkinatukiseuranta: Kunnan osarahoittama työmarkkinatukimaksut. Viittaus 10.4.2012.
http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT089AL

Kuntaliitto. Yleiskirje 24/80/2005, S-L. Karhunen/eg, 20.12.2005
Työmarkkinatukiuudistus 1.1.2006. Viitattu 5.5.2012

<http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/yleiskirjeet-lausunnot/yleiskirjeet/2005/Sivut/Tyomarkkinatukiudistus-1.1.2006.aspx>
Kuntaliitto. Tiedote 22.04.2010. Työmarkkinatukiudistuksen vaikutukset talousarvioon ja kirjanpitoon.

Kuntaliitto. Uusi Kunta 2017. Kuntaudistus.
<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/uusikunta2017/kuntaudistus/Sivut/default.aspx>

L 30.4.2010/312. Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta 30.4.2010/312. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö

L 29.12.2005/1216. Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295 ja laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta Finlex 29.12.2005/1216. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö

Lampola H-M. Esitelmä. Esimerkkejä ESR-kehittämisohjelmista: Väli työmarkkinat –valtakunnallinen kehittämisohjelma. 2009. Rakennerrahastoasioiden ajankohtaispäivä 20.10.2009. Paasitorni.

Lapin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2011. Toim. Keskinarkaus, M. Yty-työt Lapissa vuonna 2010. Julkaisusarja 5/2011.

LAPE-ohjausryhmän pöytäkirja 23.11.2011.

LAPE -Laatua perinnerakentamiseen ja ympäristönhoitoon toiminta vuonna 2010. 2010. Toim. Yli-Olli, A. Jyväskylä.

Luonnonsuojeluliitto. Ekosysteemipalvelut. Viittaus 14.5.2012.
<http://www.sll.fi/luontojaymparisto/ekosysteemipalvelut>

Manner-Suomen ESR-ohjelma-asiakirja 2007-2013. 2007. Edita Prima Oy. Helsinki. ISBN: 978-952-227-060-3.

Suomen ympäristökeskus. Ekosysteemipalvelut. Viittaus 14.5.2012.
<http://www.ymparisto.fi/default.asp?contentid=301105iseen>.

Tiedosta-Arvioida-Paranna: Itsearviointi ESR-projektien kehittämisen välineenä. Työministeriö, Mäkinen A-K & Uusikylä P.

TEM. Ennuste 24.4.2012. Työttömyysaste 7,7 prosenttia vuonna 2012.

Terävä E., Virtanen P., Uusikylä P. & Köppä L. 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 23/2011. Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus.

Työ- ja elinkeinotoimisto. Viittaus 10.4 2012
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp

Työllisyyskatsaus 30.12.2011. Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, intranet.

Työntekijäpalaute 2011. Yhteenveto. Yli-Olli A. LAPE-projekti.

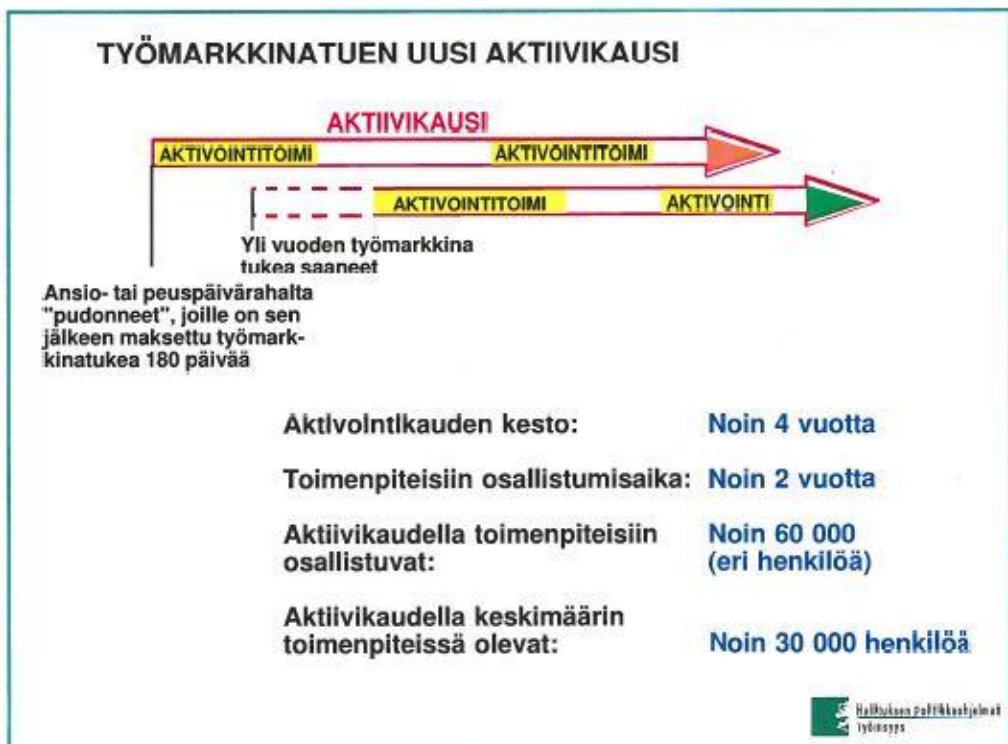
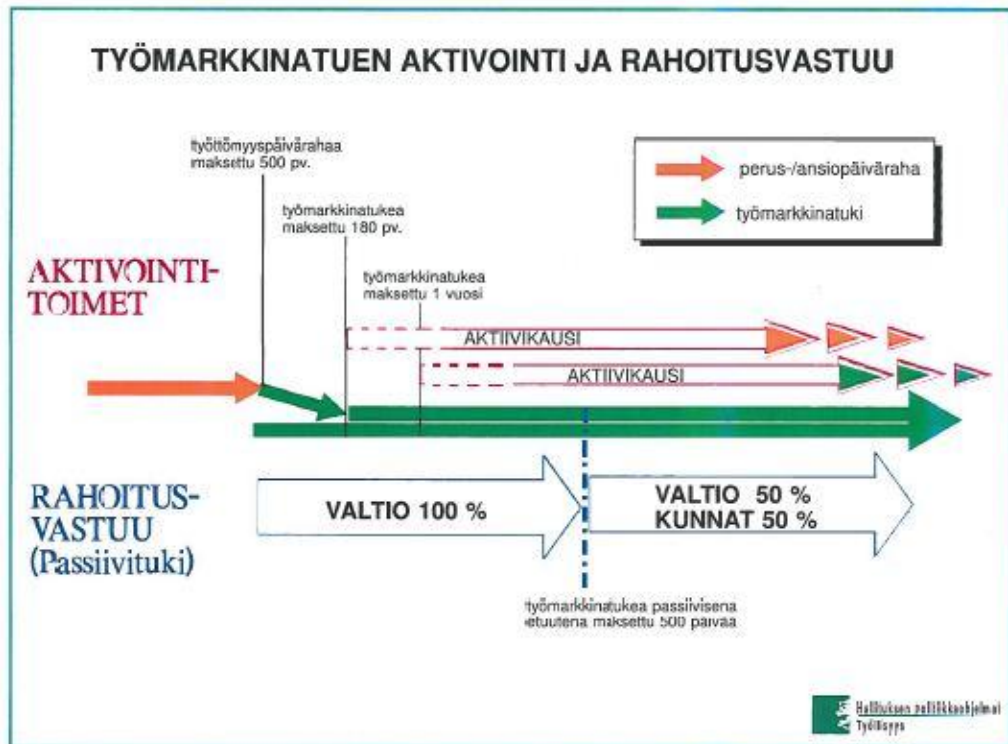
Ulfves, A-M. 2010. Kustannuslaskenta ja –vaikuttavuus aikuissosiaalityön aktivointipalveluissa eräässä suomalaisessa kunnassa.

Välityömarkkinoiden väliarviointi syksy 2009. Keski-Suomen kuntien yhteyshenkilöille.

Ympäristöministeriö. Rakennusperintö ja Kulttuuriympäristöt. Viittaus 5.5.2012. <http://www.ymparisto.fi/default.asp?node=232&lan=fi>

LIITTEET

Liite 1. Työmarkkinatuen rahoitusvastuun jakautuminen.



Liite 2. Haastattelulomake ohjausryhmän jäsenille

KYSELYLOMAKE OHJAUSRYHMÄN JÄSENILLE

1. Kysymykset toimintamallista

- Mielipiteenne, lähtevätkö kunnat mukaan projektiin, jos niiden osuus työnsuunnittelijan palkasta nousee nykyisen 20 %:n sijaan 40 % tai jopa suuremmaksi?
- Voisiko työnsuunnittelija olla palkattuna palkkatuella, joka on tarkoitettu max 2-vuotiseksi tueksi? Toimisiko projekti enää samalla tavoin ja saataisiinko siitä samat hyödyt ja vaikutukset pitkässä juoksussa kuin nyt vai onnistuisiko jopa paremmin?
- Jos ESR-rahoitusta ei saada maakunnalliseen tai ylimaakunnalliseen ympäristöhoidon työllistämiprojektiin, näettekö mahdollisena, että ympäristöhoidon työllistäminen jatkuu maakunnassa ilman ESR-rahoitteisia projekteja?

2. Mihin suuntaan LAPE-projektia tulisi kehittää ESR-rahoituksen turvin toteutettavana:

- Voisiko työllistämistoimintaa hoitaa esim. säätiöiden tai yhdistysten kautta, esim. edelleen sijoittaminen?
- Voisiko projektin kotipesä olla jossain muualla kuin K-S ELY:ssä?
- Pitäisikö projektin kohderyhmä rajata toisin kuin nyt. Kohderyhmässä ovat pitkäaikaistyöttömät, työttömät, työmarkkinoille pyrkivät nuoret.
- Onko oletettavissa, että työntekijäaines tulee olemaan entistä heikompitasoista?
- Pitäisikö projektin tavoitteita alentaa? Työkohteiden tasoa madaltaa ja mennä ns. risusavottatasolle?
- Voitaisiinko kohderyhmän sisällä valita projektiin jatkossa työintoiset ja ne joiden avulla saadaan tulosta? Onko kohteet vai työllistäminen jatkossa tärkeämpi?
- Tulisiko työkohteiden valinnassa huomioida tai painottaa jotain erityisalueita? Olisiko erikoistuminen tai keskittyminen johonkin erityisalueeseen suositeltavaa/hyödyllistä tai ajankohtaista?

- **Aktivointitoimenpiteiden kehittäminen:**

- Miten löydetään oikeat urapolut työntekijöille? Usean projektin yhteiseksi palkatun työnetsijän urasuunnittelijan vai työllistämiskoordinaattorin avulla?

- **LAPEn jälkeen ympäristöhoidon työllistämistyöt kunnan omana projektina**

- Onko mahdollista toimia tehokkaasti?
- Nykyisten työsuunnittelijoiden mahdollisuus jatkoon?
- Ohjaus Y-vastuualueelta?

- Miksi kunnat eivät palkkaa pitkäaikaistyöttömiä oman tuotantoon tekemään yleishyödyllisiä töitä?

- tarvitaanko urasuunnittelijaa?

Liite 3. Haastattelulomake työsuunnittelijoille

KYSELYLOMAKE TYÖNSUUNNITTELIJOILLE

1. Toimintamallista

- Onko toimintamallilla tulevaisuutta tämän projektin jälkeen? Jos ESR-projekti loppuu, loppuvatko ympäristöhoidon työllistämistyöt kunnissa vai voisiko toiminta jatkua esim. kunnan omajohtoisena projektina?
- Ovatko kunnat valmiita satsaamaan enemmän työsuunnittelijoiden palkkaukseen, nykyisen 20 %:n sijaan jopa 40 % tai enemmän?
- Miten työsuunnittelijoiden palkkaus voitaisiin jatkossa hoitaa?
- Voisiko työllistämistoimintaa hoitaa vaikkapa säätiöiden tai yhdistysten kautta.
- Voisiko työpajojen kautta hoitaa myös kulttuuriympäristön hoidon töiden työllistämisen?
- Voisiko projektin kotipesä olla joku muu kuin ELY-keskus?
- Miten ohjaus, suunnittelu ja kohteiden laaja-alainen valmistelu tällöin hoidettaisiin?
- Miksi kunnat eivät itse työllistä pitkäaikaistyöttömiä ympäristönhoidon töihin vaan siihen tarvitaan projekti?

2. Työkohteista

- Kannattaisiko projektin erikoistua? Jos, niin minkä tyyppisiin töihin?
- Työkohteet ja niiden valintaperusteet, ovatko ne tällä hetkellä oikein vai muuttaisitko jotain?
- Kannattaisiko mennä ns. risusavottatasolle, jos työllistettävien taso heikkenee?
- Millaista koulutusta työntekijöiden tarvitsevat työjaksoamme varten?
- Millainen koulutus on tarkoituksenmukaista?

3. Työntekijöistä

- Aktivoiko raha työntekijöitä lähtemään LAPE-työjaksolle?

- Millaisiin kohderyhmään kuuluviin työntekijöihin kannattaisi jatkossa työllistäminen kohdentaa? Perustelu.
- Onko oikein satsata korkeinta korotettua tukea saaviin?
- Mikä on mielestänne työjakson oikea pituus? Perustele.
- Mitkä tärkeimmät hyödyt mitä hyötyä työntekijäsi ovat kokeneet projektin työjaksosta saaneensa? Nimeä kolme tärkeintä asiaa.
- Tarvitaanko urasuunnittelijaa tmv.
- Entä Job hunteria?

Liite 4. Esimerkkilaskelma pitkäaikaistyöttömän työllistämiskustannuksista Viitasaarella

Jussi Hytönen teho2 - hanke

Jussi Hytönen Teho2 - hanke

Esimerkkilaskelmassa kustannukset per pitkäaikaistyötön silloin kun kaupunki/kunta työllistää ja kun työllistämistoimenpiteitä ei tehdä .
(500 pv + työttömänä olleet henkilöt joista KELA laskuttaa työmarkkinatuen kuntaosuudet)




Esimerkki 1		Esimerkki 2	
Yhden henkilön osalta		A Työllistetty kuntaan	
A (Palkka Kvtes min.)		A Työllistetty kuntaan	
1 henk.		10	10
Työllistetty kuntaan		Työllistetty kuntaan	
Palkka 85% työajalla	1077	Palkka 85% työajalla	10770 kk
Sivukulut 35%	377	Sivukulut 35%	3770 kk
yhteensä	1454	yhteensä	14540 kk
Palkkatuki	980	Palkkatuki	9800 kk
Verotulot	120	Verotulot	1200 kk
Kustannus (kk)	354	Kustannus (kk)	3540 kk
Kustannus (vuosi)	4248	Kustannus (vuosi)	42480 Vuosi
B		B	
Ei työllistettä/ei toimenpiteitä		Ei työllistettä/ei toimenpiteitä	
Työmarkkinatuen kuntaosuus	280	Työmarkkinatuen kuntaosuus	2800 kk
Toimeentulotuki	350	Toimeentulotuki	3500 kk
Kustannus(kk)	610	Kustannus(kk)	6100 kk
Kustannus (vuosi)	7320	Kustannus (vuosi)	73200 Vuosi
Esimerkki A kustannussäästöt vuositasona Kun työllistetään ovat: 3072		Esimerkki A kustannussäästöt vuositasona Kun työllistetään ovat: 30720	

Tähän soluun numero henkilöitä joista KELA laskuttaa kaupunkia/Kuntaa

Säästöt kela maksuissa kunnalle kun henkilöt siirtyvät ansiosidonnaiselle päivärahalle työllistämiskustannuksen jälkeen

10 henk. 2600 € kk
Vuositasona 31200€
kaksi v. 62400€

Liite 5. LAPE-työkohteet vuonna 2011

LAPE -Laatua perinnerakentamiseen ja ympäristönhoitoon		 Euroopan unioni Euroopan sosiaalirahasto	
TYÖKOHTEET 2011			
KULTTUURIYMPÄRISTÖN HOITO (% henkilötöypäivistä)			
nro	kuvaus	kunta	htp
MAISEMANHOITORAIVAUUS			
1	Jämsän, Jämsänkosken ja Koskenpään taajamien maisemanhoitorauvaukset	Jämsä	347
2	Keskustan alueen maisemanhoitotyöt	Kuhmoinen	255
3	Harjunsalmen maisemanhoitorauvaus, uimakopin kunnostus ja portaiden rakentaminen	Kuhmoinen	12
4	Kirkonkylän asemakaava-alueen maisemanhoitorauvaukset	Petäjävesi	50
5	Pihtiputaan maisemanhoitorauvaukset	Pihtiputas	97
6	Uuraisten keskustan maisemanhoitorauvaukset	Uurainen	263
7	Pienet ympäristönhoitotyöt kaupungin alueella	Viitasaari	128
8	Koliman leirikeskukseen ympäristönhoitotyöt	Viitasaari	30
9	Tuulensuun taidesäätion maisemanhoitotyöt	Viitasaari	32
			1214
RAKENNUSTEN JA RAKENTEIDEN KUNNOSTUS			
10	Niemisjärven aseman saunarakennuksen ulkopuolen maalaus	Hankasalmi	230
11	Pappisten kylätalon maalaus ja ikkunoiden kunnostus	Joutsa	239
12	SOK:n vanhan varaston kunnostus ja maalaus	Jyväskylä	121
13	Korpilahden kotiseutumuseon katon maalaus ja rakennuksen kengitys	Jyväskylä	36
14	Korpiljoen vesimyllyn patoarkkujen rakentaminen ja vesiputkien asennus	Jyväskylä	48
15	Oravivuoren kolmiomittaustornin portaiden rakentaminen	Jyväskylä	48
16	Kuoreveden lainaviljamakasiinin kengitys	Jämsä	28

17	Pihlajaveden kotiseutumuseon päärakennuksen ikkunoiden kunnostus ja talousrakennuksen oven teko	Keuruu	49
18	Pihlajaveden kotiseutumuseon tuulimylyn kunnostus	Keuruu	48
19	Pihlajaveden kotiseutumuseon makuuaitan pärekaton teko	Keuruu	8
20	Pihlajaveden kotiseutumuseon kellarin kunnostus	Keuruu	56
21	Pihlajaveden kotiseutumuseon viljamakasiinin maalin raappaus	Keuruu	38
22	Keuruun kotiseutumuseon kärryliiterin nosto ja tiilikaton maalaus	Keuruu	46
23	Pihlajaveden alakoulun ikkunoiden kunnostus	Keuruu	76
24	Tarhian tilan riihen sisäpuolen siivous	Keuruu	24
25	Ristakosken myllyn myllyksillan uusiminen	Keuruu	14
26	Kuhmoisten kotiseutumuseon maalaus	Kuhmoinen	32
27	Kuhmolan julkisivun vanhan maalin raappaus	Kuhmoinen	8
28	Kallun museoalueen aidan rakentaminen	Laukaa	48
29	Viertolan ikkunoiden kunnostus	Laukaa	80
30	Vanhan seurakuntatalon ulkopuolen kunnostus, punamultamaalaus ja ikkunoiden kunnostus	Petäjavesi	214
31	Kankaisten kyläkoulun maalaus	Toivakka	58
32	Nuorisotalon takakuistin kunnostus ja maalaus	Toivakka	34
33	Kunnan ulkovaraston maalaus	Uurainen	8
34	Kyynämöisten museoaittojen kunnostus	Uurainen	26
35	Höytiän koulun osittainen ulkoverhouksen uusiminen	Uurainen	77
36	Huopanankosken vanhan kalahautomon pärekaton uusiminen ja punamultamaalaus	Viitasaari	273
37	Mäntylän kylätalon ikkunan korjaus	Viitasaari	2
38	Suovanlahden Myllytuvan esiintymislavan rakentaminen	Viitasaari	168
			2137
MUUT MAISEMANHOIDON TYÖT, AIDAT YMS			
39	Linja-autopysäkkikatoksen rungon rakentaminen	Hankasalmi	22

40	Aidan rakentaminen pieneläinhautausmaalle	Hankasalmi	32
41	Metsätähtipalvelutalon aidan maalaus	Hankasalmi	48
42	Linja-autopysäkkikatosten rakentaminen Koskenpäälle	Jämsä	18
43	Päijälän raitin kivisillan kaiteiden maalaus	Kuhmoinen	8
44	Linja-autopysäkin rakentaminen Jyväskylän tien varteen	Uurainen	20
			148
PERINNEBIOTOOPPIEN HOITO JA MUU LUONNONSUOJELUTYÖ			
45	Karhunkorven kedon niittoon osallistuminen	Joutsa	3
46	Peuralan niityn niitto	Jämsä	6
47	Haapamäen aseman niityn niitto	Keuruu	8
48	Vuorelan niityn niitto	Keuruu	12
49	Tarhian tilan niityn niitto	Keuruu	12
50	Hirvimäen pihapiirin niitto	Keuruu	12
51	Rekolan museohautausmaan niitto	Keuruu	8
52	Liehun niityn niitto	Kuhmoinen	4
53	Isoahon niityn hoito	Laukaa	2
54	VR:n ja Rapeikon niittyjen niitto	Pihtipudas	8
55	Jokihaaran niityn niitto	Uurainen	3
56	Kulhanniemen niityn niitto	Viitasaari	10
			88
ULKOILU JA VIRKISTYSKÄYTTÖ (% henkilötyöpäivistä)			
nro	kuvaus	kunta	htp
LUONTOPOLUT, RETKEILYREITIT , LAAVUT			
57	Luontopolkujen ja laavujen kunnostus	Hankasalmi	76
58	Koskikaran reitin pikkusiltojen uusiminen ja kunnostaminen	Joutsa	22

59	Valklammen pitkospuiden uusiminen	Joutsa	156
60	Kirveslammen pitkospuiden kunnostus	Joutsa	18
61	Linnasenmäen muinaismuistoalueen ja luontopolun hoito-raivaus ja opasteiden kunnostus	Jämsä	94
62	Kahden puuvajan rakentaminen Himoksen laavuille	Jämsä	174
63	Keuruun kulttuuriluontopolun kunnostus	Keuruu	2
64	Ohvelammen pitkospuiden kunnostus	Kuhmoinen	16
65	Paikkalanvuoren kuntopolun raivaus	Toivakka	38
66	Kyynämöisten laavun ja Pikkukuukan rakoliiterin rakentaminen	Uurainen	60
67	Laavun rakentaminen Niinilahden kylälle	Viitasaari	96
			752
UIMA- JA VENERANNAT			
68	Muurasjärven uimarannan rakenteiden kunnostus	Pihtipudas	35
69	Pukusuojan rakentaminen Niemenhäikän uimarannalle	Pihtipudas	20
70	Ukonniemen kalasataman kompostikäymälän ja jätekatoksen rakentaminen	Pihtipudas	19
71	Venesatamien maisemanhoitoräivaus ja ympäristön kunnostustyöt	Pihtipudas	23
72	Soliskylän kyläyhdistyksen veneelaskuluiskan rakentaminen	Viitasaari	9
73	Keskustan vanhan laiturin purkaminen	Viitasaari	40
			146
MUUT VIRKISTYSKÄYTÖN TYÖT			
74	Pienmäen kaava-alueen ilmoitustaulun rakentaminen	Hankasalmi	6
75	Maisemanhoitoräivaukset uimarannoilla ja satamissa	Jämsä	6
76	Kaipolan ja Paunun urheilukenttien tukirakennusten kunnostus ja maalaustyöt	Jämsä	48
77	Katselutasanteen rakentaminen Putaanvirralle ja Ruukinsillalle päin	Pihtipudas	16
78	Urheilukentän kuuluttamon ulkopuolen kunnostus	Pihtipudas	45
79	Koliman rantautumispaikkojen merkintä	Pihtipudas	14

80	Haapavuoren lintutornin kunnostus	Pihtipudas	22
81	Luontopolkujen ja lintutornien kunnostukset	Uurainen	10
82	Urheilukentän katsomorakenteiden uusiminen	Viitasaari	179
			346
JÄTEHUOLTO (% henkilötyöpäivistä)			
nro	kuvaus	kunta	htp
83	Kompostikäymälän teko nuorisotalolle	Hankasalmi	6
84	Asemakaava-alueen siivoustyöt	Keuruu	4
85	Kahden jätekatoksen rakentaminen	Laukaa	48
86	Aluekeräyspisteiden rakentaminen	Pihtipudas	49
87	Kierrätyspisteiden kunnostus ja maalaus	Toivakka	28
88	Biokäymälän asentaminen Vuorilahden maamiesseurantatalolle	Viitasaari	4
89	Jätekatosten rakentaminen	Viitasaari	98
			237

KAIKKIEN TYOKOHTEIDEN HENKILÖTYÖPÄIVÄT

5068

Kulttuuriympäristönhoito

3587

Ulkoilu ja virkistyskäyttö

1244

Jätehuolto

237

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

Liite 6. Loppuraportti työkohteesta, Huopanankosken kalahautomo



LAPE
LOPPURAPORTTI
TYÖKOHTEESTA
PROJEKTINUMERO
IS10449



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

TYÖKOHTEEN LOPPURAPORTTI

Työnsuunnittelija
Pekka Niskanen

Työkohteen nimi ja sijaintikunta
Huopanankosken vanha kalahautomo , Viitasaaren kaupunki

Työkohteen kuvaus
Kesän vaativin ja suuritöisin kohde oli Huopanankosken vanhan kalahautomon pärekatteen uusiminen ja punamultamaalaus. Nelinkertainen pärekatto valmistui rivakasti Juhani Ahon syntymän 150-vuotis juhliin. Hautomolla järjestettiin työnäytös elokuussa. (Mahd. kuvia kohteesta liitteenä)

Toteutuneet kustannukset

Työllistäminen	Aineet ja tarvikkeet	Muut menot	Yhteensä
23808.33	5700.00	11201.23	40709.56

Palkkausmenoihin merkitään palkkamenot sekä lakisääteiset sotu- ja eläkemenot. Kohtaan muut menot merkitään muut työn toteuttamisesta koituneet menot kuten matkamenot, työturvallisuus- ja sosiaalilämenot sekä työkalukorvaukset.

Työn toteutusaika 4/7-7/9 2011

Työntekijät	Nimi	Työpäivät
	Jari Blom	39
	Helinä Puranen	39
	Veikko Pitkänen	39
	Ilkka Matilainen	39
	Markku Vesterinen	39
	Ilkka Matilainen	39
	Mirja Kinnunen	39

Työn työllistävä vaikutus yhteensä 273 henkilötyöpäivää (8 tuntia/päivä)

Päiväys 15/12 2011

Allekirjoitus

Liite 7. Loppuraportti työkohteesta, Oravivuoren näkötorni



LAPE
LOPPURAPORTTI
TYÖKOHTEESTA
PROJEKTINUMERO
IS10449



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

TYÖKOHTEEN LOPPURAPORTTI

Työsuunnittelija
Iilikka Silen

Työkohteen nimi ja sijaintikunta
Oravivuori Korpilahti/Jyväskylä

Työkohteen kuvaus

Oravivuoren kolmiomittaustorni UNESCON maailmanperintökohde. Kohteet alkuperäiset pystysoraan kohonneet tikastyyppiset portaat uusittiin turvallisempiin portaisiin jotka täyttävät mitoituksiltaan tämän päivän vaatimukset koska kohde on suosittu retki/nähtävyys paikka. Portaat suunniteltiin yhteistyössä arkkitehtitoimiston kanssa, materiaalit kohteeseen kuljetettiin talkoilla. Portaat rakennettiin painekyllästetystä puutavarasta jota kului n.1000m. samoin kiinnityksiin tarvittavia rosteriruuveja kului toistatuhatta kappaletta. Portaat rakennettiin siten että ensin tehtiin valmiiksi välitasanteelle saakka josta päästiin rakentamaan loppu osa portaista ylös asti, työtehtiin käsityökaluilla paikanpäällä. Korkeuseroa tornilla on 6m. mikä vaikeutti rakentamista koska telineitä ei sijainnin vuoksi tuoda kohteeseen, joten täytyi rakentaa porrasta kokoajan valmiiksi ja siten edetä työssä. Työ oli haasteellinen kokonsa sekä sijaintinsa vuoksi. Kohde on maanmittaushallituksen valvonassa josta oli ylin valvoja kohteessa.

(Mahd. kuvia kohteesta liitteenä)

Toteutuneet kustannukset

Työllistäminen	Aineet ja tarvikkeet	Muut menot	Yhteensä
4760,16	2486,98	625,6	7872,74

Palkkausmenoihin merkitään palkkamenot sekä lakisääteiset sotu- ja eläkemenot. Kohtaan muut menot merkitään muut työn toteuttamisesta koituneet menot kuten matkamenot, työturvallisuus- ja sosiaalilämenot sekä työkalukorvaukset.

Työn toteutusaika 27/6-4/8 2011

Työntekijät	Nimi	Työpäivät
	Hemilä Jari	
	Korhonen Ville	
	Hiljanen Seppo	

Työn työllistävä vaikutus yhteensä 48 henkilötyöpäivää (8 tuntia/päivä)

Päiväys 10/11 2011

Allekirjoitus _____