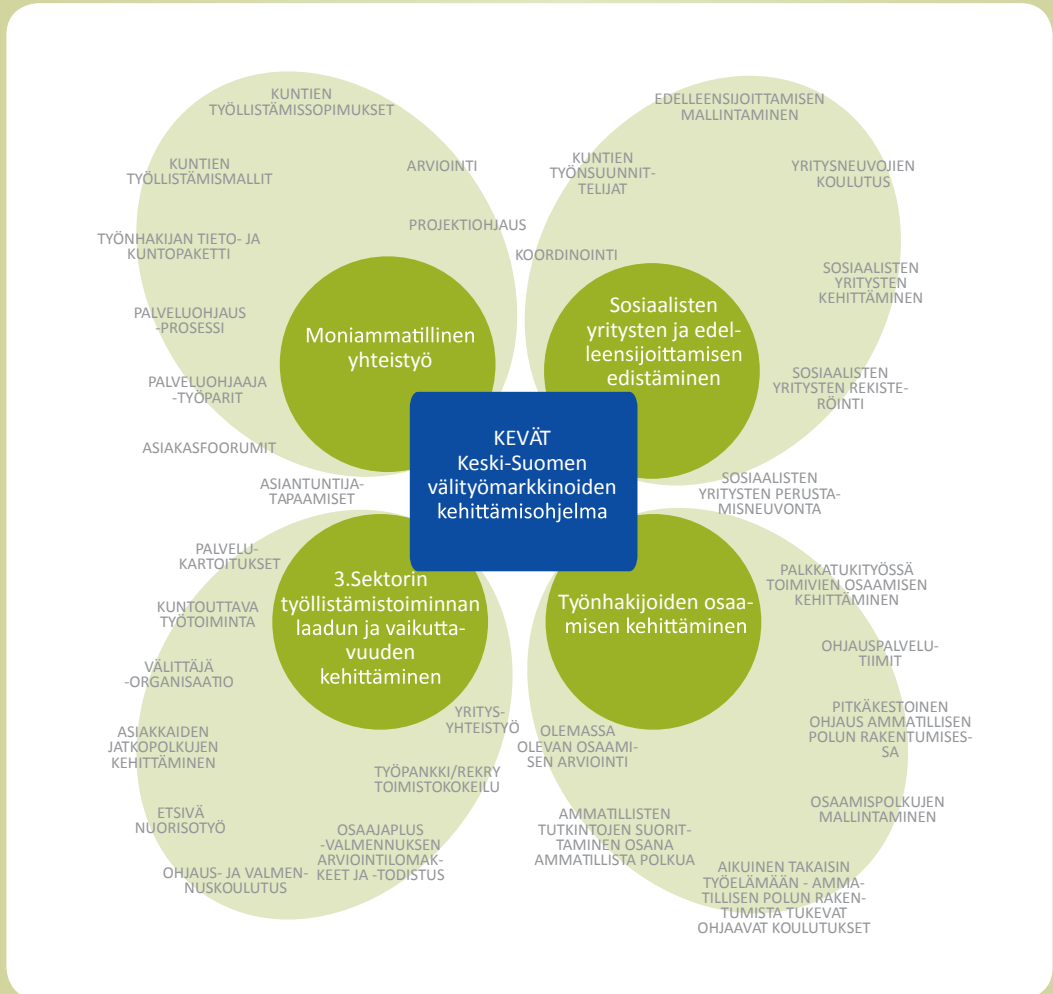


TAINA ERA (TOIM.)



TYÖTÄ, OSAAMISTA JA OSALLISUUTTA KESKI-SUOMESSA

Raportti Keski-Suomen välityömarkkinoiden kehittämisestä 2008–2011



**Työtä, osaamista ja osallisuutta
Keski-Suomessa**

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA 119

TAINA ERA (TOIM.)

Työtä, osaamista ja osallisuutta Keski-Suomessa

RAPORTTI KESKI-SUOMEN VÄLITYÖMARKKINOIDEN
KEHITTÄMISTYÖSTÄ 2008–2011



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA –SARJA
Toimittaja • Risto Heikkinen

© 2011

Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu

TYÖTÄ, OSAAMISTA JA OSALLISUUTTA KESKI-SUOMESSA
-RAPORTTI KESKI-SUOMEN VÄLITYÖMARKKINOIDEN
KEHITTÄMISTYÖSTÄ 2008–2011

Kannen kuva • Riina Autio & Janne Laitinen
Ulkoasu • Pekka Salminen
Taitto & paino • Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print • 2011

ISBN 978-951-830-192-2 (NID)
ISBN 978-951-830-193-X (PDF)
ISSN 1456-2332

JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35
40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut

Sisällys

TIIVISTELMÄ.....	7
ABSTRACT.....	9
PROLOGI.....	11
ESIPUHE.....	13

KEVÄTTÄ TYÖLLISTÄMISEN JÄRJESTÄMISEEN

Taina Era

KEVÄTTÄ SIIRTYMIIN VÄLITYÖMARKKINOILLA JA VÄLITYÖMARKKINOILTA....	16
---	----

KUNTIEN TYÖLLISTÄMINEN JA PALVELURAKENTEEN MUUTOS

Mia Tammelin

KUNTA- JA PALVELURAKENNEUUDISTUS (PARAS) MUUTTAA KUNTAPALVELUJEN RAKENNETTA.....	26
---	----

Arja Harmainen

VÄLITYÖMARKKINOIDEN KEHITTÄMISEN HAASTEET	37
---	----

Taina Era

TYÖLLISTÄMINEN JA KUNTIEN TOIMIVAT KÄYTÄNNÖT	41
--	----

KOLMAS SEKTORI TYÖLLISTÄMIPALVELUIDEN KEHITTÄJÄNÄ

Eija Siekkinen

VÄLITTÄJÄ-HANKE – VÄLITTÄJÄORGANISAATIOTOIMINTA KEHITTÄMISTOIMINNAN MUOTONA	56
--	----

Anu Pelkonen

VAIKUTTAVUUTTA KOLMANNEN SEKTORIN OHJAUS- JA VERKOSTOYHTEISTYÖHÖN	74
--	----

AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Vuokko Joutsen, Pirkko Pinola, Marjatta Ylönen & Anna Klemi
TYÖNHAKIJAN AMMATILLISTA POLKUA RAKENTAMASSA.....88

Pirjo Hänninen
TAITAJASTA OHJAAJAKSI – TYÖVALMENTAJIEN OHJAUSKOULUTUSHANKE... 110

SOSIAALINEN TYÖLLISTÄMINEN JA UUDET AVAUKSET

Raija Lääperi & Kari Lintunen
SOSIAALINEN YRITYS VÄLITYÖMARKKINOILLA 124

Heli Kallio-Kauppila
KOHTI OIKEAA TYÖTÄ JA OIKEAA PALKKAA 134

Taina Era
ASIAKASFOORUMIT JA PALVELUIDEN KEHITTÄMINEN..... 147

KEVÄT-OHJELMAN VIESTIT PÄÄTTÄJILLE

Taina Era & Janne Laitinen
YHTEISILLÄ JOUSTAVILLA KÄYTÄNNÖILLÄ HYVINVOINTIA..... 164

KIRJOITTAJAT 173

LÄHTEET 179

LIITTEET 195

Tiivistelmä

Era Taina (toim.)

Työtä, osaamista ja osallisuutta Keski-Suomessa

-raportti Keski-Suomen välityömarkkinoiden kehittämistyöstä 2008–2011

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2011, 211 s.

(Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, 119)

ISSN: 1456-2332

ISBN 978-951-830-192-2 (NID)

ISBN 978-951-830-193-X (PDF)

Tämä tutkimusraportti koostuu kymmenestä artikkelista, jotka on jaettu neljään eri teemaan, joita ovat monitoimijaisuus, 3. sektorin työllistämistoiminnan vaikuttavuus, osaamisen kehittäminen ja työllistämisen uudet avaukset. Lisäksi raportissa on työelämän dynamiikkaa ja siirtymiä kuvaava johdanto *Kevättä siirtymiin välityömarkkinoilla ja välityömarkkinoilta* sekä pohdinta *Yhteisillä, joustavilla käytännöillä hyvinvointia*.

Kolme ensimmäistä artikkelia liittyvät monitoimijaisuuden teemaan ja kuvaavat muutoksia työllistämisen palvelurakenteissa. *Kunta- ja palvelurakennemuudistus (Paras) muuttaa kuntapalvelujen rakennetta* -artikkelissa tarkastellaan sosiaali- ja terveystalouden järjestämisen muutoksia, joissa on kuntien välisiä eroja. Välityömarkkinoiden hajanaisuus ja sopimuksellisuuden kehittäminen nousevat esiin artikkelissa *Välityömarkkinoiden kehittämisen haasteet*. *Työllistäminen ja kuntien toimivat käytännöt* -artikkeli kertoo työllistämisen monitoimijaisuudesta ja pohtii työllistämisen kannattavuutta.

3. sektorin työllistämisen vaikuttavuus -teemassa on kaksi artikkelia. Välittäjähankkeen prosesseja ja sen paikallisten osahankkeiden tuloksia kuvataan artikkelissa *Välittäjä-hanke – välittäjäorganisaatiotoiminta kehittämistoiminnan muotona*. Toisena artikkelina on *Vaikuttavuutta kolmannen sektorin ohjaus- ja verkostotyöhön*. Siinä kuvataan mm. Osaaja Plus -ohjaustyövälineiden kehittämistyötä. Artikkelit nostavat esille 3. sektorin toiminnan innovatiivisia puolia ja pohtivat työllistämisen yhteistyötä 3. sektorilla.

Osaamisen kehittämisen teeman etenemistä kuvaavat kaksi artikkelia. Ensimmäisessä *Työnhakijan ammatillista polkua rakentamassa* -artikkelissa kuvataan jatkuvan ohjauksen toteuttamista oppilaitoksen ja työvoimatoimiston yhteistyönä. Artikkelissa korostuu asiakaslähtöinen osaamisen tukeminen. Toinen artikkeli, *Taitajasta ohjaajaksi – työvalmentajien ohjauskoulutushanke* kuvaa 3. sektorin työvalmentajille ja kuntien työsuunnittelijoille järjestettyä työvalmennuskoulutusta ja pohtii mentorointia valmentajien ohjaavana tukena.

Työllistämisen uudet avaukset -teema koostuu kolmesta artikkelista. Sosiaalisen yrityksen ideaa ja toimintaa sekä perustamisneuvontaa käsitellään artikkelissa *Sosiaalinen yritys välityömarkkinoilla*. Journalistiseen tyyliin esitellään yhden sosiaalisen yrityksen toimintaa artikkelissa *Kohti oikeaa työtä ja oikeaa palkkaa*. Lopuksi pohditaan asiakaslähtöistä työllistämispalveluiden kehittämistä artikkelissa *Asiakasfoorumit ja palveluiden kehittäminen*. Siinä kerrotaan vaikuttamistyöstä, jossa informaatio etenee asiakasfoorumeista työllistämisen toimijoille järjestettyihin palauteta- paamisiin.

Pohdinnassa, *Joustavilla yhteisillä käytännöillä hyvinvointia* kootaan KEVÄT-ohjelman kokemuksia toimintakaudesta. Kunnat ovat aktivoituneet työllistämisen järjestämisessä, mutta toimintakenttä on edelleen hajanainen yhteisten käytäntöjen ja työnjaon suhteen. Koordinoivaa, kehittävää ja sopimuksellisuutta vahvistavaa toimintaa tarvitaan edelleen. Artikkelissa pohditaan erilaisten työllistämistrategioiden ja kestäväen työllistymisen mahdollisuuksia. Lopuksi on koottu KEVÄT-ohjelman viestejä kunnille ja seutukunnille, alueviranomaisille sekä hallitukselle ja ministeriöille.

Abstract

Era, Taina (ed.)

Employment, competence and involvement in Central Finland

– Report on development work at transitional Labour markets 2008–2011

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, 2011, 211 s.

(Publications from JAMK University of Applied Sciences, 119)

ISSN: 1456-2332

ISBN 978-951-830-192-2 (NID)

ISBN 978-951-830-193-X (PDF)

This report consists of 10 articles, which are divided in four different themes, namely multi-actor cooperation, efficacy of employment activities at NGO's, development of competence and new openings for employment activities. The report also includes an introduction "*Spring*" for *substituted transitions in the labour markets* and a discussion article *Well-fare with the help of joint, flexible practices*. Transitions are discussed from the point of dynamic changes in the labor markets.

The three first articles relate to the multi-actor theme and they describe the changes in the structures of services which support employment activities. The article, *Restructuring the government and services in municipalities (Paras) changes the structure of services*, describes these changes in social and health care. The article shows how these service structures differ between municipalities. Fragmentation of services and the need to develop agreement-based multi-actor cooperation are discussed in the article *Developmental challenges in transitional labor markets*. The *Employment and practices in municipalities*-article discusses multi-actor functions and the profitability of active employment policies.

Under the theme 'efficacy of employment activities at NGO's' there are two articles. The first one describes the processes and results in the *Middleman –project*, which supported development work in 8 local sub-projects. The second article, *Power to the guidance of clients and networking in NGO's*, describes the development process of guidance tools, called a SkillfullPlus working package. Both articles present innovativeness in NGO's and reflect on how to improve cooperation in client work.

The report contains two articles that describe the development of client competence. The *Constructing the vocational path of the job seeker* -article describes the implementation of “continuing guidance” carried out in cooperation by an adult educational institution and the labour office. They highlight the client centered approach in case of competence development. The other article *From skillfulness to expertise –education on guidance for job trainers*, describes how this guidance education was organized for job trainers in NGO’s and job planners in municipalities. This article also evaluates mentoring as a tool to support job trainers and job planners in their work.

‘The new opening’- theme consists of three articles. The first one, *Social enterprise in the transitional labour markets* presents the idea and creation counseling of a social enterprise. In addition, a journalistic article, *Towards proper work and a good reward* presents one social enterprise as a case study. The third article discusses client involvement and development of active employment services. *Client forums and service development* describes how influencing proceeds from collecting information in client forums and ends up in local, multi-actor feed-back meetings.

Finally, in the closing article, *Well-fare with the help of joint, flexible practices* presents conclusions of the experiences in the development programme. The article maintains that municipalities have realized the need of employment activities. The field of activation policies is still rather fragmented and suffers from exiguity of common practices and unclear division of labour. There is a need to strengthen coordination, development work and agreements between the different actors. The article also contains a discussion about different employment strategies and opportunities of sustainable employment. Messages to municipalities and regions, regional authorities and to the government and ministries can be found at the end of the article.

Prologi

”Jos annan ajatukseni kiittää, en voi välttyä ajatukselta, että työttömyys on sittenkin erittäin vakava yhteiskunnallinen ongelma. Sosiaalisilta vaikutuksiltaan se on kenties vakavampi ongelma kuin monet muut ongelmat, sillä työttömyyskokemusten varjo heittää yksilöiden elämään vielä silloinkin kun itse ongelma, työttömyys, on ratkaistu. Ja, jos asiat ovat näin, herää kysymys onko yhteiskunta suhtautunut siihen riittävän vakavasti. Onko yhteiskunnassa kehitetty riittävästi keinoja ja ammattitaitoa auttaa ja tukea työttömyyden kokeneita yksilöitä takaisin hyvinvointiin? Toisaalta voi kysyä onko työttömien tukeminen ollut liian yksipuolisesti vain työvoima- ja sosiaaliviranomaisten toimintaa ja työttömien psyykkinen kuntoutus jäänyt toissijaiseksi tai laiminlyödyksi tavoitteeksi. Voidaan myös kysyä onko niillä henkilöillä ja ryhmillä, jotka osallistuvat työttömien kuntoutukseen riittävästi ammattitaitoa ja resursseja tehdä tätä tärkeää kuntoutustyötä? Miksei tähän työhön ole otettu mukaan sellaisia terapioita, jotka tukevat itsetunnon kehittymistä ja joista on todettu olevan positiivista näyttöä (vrt. Vikeväinen-Tervonen 1998)? – Kun esitän kysymyksen näin avoimesti ja retoorisesti, voin toki sanoa, että kentällä ja projekteissa tämä asia on tiedustettu, mutta sellaisilla tahoilla, kuten KELA ja muut kuntoutustoiminnan rahoittajat, pallo on vielä hukassa. KELA:han ei vielä hyväksy esim. luovia terapioita kuntoutuksen piiriin eikä Työsuojelurahasto rahoita tutkimus- ja kehittämishankkeita, jotka kohdistuvat työttömiin. Ironiaa? Ei, vaan totta.”

Pertti Koistinen, professori, Tampereen yliopiston sosiaalitutkimuksen laitos, Kotisivu Pähkinöitä purtavaksi, Ote kirjoituksesta: Työttömyyden pitkä varjo, 9.11.2004 <http://www.uta.fi/laitokset/sostut/hlokunta/koistinen/pahkina/juttu3.htm>

Esipuhe

EIJA HEINONEN

1990-luvun lamasta lähtien rakenteellinen työttömyys on ollut Keski-Suomen maakunnan vakava ongelma. Työmarkkinoita leimaavana piirteenä on pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömyys, vaikka työttömien koulutustaso on hyvä. Tästä huolimatta työvoimapula uhkaa monilla aloilla suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle vuosikymmenen puolivälissä.

Toimivat työmarkkinat -osaajia ja työpaikkoja Keski-Suomeen -kehittämishjelma suuntaa maakunnallista, työmarkkinoiden yhteistä kehittämistä. Kehittämishjelma on laadittu vuosille 2009–2013. Maakunnan yhteistyöryhmän nimesi eri intressiryhmistä kootun, Osaamis- ja työllisyystyöryhmän. Kehittämishjelma on syntynyt tämän työryhmän ja alueen toimijoiden työn tuloksena. Strategisesti tärkeimmät kehittämiskohteet päivitetään ohjelmaan vuosittain.

Ohjelmallisena tavoitteena on luoda organisaatorajat ylittävä, kehittämisen yhteistoimintatapa, joka edistää monipuolisesti uusien työpaikkojen syntymistä, ennakoii ja tunnistaa työmarkkinoiden muutostekijöitä ja kehittämishaasteita sekä reagoi nopeasti talouden ja elinkeinoelämän muutoksiin. Kehittämishjelman toteuttamista tehostetaan ja vauhditetaan Euroopan sosiaalirahaston osarahoittamilla kehittämishankkeilla.

Toimivat työmarkkinat -kehittämishjelmaan on valittu seitsemän kehittämisteemaa. Niistä yksi on Työvoimareservin työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Kehittämisteemaan sisältyy haaste, kuinka saattaa kauimpana avoimista työmarkkinoista olevia työnhakijoita takaisin työmarkkinoille. Välityömarkkinat tarjoavat erilaisia työllistymistä edistäviä mahdollisuuksia tälle kohderyhmälle. Keski-Suomessa välityömarkkinoita on kehitetty kokoamalla välityömarkkinatoimijat tiiviiseen yhteistyöhön KEVÄT-ohjelman ympärille.

KEVÄT-ohjelma on valtakunnallisesti, välityömarkkinoiden kehittämisen kentässä, ainutlaatuinen. Siinä toteutuu koordinoitusti välityömarkkinoiden yhteiseen tavoitteeseen pyrkivä ja eri toimijoiden perustehtävän tunnistava, monitoimijainen yhteistyö. Yhdessä tekemisen, raportoinnin ja arvioinnin myötä on koostunut hyvä kokonaiskuva siitä, millä toimenpiteillä ja millaisella yhteistoimintatavalla voidaan saavuttaa tuloksia työvoimareservin työllistymiseen. Lisäksi KEVÄT-ohjelman

myötä tarjoutui oivallinen, oppivan alueen ideologian mukainen mahdollisuus yhdessä oppimiseen. Tämä toteutui niin yksilö-, organisaatio- kuin aluetasolla kehittämistoiminnassa mukana olleille toimijoille.

KEVÄT-ohjelman toteuttaminen, monine haasteineen, on toimintatavallaan vahvistanut Keski-Suomea yhteistyön, yrittäjyyden ja osaamisen maakuntana.

KEVÄTTÄ TYÖLLISTÄMISEN JÄRJESTÄMISEEN

TAINA ERA

Kevättä siirtymiin välityömarkkinoilla ja välityömarkkinoilta

TAINA ERA

Tässä raportissa kerrotaan työllisyyden edistämisestä Keski-Suomen välityömarkkinoilla neljän teeman näkökulmasta, joita ovat:

- 1) Palvelurakenteiden muutokset ja monitoimijainen työllistäminen
- 2) 3. sektorin työllistämispalvelut ja niiden kehittäminen
- 3) Ammatillisen osaamisen kehittäminen
- 4) Työllistämisen uudet avaukset

Nämä asiat nähtiin maakunnallisissa työpajatapaamisissa keskeisinä tuloksellisuutta edistävinä tekijöinä vuonna 2008 ja niiden ympärille rakennettiin Keski-Suomen välityömarkkinoiden kehittämisohjelma KEVÄT. Ohjelman toteuttamiseen osallistui yhteensä 14 hanketta 18 keskisuomalaisen kunnan alueella. KEVÄT-ohjelman hankkeet (liite 1) toteuttivat osaltaan työ- ja elinkeinoministeriön Välityömarkkinoiden kehittämisohjelmaa (kehittämisohjelma 2007–2013). KEVÄT-ohjelman hanketyö painottui välityömarkkinoiden palveluiden vaikuttavuuden kehittämiseen. Kehittämistyö vastasi työ- ja elinkeinoministeriön asettamia yritysysteistyön, 3. sektorin ja suunnitelmallisen kehittämisen tavoitteita. (Lempola 2011). KEVÄT-ohjelman hankkeet rahoitettiin osallistuneiden kuntien, Suomen valtion toimesta ja Euroopan sosiaalirahaston, Manner Suomen ohjelmasta.

KEVÄT-ohjelmassa välityömarkkinat ymmärrettiin työn ja työttömyyden välissä olevina palveluina, jotka edistivät työnhakijan pääsyä avoimille työmarkkinoille. Välityömarkkinat käsitteestä on käyty paljon keskustelua vuodesta 2006 alkaen, jolloin se mainittiin TUPO II -työryhmän mietinnön yhteydessä. Tämä valtion ja työmarkkinajärjestöjen käsitys liittyi työvoimavirtojen ja työvoimaa ohjaavien palveluiden kokonaisuuteen (2006). Tällöin oli huolena työvoiman riittävyys ja osaaminen, mikä heijastui myös työministeriön kehittämisohjelmaan. Siinä palveluiden kohderyhmäksi määriteltiin ”aikaisempaa enemmän vajaakuntoisia, työkyvyttömyyseläkkeellä ja kuntoutustuella olevia sekä henkilöitä, joiden työttömyys uhkaa pitkittyä” (kehittämisohjelma 2007–2013). Välityömarkkinoiden asiakasryhmää alettiin määritellä yhä

vahvemmin nimenomaan vajaatyökykyisinä ja syrjäytymisuhanalaisina työnhakijoina, kun rakennetyöttömien osuudessa ei tapahtunut juurikaan muutoksia. Sosiaali- ja terveysministeriön KASTE-ohjelmassa välityömarkkinat ymmärrettiin osana aktiivista sosiaalipolitiikkaa. Tavoitteena oli vaiheittaisten polkujen rakentaminen kohti avoimia työmarkkinoita. Tämän prosessin toteuttamiseen tarvitaan yhteistyötä, jossa kuntatoimija on vastuussa aktiivisesta sosiaalipolitiikasta ja työhallinto aktiivisesta työvoimapolitiikasta. (KASTE 2008–2011). Työministeriön hallitusneuvos Päivi Kerminen (2010) asetti välityömarkkinoiden toimijoille kolme seuraavaa tehtävää:

- 1) *Siirtymätyöpaikka avoimille työmarkkinoille*. Välityömarkkinat tarjoaa työtä, jossa on mahdollisuus hankkia avoimilla työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista.
- 2) *Työmarkkinoille kuntoutus*. Asiakkaina työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa olevat työnhakijat, jotka tarvitsevat välityömarkkinoilla työskentelyn ohella normaalia enemmän opastusta ja tukea työn tekemisessä sekä mahdollisesti muuta sosiaalista tukea.
- 3) *Pitkäkestoisen, tuetun työn tarjonta*. Välityömarkkinat tarjoaa pitkäkestoista tuettua työtä henkilöille, joilla ei ole edellytyksiä joko terveydellisten rajoitteiden tai toimintakykynsä puolesta sijoittua avoimille työmarkkinoille. (Kerminen 2010)

Keväällä 2010 asetettiin kolmikantainen, työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön sekä kuntaliiton edustajista muodostettu työryhmä ratkaisemaan vaikeassa työmarkkina-asemassa olevan työnhakijoille suunnattujen palveluiden järjestämisestä. Työryhmä ottaa kantaa välityömarkkinoiden toimijoiden, eri hallinnonalojen ja -tasojen väliseen yhteistyöhön sekä kokonaisvastuun ottamiseen asiakkaan prosessista (Ilmonen 2011) Rakennetyöttömien palvelupoluissa on erilaisia sosiaali- ja työvoimapolitiittisia osittaissiirtymiä sekä siirtymiä koulutukseen ja avoimille työmarkkinoille tai niiden ulkopuolelle. Näitä prosesseja on kuvattu kuntouttavaa työtoimintaa koskevassa tutkimuksessa (Karjalainen ja Karjalainen 2010).

Työelämän siirtymillä tarkoitetaan elämänkaaren aikana tapahtuvia, työhön liittyviä siirtymiä, kuten työn ja koulutuksen, työn ja työttömyyden, palkkatyön ja kotityön välillä tai siirtymisenä työstä toiseen ja lopuksi siirtyminä työstä työn ulkopuolelle tai eläkkeelle (Räisänen ja Schmid 2008). Siirtymien tarkastelu välityömarkkinoilla selkiinntää

ohjaus- ja tukiprosesseja sekä työnjakoa toimijoiden välillä. Ne tuovat esille sen, miten erilaiset toimintatavat ottavat huomioon elämän sosiaaliset riskit, ja tukevat yksilöllisen vastuun ottamista tai kannustavat työelämään siirtymistä (vrt. emd.). Koulutus-, sosiaali- ja terveystieteiden siirtymien moninaisuus ja niiden rinnakkaisuus työllisyyspoliittisten toimenpiteiden kanssa vastaa asiakkaiden työllistymisen esteiden poistamiseen. Samalla työelämän siirtymien tarkastelu luo ymmärrystä rakennetyöttömyyden syntyyn ja liittyy myös välityömarkkinat osaksi laajempaa työmarkkinoiden dynamiikan muutosta.

Työmarkkinoiden muutoksiin vaikuttivat erilaiset tekijät, kuten tuotantoteknologian kehitys, tietoon perustuvan tuotekehityksen merkityksen kasvu ja tiedon muuttuminen tärkeimmäksi tuotannon tekijäksi sekä talouden entistä tiukempi kiinnittyminen osaksi maailmantaloutta. Tämä yleinen kehitys on muuttanut ammatteja ja niiden työtehtäviä, työn tekemisen tapaa, työaikaa ja -paikkaa. Tämä näkyy mm. palvelusektorin kasvuna tärkeimmäksi työllistäjäksi vaikka teollisuus on edelleen merkittävä työnantaja (Taulukot ja kuviot, 2009.). Eri tuotannonaloille yhteisenä, muutosvoimaa tuovana piirteenä on tiedon muuttuminen tärkeimmäksi tekijäksi, jonka avulla luodaan uutta tavara- ja palvelutuotantoa (esim. Castels 1998). Informaatioammattien 1960-luvulla alkanut kasvu tasaantui 1995 ja on pysynyt 44–46 % tasolla. Samalla kun uusia informaation käsittelyyn perustuvia ammatteja ja työtehtäviä syntyi, katosi vanhoja ammatteja, kuten konekirjoittajat, kirjapainaltajat, puhelinkeskusten hoitajat. (Pyöriä 2006). Informaatioteknologia tuottaa jatkuvasti uusia sovelluksia, ja tietoteknologisista taidoista on tullut osa ammattitaitovaatimuksia monissa ammateissa. Teknologiset sovellukset vaikuttavat myös arjen selviytymiseen, sillä esim. maksujen, sosiaalietuuksien tai työnhaun hoitaminen tapahtuu internetissä. Sosiaalinen media ja e-lehdet, e-kirjat ja e-kirjastot edellyttävät uusia vuorovaikutuksellisia ja teknisiä taitoja.

Työvoimatarvetta koskeneet muutokset heijastuivat 1990-luvulla näkyväksi tulleeeseen murrokseen. Laman aikainen työpaikkojen menetyks oli suurta teollisuudessa, ja se koski vanhempaa ja vähemmän koulutettua työntekijäryhmää (Tuomaala 2008) Yhtenä syynä heidän työmarkkinoilta syrjäytymiseensä oli nuorten ja vanhempien ikäluokkien välinen koulutuskuilu, joka oli suurin OECD-maissa (Kangas 2003). Osaamisvaatimusten kasvusta käydään paljon keskustelua, jossa toisaalta esitetään, ettei tietotyöläisen voittokulku olekaan jatkunut eikä muutos ole niin suuri kuin esitetään (esim. Pyöriä 2006). Toisaalta asiakaslähtöisen tavara- ja palvelutuotannon nähdään tuottavan ns. hybridiammatillaisen

osaamisvaatimukset. Työntekijän pitää toimia erilaisissa ammattirooleissa ja osata kunkin tehtävän mukaiset tiedot ja taidot. Esimerkiksi autohuoltamossa autoasentajan pitää toimia asiakaspalvelijana, varaosamyynninä ja varaosien tilausten tekijänä. (Hanhinen 2011). Pelkkä perusammattitaito ei riitä, vaan usein työntekijöiltä odotetaan kykyä vastata työorganisaatiolle syntyviin tuotannollisiin haasteisiin niin henkilökohtaisten ominaisuuksien tai taitojen avulla kuin työajan ja paikan suhteen joustavasti. Raija Julkunen (2008) vertaa tätä uutta työtä hybridiin ja mosaiikkiin, joka on valmis muotoutumaan aina uudestaan uusien haasteiden edessä. (Julkunen 2008). Työn mosaiikki rakentuu usein moniammatillisissa verkostoissa erityisosaamista yhdistämällä. Näin perinteisiä osaajia kuitenkin tarvitaan, ainakin Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020 -raportin perusteella. Siinä työvoiman tarve oli suurin erilaisilla palvelualoilla, erityisesti kaupan ja myynnin aloilla, sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa. (Hanhijoki ja muut 2009).

Osaamisen kehittämällä on usein tärkeä merkitys, kun siirrytään työstä toiseen tai työn ulkopuolelta takaisin työhön. Näitä siirtymiä tehdään yrityksissä varsin vilkkaasti, sillä joka neljäs työntekijä päättää työsuhteensa joka vuosi. Vastaavasti yritykset uusiutuvat ja päättävät joka päivä 400 työpaikkaa, joiden tilalle tulee vastaavasti uusia työpaikkoja. Työpaikkojen vaihtuvuus on suurta palvelu- ja rakennusaloilla, nuorilla ja pienillä työpaikoilla sekä matalapalkkaisilla ja alhaisen pääomavaltaisuuden toimialoilla. (Kauhanen ja Maliranta 2011.) Suomessa työpaikkoja alkaa ja loppuu paljon verrattuna muihin OECD-maihin. Näin työmarkkinoiden dynamiikka voidaan pitää hyvänä, tuotantotaloutta uusintavana. (Alatalo 2009.) Alueelliset ja toimialakohtaiset erityistarpeet, niihin vastaaminen ja koulutuksellisten siirtymien rakentaminen tuovat välityömarkkinoille mahdollisia jatkumoa ja siirtymiä koulutuksesta tai toimenpiteistä työelämään. Työmarkkinoiden siirtymien joustavuus edellyttää palveluiden, erityisesti osaamisen kehittämisen helppoa saatavuutta ja korkeaa, ajanmukaista tasoa. Näin koulutuksen laadusta voi tulla myös keskeinen kilpailutekijä kansainvälisessä taloudessa (ks. Asplund ja Maliranta 2005).

Työmarkkinoiden vahva dynamiikka koetaan Suomessa turvattomuutena. Työsuhdeturvan parantamista ei nähdä kuitenkaan keinona turvallisuuden parantamiseen, vaan siihen pitäisi pyrkiä parantamalla esimerkiksi työttömyysturvaa ja koulutusmahdollisuuksia (Alatalo 2009). Turvattomuus ja toimeentulon vaikeudet voivat jäykistää työmarkkinoiden toimivuutta. Tuloerojen kasvun myötä suhteellinen köyhyys on

kasvanut Suomessa nopeammin kuin muissa OECD-maissa. Työttömyys on keskeisin huono-osaisuutta ja köyhyyttä aiheuttava tekijä. Työttömyys ja siihen liittyvä toimeentulotuen varassa eläminen lähtivät uudelleen nousuun vuonna 2009. (Moisio 2010.) 150 000 kotitaloutta elää Suomessa perusturvan varassa, joka ei aina ole riittävä edes normaaleihin päivittäisiin minimitarpeisiin. Erityisen suuri köyhyysriski on yksinhuoltajien ja työmarkkinatuen varassa elävillä perheillä. (Moisio ym. 2011). Köyhyys voi tulla esteeksi aktiiviselle työn etsimiselle tai hakeutumiselle koulutuksiin, siis aktiivisen työvoimapolitiikan peruslähteille. Köyhyys ja ongelmien kasautuminen erilaisiksi taloudellisiksi, sosiaalisiksi ja terveydellisiksi ongelmiksi pitkittyvän työttömyyden myötä asettavat vaatimuksia palvelujärjestelmän toimivuudelle. Kokonaisvaltaisella, kuntouttavalla otteella tapahtuva palveluohjaus edellyttää mm. sektorirajat ylittäviä palveluita, asiakaslähtöisyyttä, palveluiden oikea-aikaista kohdentamista, palveluketjun katkeamattomuutta, monitoimijaisia ja moniammatillisia toimintatapoja ja ohjauskäytäntöjä. (ks. myös Matinvesi 2010, Toikko 2009, Paltamaa ym. 2010)

Työllistämiseen liittyvien siirtymien ja osittaissiirtymien selkiennyttäminen ohjausprosesseina, vastuina ja työnjakoina voisi tuoda resursseja ja vaikuttavuutta työnhakijoiden ohjaukseen välityömarkkinoilla. Välityömarkkinatoimijoiden joukko rakentuu viranhaltijoista, jotka ohjaavat asiakkaitaan ja tekevät kaikki toimenpiteitä koskevat päätökset niin työvoimahallinnossa, sosiaali- ja terveystoimessa, vakuutuslaitoksissa ja oppilaitoksissa. Hankkeet toimivat usein näiden viranomaisten ja työnantajatahojen välimaastossa. Hankkeiden tarkoituksena on löytää uusia, joustavia tapoja asiakkaiden ohjaamisessa ja asiakkaan siirtymien tai osittaissiirtymien tukemisessa. Näin hankkeet tuottavat palveluita ja toiminnallisia ratkaisuja hyvin monimutkaisessa ja osin pirstaleisessa toimintaympäristössä, jossa hanketoimijoilla itsellään ei ole minkäänlaista päätäntävaltaa asiakkaiden toimenpiteitä koskevissa asioissa. Tämä voi olla etu, koska asiakassuhteet kehittyvät usein luottamuksellisina, ja näin työllistymistä estävien tekijöiden kokonaisuus tulee esille. Tästä syntyy myös kiinteän yhteistyön tarve, sillä hanketoimija ei pysty ratkaisemaan asiakkaidensa pulmia ilman viranomaisia. Näin myös siirtymien joustavuus, turvallisuus ja toimivuus tai sen esteet tulevat näkyviksi. Seuraavaksi pyritään liittämään KEVÄT-ohjelman hankkeet erilaisiin työllisyyden siirtymiin ja viranomaisyhteistyöhön.

Kuntien palvelurakenteet ovat olleet murroksessa, jota kuvataan palvelurakenneuudistusta kuvaavassa artikkelissa. KEVÄT-ohjelman monia-

mmatillisuus -teemalla parannettiin edellytyksiä joustaville siirtymille ja tuettiin kuntien, työllistämisen toimijoiden ja viranomaisten yhteistyön rakentumista. Tässä yhteydessä oli pikemminkin kyse monitoimijuudesta kuin varsinaisesta moniammatillisesta työskentelyotteesta. Tavoitteena oli edistää eri toimijoiden paikan ja tehtävien tunnistamista sekä palveluiden kohdentamista erityisesti työttömille työnhakijoille. Ohjelman alussa tarjottiin koulutuksia terveydenhoitajille työttömien terveystarkastuksen järjestämiseksi. Myöhemmin tuettiin Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskuksen hanketta, jonka avulla yhtenäistettiin työttömien työnhakijoiden terveystarkastuskäytäntöjä. *Kunta- ja palvelurakenneuudistus* -artikkelissa kuvataan rakenteiden muutosta. *Välityömarkkinoiden haasteet* kuvaa toimintakentän moninaisuutta ja *kuntien työllistämistä* kuvaavassa artikkelissa pohditaan työllistämisen monitoimijuutta sekä kerrotaan, miten eri tavoin kunnat järjestivät työllisyydenhoitoa.

Varsinaista moniammatillista työtä tehtiin Saarikan ja Pohjoisen Keski-Suomen alueella. Yhteistyöllä tuloksiin -projekti kehitti työvoiman palvelukeskuksen toimintaa mukailevan työotteen, jossa kaksi asiantuntijaa oli työnhakijan tukena hakemassa ratkaisuja ja ohjaamassa tarvittaviin palveluihin. Toinen palveluohjaajista oli työvoimapoliittinen asiantuntija ja toinen sosiaalialan asiantuntija. Palveluohjaajat loivat verkostoa hyödyntävän palveluohjausmallin, jossa asiakkaan prosessia kannatellaan osittaissiirtymästä toiseen, kohti asiakkaan sijoittumista johonkin pysyvämpään tilanteeseen: eläkkeelle, työvoima- tai sosiaalipoliittiseen toimenpiteeseen, koulutukseen tai työhön. Kirsti Rasi ja Minna Virmalainen (2010) kuvasivat opinnäytetyössään tätä palveluohjausprosessia. Myös toinen, mielenkiintoinen, moniammatillinen toimintatapa kehittyi ohjauspalvelutiimeistä. Siinä työvoimaneuvoja, oppilaitoksen opinto-ohjaaja, projektin edustaja ja tiimiin haastateltavaksi kutsuttu työnhakija suunnittelivat ja käynnistivät hänen ammatillisen polkunsu rakentumista. Tätä ja osaamista tukevan polun toteutumisen aikaista yhteistyötä kuvataan *Työnhakijan ammatillisen osaamisen kehittäminen* -artikkelissa.

Osaamisen kehittäminen on erityisesti nuorten kohdalla olennainen väylä avoimille työmarkkinoille (Hämäläinen ja Tuomaala 2006) Omaehtoisuuden koulutuksen mahdollistuminen (laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002 ja sen muutos 2010) työttömyysturvan aikana yli 25-vuotiaille on parantanut siirtymän mahdollisuutta työnhakijoille. Kuitenkin osalle työnhakijoista on vaikea selviytyä saatikka päästä normaalien koulutusväylien kautta kehittämään osaamistaan. Heidän osaamisensa kehit-

täminen edellyttää pitkäjänteistä ohjaavaa työskentelyä, jossa ohjaaja tuntee koulutusmahdollisuudet, asettaa ohjattavalle tavoitteita ja osoittaa suoritustapoja. Asteittainen vaativuuden kasvattaminen ja pyrkimys kohti selkeää ammatillista tutkintoa voi tapahtua normaalien työvoima- ja koulustoimenpiteiden avulla. Näin myös osaamisen kehittäminen voidaan nähdä prosessin omaisina osittaissiirtyminä koulutuksen ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vuorotteluna. Osaamisen parantaminen ja sen todentaminen tapahtuvat asteittain oppimistavan vaihdella käytännön työssä, lupakorttien suorittamisessa, ammattiopiskelussa ja erilaisissa tutkintoihin liittyvissä kirjallisissa ja käytännöllisissä tutkintotilaisuuksissa. Ammatillisen osaamisen kokonaisprosessi on ohjaajan mielessä, ja hän kannattelee ohjauksensa avulla osittaissiirtymien tavoitteellisuutta ja ammatillisen kokonaisuuden rakentumista. Onnistuminen pitkäjänteisessä työssä edellyttää jatkuvaa ohjausta ja/tai ohjaajan käytettävissä oloa. Tätä ohjausprosessia ja sen tuloksia kuvataan tarkemmin edellä mainitussa artikkelissa.

Työttömien palveluiden toteuttaminen tapahtuu suurelta osin kolmannen sektorin toimesta. Aiemmin vapaaehtoisten kansalaisaktiivisuuteen perustunut toiminta on osin ammatillistunut. Jyväskylän, Saarijärven ja Äänekosken alueilla tehdyt 3. sektorin palvelukartoitukset osoittivat myös, että toiminta on usein projektirahoituksen varassa tai valmennusohjaajina toimivat henkilöt ovat itsekin työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä, palkkatukipaikoissa. Samalla yhdistysten, järjestöjen ja säätiöiden asiakaskunta on hyvin haasteellista, vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevia asiakkaita. (Turunen 2009, Era 2010, Soppela 2011.) Asiakkailta voi olla paljon sosiaali- ja terveystieteellisiä osittaissiirtymiä, joiden tunnistaminen ja tavoitteellinen ohjaaminen ovat haasteellisia palvelujärjestelmän asiantuntijoillekin. Tähän osaamisen ja vaatimusten ristiriitaan vastattiin järjestämällä työvalmentajien osaamista parantanut työvalmennuskoulutus, jota kuvataan artikkelissa *Taitajasta osaajaksi*. Ohjauksen tukena käytetään erilaisia arvioinnin ja seurannan välineitä. Erilaiset ohjaamisen työvälineiden, työ- ja toimintakyvyn arviointi tai tavoitteiden seurantarjestelmien lisenssit ovat liian kalliita ylläpidettäväksi useimmille 3. sektorin palveluntuottajille. Toisaalta toimijoiden käytössä olleiden, erilaisten, asiakkaiden prosessia kuvaavien lomakkeiden kirjo ei vastannut siirtymien tunnistamista eikä tavoitteellista ohjaamista. OsaajaPlus-lomakkeisto kehitettiin avoimeksi, kaikille saatavaksi työvälineistöksi tukemaan työvalmentajien ja kuntien työsuunnittelijoiden työtä. Kolmannen sektorin toiminnan ja työvalmennuksen kehittä-

mistä kuvataan seuraavissa artikkeleissa: *Kolmas sektori työllistämisen palveluiden tuottajana ja Vaikuttavuutta kolmannen sektorin ohjaus- ja verkostoyhteistyöhön.*

Toimintakauden alussa vuonna 2008 sosiaaliset yritykset ymmärrettiin uutena, mahdollisena ratkaisuna matalan kynnyksen, pysyvien työpaikkojen luomiseen. Näiden yritysten valmentava työote ja suhteet ympäröivään liiketoimintaan tunnistettiin mahdollisuuksina avata myös siirtymiä toimenpiteistä avoimille työmarkkinoille. Edelleensijoittaminen ja työvoiman vuokraus oletettiin osittaissiirtyminä, asteittaisina muutoksina työnhakijan työ- ja toimintakyvyn sekä ammatillisen osaamisen ja työn vaativuuden suhteen. Osin tämä ajattelu perustui nousukaudella ennakoituun työvoimapulaan, jolloin sosiaaliset yritykset olisivat muodostaneet paikallisen tai alueellisen työvoimareservin, jota voitaisiin ohjata vastaamaan tähän tulevaan työvoimatarpeeseen. Toinen lähestymistapa oli näkökulma yrityksen saamasta imagohyödystä, kun se hankkii sosiaalisen yrityksen tunnuksen. Osoittamalla näin yhteiskuntavastuullista toimintaansa yrityksen tuotteet tai palvelut saisivat tästä lisäarvoa, joka edistäisi kysyntää. Sosiaalisia yrityksiä ja edelleensijoittamista vahvistettiin liiketoiminta- ja työllistämispoliittisen asiantuntijuuden tuella Keski-Suomessa. Sosiaalista yritystoiminnan kehitystä Suomessa kuvataan artikkelissa *Sosiaalinen yritys välityömarkkinoilla* ja konkreettista yritystoimintaa kuvataan artikkelissa *Kohti oikeaa työtä ja oikeaa palkkaa.*

Kolme Välittäjä-hankkeen osahanketta kehittivät kuntouttavan työtoiminnan palvelua Joutsassa, Pihtiputaalla ja Jyväskylässä. Näistä kerrotaan lisää artikkelissa *Kolmas sektori työllistäjänä.* Kuntouttava työtoiminta nousi tärkeäksi kehittämiskohteeksi myös kuntiin tehdyn keskustelukierroksen aikana. Kuntouttavan työtoiminnan tueksi järjestettiin seitsemän (7) asiantuntijatapaamista, joissa kuntien aikuissosiaalityö, palveluohjaajat ja projektien toimijat vaihtoivat kokemuksiaan ja kuullivat eri asiantuntijoita. Myös asiakkaiden palvelukokemuksia kerättiin kuntouttavan työtoiminnan asiakasfoorumeissa ja näitä tuloksia käsiteltiin erilaisissa asiantuntijatapaamisissa. Artikkelissa *Asiakasfoorumit ja kehittämistyö* kuvataan, miten asiakkaiden palvelukokemukset välittyvät kuntien ja koko työllistämisen verkoston kehittämisaiheiksi.

Tämä raportti kokonaisuudessaan kertoo kokemuksista kehittämistoiminnassa ja pohtii välityömarkkinoilla tapahtuvien siirtymien mahdollisuuksia tai esteitä. Useimmissa artikkeleissa kirjoitetaan välityömarkkinoista ja niillä viitataan suhteellisen väljästi palveluihin, joiden avulla vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden työ- ja toi-

mintakykyä, osaamista ja työelämään pääsyä tuetaan koulutuksen, erilaisten työvoimapoliittisten toimenpiteiden ja kuntouttavan työtoiminnan avulla. Välityömarkkinat-käsite viittaa siis useimmiten paikkoihin, joissa asiakkaat ovat työvoimapoliittisissa toimenpiteissä. Vastaavasti välityömarkkina-asiakkaat ovat syrjäytymisuhan alaisia, pitkään työttömänä olleita työnhakijoita, jotka ovat näissä toimenpiteissä tai tarvitsisivat niitä. Tuomalla tähän keskusteluun työelämän siirtymien ja osittaissiirtymien käsitteet olemme halunneet herättää keskustelua asiakasryhmän ja heidän tavoitteidensa moninaisuudesta, konkretisoida sitä, miten erilaiset palvelujärjestelmät limittyvät asiakkaiden tilanteisiin, sekä tuoda pohdittavaksi lainsäädännölliset ja rakenteelliset tekijät, jotka vaikuttavat siirtymien toteutumiseen.

Tässä raportissa kerrotaan kolmen vuoden aikana vaikeassa rakennetyöttömyyden tilanteessa kehitetyistä työllistämistä edistäneistä ratkaisuista. Haluamme jatkaa keskustelua siitä, miten rakennetyöttömyyttä voitaisiin purkaa, millaiset jatkotoimenpiteet olisivat tarpeen, miten palvelut edistävät työkäisten siirtymiä työmarkkinoilla. Lisäksi etsimme vastauksia siihen, mitä muutoksia ja joustoja tarvitaan, että työnhakijoilla olisi jatkuvia, omien edellytystensä mukaisia mahdollisuuksia kehittää ammatillista osaamistaan, sijoittua työyhteisöihin tai löytää ratkaisuja elämäänsä kansalaisyhteiskunnan toiminnasta.

KUNTIEN TYÖLLISTÄMINEN JA PALVELURAKENTEEN MUUTOS

MIA TAMMELIN
ARJA HARMAINEN
TAINA ERA

Kunta- ja palvelurakennemuutos (Paras) muuttaa kuntapalvelujen rakennetta

MIA TAMMELIN

Johdanto

Kunnallisten sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämis- ja tuottamistalvat ovat muotoutuneet 1900-luvun loppuvuosikymmeninä. Terveystalvelujen osalta pienet kunnat ovat jo yhdistäneet voimavarojaan kuntayhtymissä, ja erikoissairaanhoidon osalta talveluja tuotetaan kuntien yhteisissä sairaaloissa ja sairaanhoitopiireissä. Sosiaaltalvelut kunnat ovat järjestäneet – ja usein tuottaneetkin – pääsääntöisesti itse: talvelut on järjestetty osana kunnan perustalveluja. Lisääntynyt talvelutarve ja kapea rahoituspohja ovat aiheuttaneet kunnille ongelmia talvelujen järjestämisessä. Suomalaista kuntakenttää pidetäänkin liian pirstaleisena ja yksiköitä pidetään liian pieninä, jotta ne pystyisivät tuottamaan perustalvelut tehokkaasti. (Kokko ym. 2009, 15)

Kunta- ja palvelurakennemuutoksella (ns. Paras-uudistus) halutaan uudistaa kuntapalvelujen rakennetta sekä taata taloudellisesti kestävä talvelujen tuottamis- ja järjestämistapa. Kunnilla on sosiaaltalvelujen *järjestämisvastuu*. Jatkossa järjestämisvastuun voi jakaa tai siirtää kokonaan yhteistoiminta-alueelle tai ns. vastuukunnalle. Sosiaaltalvelut *tuotetaan* monin eri tavoin. Talvelut voidaan tuottaa joko julkisen, yksityisen tai kolmannen sektorin toimesta. Tässä johdantoartikkelissa esittelen kunnissa meneillään olevaa kunta- ja palvelurakennemuutusta. Tarkastelen erityisesti palvelurakennemuutuksessa tapahtuneita muutoksia sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämisessä koko maan tasolla ja erikseen keskisuomalaisissa kunnissa. Lisäksi tarkastelen kuntouttavan työtoiminnan järjestämistä osana kuntapalveluja sekä kuntavastaajien näkemyksiä kuntouttavan työtoiminnan laadusta, toiminnallisuudesta ja saatavuudesta.

Artikkeli on kirjoitettu osana Terveystalveluden- ja hyvinvoinnin laitoksen Jyväskylän toimipaikassa meneillään olevaa Sosiaaltalvelujen muutoksen seuranta- ja arviointitutkimusta kunta- ja palvelurakennemuutoksessa (ParasSos-tutkimusohjelma¹). Tutkimus seuraa, mitä sosiaaltalveluille tapahtuu Paras-uudistuksessa (ks. Leinonen 2008, Kaskisaari ym. 2010).

¹ Lisätietoja tutkimusohjelmasta sivulta www.thl.fi/parassos

Tutkimusohjelma käynnistyi kolmessatoista keskisuomalaisessa kunnassa vuonna 2008 ja päättyy vuoden 2011 lopussa. Tapaustutkimuskuntien lukumäärä väheni yhdeksään vuonna 2009 tapahtuneiden kuntaliitosten myötä.

Kunta- ja palvelurakennemuutos

Kunta- ja palvelurakennemuutos muuttaa kuntapalvelujen rakennetta. Muutos ei kuitenkaan ole välttämättä tarkoittanut merkittävää, välitöntä muuttamista kuntapalvelujen järjestämisessä. Muutoksen toteuttamista ohjaa kunta- ja palvelurakennemuutuksesta annettu laki (169/2007), joka tuli voimaan 2007 ja on voimassa vuoden 2012 loppuun saakka.

Palvelurakennemuutoksen tavoitteena on vahvistaa kunta- ja palvelurakennetta, kehittää palvelujen tuotantotapoja ja organisointia sekä uudistaa kuntien rahoitus- ja valtionosuusjärjestelmää. Muutoksella tavoitellaan tuottavuuden parantamista ja kuntien menojen hillitsemistä. (Valtiovarainministeriön selonteko... 2009, 5–8) Yleisenä perusteluna Paras-muutokselle on väestön ikääntyminen, kuntien henkilöstön ikääntyminen ja työvoimapula sekä julkisen talouden tehokkuuspaineet (ks. esim. Hallituksen esitys, HE 155/2006). Valtiovarainministeriön selonteossa (2009, 8) todetaan, että ”Lain tavoitteena on elinvoimainen, toimintakykyinen ja ehea kuntarakenne. Lain tavoitteena on myös taloudellinen ja kattava palvelurakenne, joka turvaa laadukkaat palvelut ja niiden saatavuuden.” Kunta- ja palvelurakennemuutos tähtää palvelujen ja kuntarakenteen kokonaisvaltaiseen uudistamiseen.

Puitelakia sovelletaan kaikkiin kuntiin, lukuun ottamatta Ahvenanmaata ja Kainuun hallintokokeilussa mukavia olevia kuntia. Lisäksi kunnat voivat anoa poikkeuslupamenettelyä vedoten pitkiin etäisyyksiin tai erityisen hankalaan taloudelliseen tilanteeseen tai saaristokuntaolosuhteisiin. (Laki 169/2007)

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen tavoitteena on uudistaa kuntia ja palvelurakenteita kasvattamalla kuntakokoa ja lisäämällä kuntien yhteistoimintaa. Puitelaki asettaa 20 000 asukkaan väestöpohjavelvoitteen² perusterveydenhuollolle ja siihen kiinteästi liittyville sosiaalihoitoon palveluille. Tämän väestöpohjavelvoitteen toteuttamiseksi kuntien tulee muodostaa yhteistoiminta-alueita tai toteuttaa kuntaliitoksia. (Laki 169/2007)

² Väestöpohjavelvoite tarkoittaa, että palvelut tulee järjestää 20 000 asukas pohjalla.

Uudistus merkitsee käytännössä sitä, että saavuttaessaan 20 000 asukaan väestöpohjavelvoitteen kunta voi jatkossakin pitää palvelujen järjestämistä itsellään. Mikäli kunta ei saavuta väestöpohjavelvoitetta, sen tulee liittyä yhteistoiminta-alueeseen. Kunnan on kuitenkin liityttävä yhteen sosiaali- ja terveydenhuollon erityisvastuualueeseen. Uudistus tarkoittaa sosiaalipalvelujen osalta merkittävää muutosta. Sosiaalihuollon puolella ei ole ollut terveydenhuollon palvelurakennetta vastaavaa erityisen vaativan osaamisen palvelurakennetta. Uudistuksen odotetaan ”varmistavan vaativan erityisasiantuntemuksen peruspalvelujen tueksi” (STM 2009, 2). Sosiaali- ja terveysministeriö (STM 2009) on huomauttanut, että asiakkaan kannalta nykytila merkitsee, että asiakkaalle jää usein epäselväksi, minkälaisia palveluja on saatavilla, mistä palveluja saa ja mikä taho niistä vastaa. Myös Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella toteutettavan ParasSos-tutkimusohjelman kuntalaiskyselyssä (Kaskisaari ym. 2010) havaittiin, että kuntalaisten näkökulmasta palvelut ovat sirpalleisia ja kuntalaiset kokevat, etteivät he saa riittävästi tietoa palveluista.

Kuntien lukumäärässä tapahtuneet muutokset ja muodostetut yhteistoiminta-alueet

Kunta- ja palvelurakennemuutos on muuttanut kuntakenttää. Kunnat ovat muodostaneet aiempaa enemmän kuntaliitoksia ja muodostaneet yhteistoiminta-alueita. Kuntien lukumäärä on vähentynyt noin neljänneksellä vuosien 2007–2011 aikana: kuntien lukumäärä on vähentynyt 105:llä. Kun kuntia oli vuonna 2006 yhteensä 431, vuonna 2011 vastaava lukumäärä on 336. Käynnissä on edelleen kuntaliitossuunnitelmia. (Kuntaliitto www-sivut, 21.2.2011)

Toinen merkittävä sosiaali- ja terveyspalvelujen rakennetta uudistava muutos on yhteistoiminta-alueiden käynnistäminen. Yhteistoiminta-alueet ovat voineet käynnistyä jo ennen kunta- ja palvelurakennemuutoksen käynnistymistä, mutta uudistus on merkinnyt uusien yhteistoiminta-alueiden perustamista.

Käytännössä yhteistoiminta-alueet voivat sopia palvelujen järjestämistä vastuun olevan (a) yhteistoiminta-alueella, (b) siirtää järjestämistä vastuun osin tai kokonaan vastuukunnalle (käytetään myös käsitteitä isäntä- tai keskuskunta) tai (c) jakaa vastuun yhteistoiminta-alueen kanssa. Palvelut voidaan siirtää yhteistoiminta-alueelle joko kokonaan tai osittain. Kunnat voivat saada poikkeusluvan väestöpohjavelvoitteeseen joko vetoamalla suuriin etäisyyksiin tai erityisen vaikeaan taloudelliseen asemaan.

Kuntaliiton tietojen mukaan (tilanne 20.4.2010) yhteistoiminta-alueita on 67, joissa on mukana 253 kuntaa. Kuntia, jotka eivät ole mukana yhteistoiminta-alueessa, on 55, ja 33 kunnassa tilanne on vielä auki. (Kuntaliitto www-sivut)

Yhteistoiminta-alueet

Tilanne 20.4.2010

67 yhteistoiminta-alueetta, 253 kuntaa

© Kuntarajat: Tilastokeskus

 Kuntaliitto
Kommunförbundet

Antti Kuopila

21.6.2010

3

Kuvio 1. Yhteistoiminta-alueet (20.4.2010). Lähde: Kuntaliitto www-sivut (21.6.2010).

Vastuu palvelujen järjestämisestä säilyy jatkossakin pääsääntöisesti kunnassa

Vaikka palvelurakenne on muutoksessa ja kunnat ovat liittyneet yhteistoiminta-alueisiin, säilyy palvelujen järjestämisvastuu usein kunnassa. Tarkastelen seuraavassa palvelurakennemuutosten vaikutuksia uudistuksen välivaiheessa koko maassa ja Keski-Suomessa vuoden 2009 alun tilanteen mukaan. Tarkastelussa käytän Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen ja Keski-Suomen aluehallintoyksikön yhteisen Sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestäminen -kyselyä. Kysely on Sosiaali- ja terveysministeriön, Valtiovarainministeriön, Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Kuntaliiton yhteistyössä toteuttama kyselytutkimus kunnille (ks. Kokko ym. 2009).

Kyselyn tavoitteena oli selvittää sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämisessä tapahtuneita ja odotettavissa olevia muutoksia. Kyselyn avulla selvitettiin kuntien ratkaisut puitelain (169/07) 20 000 asukkaan väestöpohjavelvoitteen täyttämiseksi. Se osoitettiin kuntien lautakunnille ja johtaville viranhaltioille ja kohdennettiin kaikkiin Suomen kuntiin, lukuun ottamatta Kainuun maakuntakokeilun kuntia ja Ahvenanmaata. Kysely on tarkoitettu toistaa kunta- ja palvelurakennemuutuksen edetessä.

Odotetusti asukasluvultaan suuremmat kunnat järjestävät edelleen jatkossa todennäköisimmin sosiaali- ja terveystoimen palvelut itse. Vähintään 40 000 asukkaan kunnista 83 % järjestää sosiaali- ja terveystoimen itse, kun pienistä, enintään 3 000 asukkaan kunnista näin tekee 20 %. Isäntäkunta järjestää sosiaali- ja terveystoimen noin joka kymmenennessä kunnassa, isoimmista kunnista tätä järjestämistapaa ei löydy lainkaan.

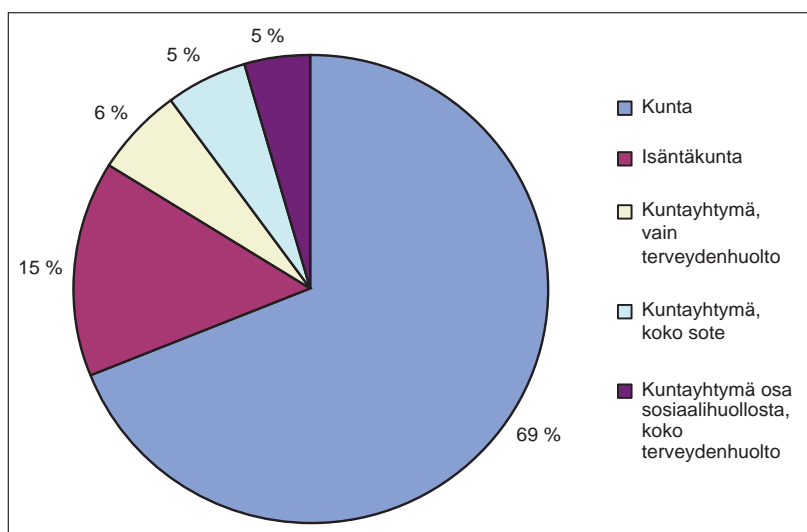
Keski-Suomen kunnista viisi kuntaa (22 %) järjestää kaikki sosiaali- ja terveystalvelut itse (taulukko 1). Niin ikään viidessä kunnassa isäntäkunta järjestää palvelut. Kuntayhtymä järjestää kaikki sosiaali- terveystalvelut, paitsi ei päivähoitoa, niin ikään viidessä kunnassa. Kahdeksassa kunnassa (35 %) kuntayhtymä järjestää terveydenhuollon palvelut, mutta sosiaalipalvelut järjestää kunta itse.

TAULUKKO 1. Sosiaali- ja terveystalveluiden järjestäminen kunnissa. (*)				
	Koko maa		Keski-Suomi	
	N	%	N	%
Kunta itse	130	41	5	22
Kuntayhtymä koko sosiaali- ja terveystalvelu (sote)	11	3	-	-
Kuntayhtymä koko sote, lukuun ottamatta päivähoitoa	22	7	5	22
Kuntayhtymä terveydenhuolto ja yksittäisiä sosiaalipalveluja	29	9	-	-
Kuntayhtymä vain terveydenhuolto	58	18	8	35
Isäntäkunta koko sote	25	8	5	22
Isäntäkunta koko sote, lukuun ottamatta päivähoitoa	24	8	-	-
Isäntäkunta terveydenhuolto ja yksittäisiä sosiaalipalveluja	14	4	-	-
Isäntäkunta vain terveydenhuolto	8	3	-	-
Yhteensä	321	100	23	100

(*) Tieto on otettu sote-kyselyyn rakennetiedoksi Kuntaliiton verkkosivuilta 28.4.2009.

Edellä esitetty tarkastelu osoittaa, että kunnissa on monia erilaisia hallinnollisia ratkaisuja. Käytännössä uudistukset eivät kuitenkaan ole välttämättä muuttaneet palveluja muutoin kuin hallinnollisesti. Muutosten vaikutus kuntalaisille voi olla vähäinen, tosin muutosprosessi jatkuu, joten lopullista muutosta on vaikea arvioida.

Vaikka monet kunnat ovat toteuttaneet hallinnollisia muutoksia sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisessä, asukasluvun mukaan tarkastellen valtaosa (70 %) suomalaisista asuu edelleen kunnassa, missä kunnalla itsellään on sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisvastuu (kuvio 2). Asukasluvun mukaan tarkasteltuna päätöksenteko palvelujen järjestämisestä ei siis ole väistämättä etäännyttänyt. Yhdeksän prosenttia suomalaista asuu kunnassa, missä järjestämisvastuu on siirretty isäntäkunnalle, viisi prosenttia kunnassa, jossa kuntayhtymä vastaa palvelujen järjestämisestä, ja 11 prosenttia kunnassa, jossa kuntayhtymä vastaa osin palvelujen järjestämisestä. (Kokko ym. 2009, 36)



Kuvio 2. Sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisvastuu asukasluvun mukaan (% asukkaista).(*) (*) Lähde: Kokko ym. 2009, 36.

Kunta- ja palvelurakennemuutos ei ole mullistanut kuntapalvelujen järjestämistä, vaikka rakenteellisia uudistuksia on tehty. Voi sanoa jopa niin, että uudistukset ovat jääneet odotettua vaatimattomimmiksi. Myös

Valtioneuvoston selonteko (2009) eduskunnalle toteaa: “Uudistuksen tähänastiset vaikutukset näkyvät erityisesti hallinnollisten rakenteiden kehittämisessä. Uudistus ei ole vielä vahvasti edennyt palvelujen kehittämiseen. Uudistuksen myötä sosiaali- ja terveystaloutta tullaan järjestämään suuremmissa kokonaisuuksissa, joko muodostuvilla yhteistoimintalueilla tai aiempaa suuremmissa kunnissa. Palvelujen järjestämisen väestöpohjat ovat kasvamassa ja kuntien välinen yhteistyö lisääntymässä. Perusterveydenhuollosta ja sosiaalitoimesta vastaavien organisaatioiden määrä on miltei puolittumassa.”

Uudistukset ovat olleet pääasiassa yksittäisiä, ja palvelurakenne on edelleen kuntalaisten näkökulmasta hajanainen, erityisesti sosiaali- ja terveystaloutta yhdenäinen kokonaisuus ei näytä toteutuvan (Valtiovarainministeriön selonteko... 2009). Muutos on kuitenkin vielä kesken. Monissa kunnissa edelleen selvitetään palvelurakenteen uudistamisen vaihtoehtoja.

Palvelut lähellä vai kaukana?

Sosiaalipalvelujen rakenteellinen uudistus merkitsee samalla kuntien yhteistoimintaa, erityisesti erityisosaamista vaativissa tehtävissä. Palvelujen sijoittaminen etäämmäs kunnan keskuksesta, ja kuntalaisista, on herättänyt yleisen keskustelun lähi-, seutu- ja laajan väestöpohjan palveluista.

Paras-puitelaki (169/07) määrittelee, että sosiaali- ja terveydenhuollon laajaa väestöpohjaa edellyttäviä tehtäviä varten maa jaetaan kuntayhtymiin. Kunnan on jatkossa liityttävä johonkin kuntayhtymään. Väestöpohjavelvoitteella tavoitellaan esimerkiksi suuremman yksikkökoon taloudellisten resurssien ja inhimillisen osaamisen hyötyjä. Etenkin väestömäärältään pienissä kunnissa palvelujen järjestäminen itse on merkinnyt, että ammatillinen kokemus ei ole päässyt kumuloitumaan erikoistuneeksi ammattitaidoksi harvoin esiintyvien ongelmien tai poikkeuksellisen vaikeiden tilanteiden käsittelyssä. (Kokko ym. 2009) Suurempi yksikkökoko saattaa kuitenkin merkitä palvelujen keskittämistä ja palvelujen etääntymistä kuntalaisista.

Käytännössä Paras-uudistuksen väestöpohjavelvoitteet ja kuntayhtymävelvoite merkitsevät palvelurakenteen uudistamista lähi- ja seutupalveluiksi sekä alueellisiksi palveluiksi. Vaikka lähipalvelut on laajasti käytetty käsite, se mitä lähipalvelut ovat ei ole aina selkeää (ks. myös Ylitalo 2005, 32) Sosiaalipalvelujen osalta ei ole erikseen määritelty kansallisella tasolla lähipalvelujen sisältöä. Olisi mielenkiintoista jatkossa

kartoittaa kuntien viranhaltioiden ja päättäjien käsityksiä siitä, mitä ovat lähi- tai seutupalvelut ja mitkä tekijät erityisesti vaikuttavat palvelujen sijoittamiseen lähi- tai seudullisiksi palveluiksi.

Kuntaliiton opas ”Uudistuvat lähipalvelut” (2009) määrittelee lähipalvelut seuraavasti: ”Lähipalveluja väestö tai ainakin osa asukkaista käyttää toistuvasti, jopa päivittäin. Lähipalvelut tarjotaan kuntalaisten lähiympäristössä. Niiden piiriin on helppo hakeutua tai ne tuodaan ihmisille kotiin.”

Kuntaliitto on edelleen määritellyt lähi- ja seutupalvelujen sekä laajan väestöpohjan palvelujen kriteerit (Mitä tarkoitetaan... 2009; ks. taulukko 2). Keskeinen ero eri palvelutyyppejen välillä on maantieteellinen saavutettavuus, mahdollinen asiakaspohja ja vaadittava erityisosaaminen tai -laitteisto. On selvää, että jaottelu lähi- ja seutupalveluihin ja laajan väestöpohjan palveluihin on jossain määrin keinotekoisia. Erityisesti eron teko seutupalvelujen ja laajan väestöpohjan palveluihin on käytännössä hankalaa. Taulukko 2 havainnollistaa palvelutyyppejen välisiä eroja ja kriteerejä Kuntaliiton esityksen perusteella.

TAULUKKO 2. Lähi- ja seutupalvelujen sekä laajan väestöpohjan palvelujen kriteerit (Suomen Kuntaliitto).		
Lähipalvelujen kriteerit	Seutupalvelujen kriteerit	Laajan väestöpohjan kriteerit
Maantieteellinen ja ajallinen saavutettavuus	Riittävä asiakaspohja ja osaavan henkilöstön määrä	Erikoisosaamista edellyttävä työryhmä
Aisti- ja kommunikaatio-esteettömyys	Sekä palvelujen käyttäjän että tuottajan logistiikka: kohtuullinen ajankäyttö ja etäisyys	Kallis laitekanta ja erityinen tilantarve
Matalan kynnyksen ensikontakti ja/tai nopean puuttumisen mahdollisuus	Moniammatillinen tiimi	Harvoin esiintyvä palvelun tarve
Useimpien tarvitsema palvelu – laaja asiakaspohja	Luontaiset asiointisuunnat, kohtuullinen ajankäyttö	Kansalliset ja kansainväliset standardit
Päivittäinen tai jatkuva käyttö	Pääosa väestöstä ei käytä palvelua päivittäin Riittävän väestöpohjan tarpeet mahdollistavat erikoistumisen (osaaminen, laitteisto, tilat)	Uusi vakiintumaton toimintatapa – tieteellinen tutkimus hoidon/palvelun vaikuttavuudesta

Kuntouttava työtoiminta kunnissa: laatu, toiminnallisuus ja saatavuus

Seuraavaksi tarkastelen kuntouttavaa työtoimintaa osana kunnan sosiaalipalveluja. Sote-kyselyssä (Kokko ym. 2009, ks. 1.3 tämä artikkeli) kunnilta pyydettiin tietoja palvelujen järjestämisestä nyt ja puitelain jälkeen vuonna 2013. Lisäksi kuntia pyydettiin arvioimaan palvelujen laatua, toiminnallista kokonaisuutta ja saatavuutta sekä niissä odotettavissa olevia muutoksia. Tarkastelen seuraavaksi kuntouttavaa työtoimintaa osana kuntapalveluja. Kuvaan sitä, miten kuntavastaajat arvioivat palveluiden tarkoituksenmukaisen sijainnin, ottaen huomioon kunnan maantieteelliset ja taloudelliset olot.

Kuntouttava työtoiminta järjestetään tyypillisesti kunnassa (91 %)³ niissäkin kunnissa, jotka ovat siirtäneet palvelujen järjestämisvastuun osin tai kokonaan yhteistoiminta-alueelle. Edelleen jatkossakin yhteistoiminta-alueeseen kuuluvat kunnat aikovat säilyttää kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuun kunnalla.

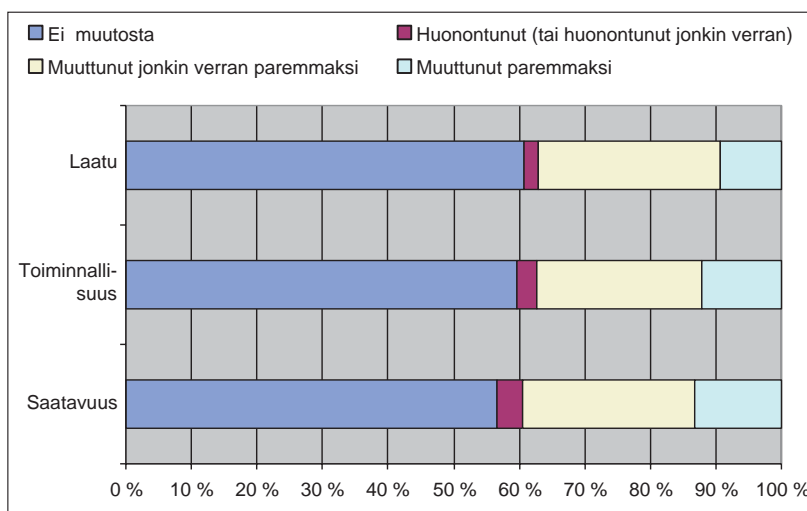
Palvelun nimi	Nyt		Vuonna 2013	
	Määrä	%	Määrä	%
Kuntouttava työtoiminta				
Yhteistoiminta-alue	3	4	2	4
Kunta	64	91	42	89
Vastuu jaettu	3	4	3	6
Vastaajia yhteensä	70	100	47	100

Kuntouttavan työtoiminnan saatavuudessa arvioi kuluneen vuoden aikana tapahtuneen jotain muutoksia vajaa puolet vastaajista. Kymmenen vastaajaa (4 %) arvioi kuntouttavan työtoiminnan saatavuuden muuttuneen huonompaan tai jonkin verran huonompaan suuntaan ja jonkin verran paremmaksi puolestaan noin neljännes vastaajista. Vuoden aikana kuntouttavan työtoiminnan saatavuus on parantunut noin joka kymmenennen vastaajan arvion mukaan (kuvio 3).

³ Kaikkiaan kuntia, jotka olivat siirtäneet tai aikoivat siirtää osan tai kaikki sosiaalipalvelut yhteistoiminta-alueelle, oli 250.

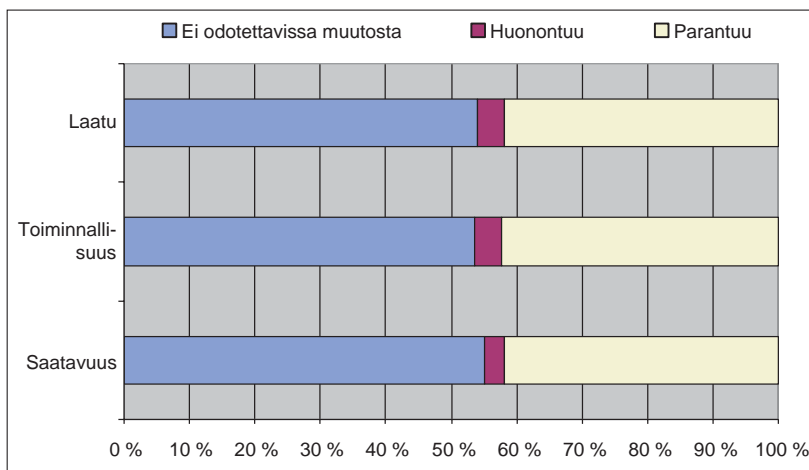
Kuntouttavan työtoiminnan osalta toiminnallisen kokonaisuuden arvioi pysyneen samana noin 59 % vastaajista, ja paremmaksi palvelun toiminnallisuus on muuttunut noin neljänneksen arvion mukaan. Vain harva vastaaja (2 %) arvioi, että kuntouttavan työtoiminnan toiminnallinen kokonaisuus on huonontunut. Vastaavasti 59 % vastaajista arvioi kuntouttavan työtoiminnan laadun pysyneen samana, ja kolmannes arvioi, että se olisi parantunut jonkin verran. Vain muutama vastaaja (2 %) arvioi, että palvelun laatu olisi heikentynyt.

Noin puolet vastaajista arvioi, ettei kuntouttavassa työtoiminnassa tule saatavuuden, toiminnallisuuden tai laadun suhteen tapahtumaan muutoksia. Jopa 40 prosenttia arvioi, että kehitys kulkisi parempaan suuntaan. Jatkossa kunnat odottavat siten parannusta kuntouttavan työtoiminnan palvelutoimintaan.



Kuvio 3. Kuntouttavan työtoiminnan saatavuudessa, toiminnallisessa kokonaisuudessa ja laadussa viimeisimmän vuoden aikana tapahtuneet muutokset.

TAULUKKO 4. Kuntouttavan työtoiminnan saatavuudessa, toiminnallisessa kokonaisuudessa ja laadussa odotettavissa olevat muutokset.



Lopuksi

Kunta- ja palvelurakennemuutos muuttaa kuntapalvelujen rakennetta. Muutos on käynnistynyt, eikä se toistaiseksi ole kuntalaisten näkökulmasta merkinnyt radikaalia muutosta kuntapalveluissa, vaikka kuntien lukumäärä on vähentynyt ja kunnat ovat ryhtyneet uudenlaiseen yhteistoimintaan. Toisaalta muutos on vielä kesken. Paras-uudistuksen merkitys voidaan havaita vasta pidemmällä aikavälillä.

Välityömarkkinoiden kehittämisen haasteet

ARJA HARMAINEN

Hallitusohjelman työvoimapolitiikan keskeiset tavoitteet ovat *työmarkkinoiden toimivuuden ja osaavan työvoiman turvaaminen ja rakenteellisen työttömyyden purkaminen*. Työvoimavarat halutaan maksimaalisesti käyttöön. Työttömien työvoimareservi on hyvin heterogeeninen ryhmä erilaisine palvelutarpeineen. Tarvitaan eri tahojen yhteistyötä ja monimuotoisia palveluja, jotta työllistymisen esteitä voidaan poistaa tai ainakin vähentää.

Työllistymisen kannalta tärkeimmät tekijät ovat *riittävä terveys ja työkyky* (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen), *osaaminen* (yleiset työelämävalmiudet, ammatillinen osaaminen, oppimispotentiaali), *motivaatio* (halukkuus työelämään vs. eläkehakuisuus tai sosiaaliturvalla eläminen) ja *työnhakutaidot ja -aktiivisuus*.

Välityömarkkinoiden tehtävänä on kuntouttaa, valmentaa ja kehittää ammatillista osaamista järjestämällä vaikeasti työllistyville eritasoisia työmahdollisuuksia tukipalveluineen. Välityömarkkinoiden toimijoita ovat TE-toimisto, kunnat, säätiöt, sosiaaliset yritykset ja yhdistykset projekteineen. Jokaisella osapuolella on omat intressinsä ja tavoitteensa, jotka ohjaavat työllistämistoimia.

Keski-Suomessa välityömarkkinoita kehitettiin 14 hankkeen voimin. KEVÄT-hankekokonaisuutta suunnitteli laaja toimijoiden joukko, jotka etsivät kehittämistarpeita ja toteutusideoita. Eri tahojen tavoitteista ja odotuksista onkin syytä keskustella etukäteen, mutta myös kehittämistoimien aikana yhä uudelleen, jotta virallisten tavoitteiden lisäksi tunnustettaisiin myös ”epäviralliset” motiivit ja intressit. Näin vältetään osapuolten yhteistyötä ja sitoutumista heikentävät eturistiriidat. Projekteilta odotetaan usein nopeita ja näyttäviä tuloksia. Pitkäjänteisempi rakenteiden, prosessien, palvelujen tai yhteistyömallien kehittäminen vaatii kehittämisosaamista ja on työlästä, tulokset tulevat hitaammin, mutta tämä hyödyttää kaikkia osapuolia sujuvampina ja laadukkaampina palveluina ja kestävämpinä vaikutuksina. Julkisen sektorin tuottavuuspaineet ja henkilöstöressurssien väheneminen korostavat entisestään kehittämistyön merkitystä.

Toimijoiden roolit ja tehtävät vaativat selkiyttämistä

Kunnat voivat järjestää työttömille *sosiaalista ja lääkinällistä kuntoutusta, kehittää yleisiä työelämävalmiuksia ja tarjota ammatillisesti kehitettäviä työtehtäviä ja toimia ns. siirtymätyömarkkinoina avoimille työmarkkinoille.* Harvassa kunnassa on ollut suunnitelmallista työllisyshoitoa ja vastuuhenkilöä. Kunnat eivät ole tunnistaneeet riittävästi tai oikein omaa rooliaan työttömien palveluprosessissa, vaan kokeneeet valtion siirtäneen työllistämistä vastuun heille. KEVÄT-hankkeessa pyrittiin selkiyttämään kuntien roolia yhteistyökumppanina monitoimijaisessa palveluverkostossa. Kunnan tärkein rooli on huolehtia työttömien sosiaali- ja terveyspalveluista ja järjestää kuntouttavaa työtoimintaa sitä tarvitseville. Kukin kunta voi näiden lisäksi tarjota harjoittelu-, työelämävalmennus- ja tukityöpaikkoja omien mahdollisuuksiensa mukaan. KEVÄT-hankkeen aikana kuntia haluttiin aktivoida laatimaan omat työllistämismallinsa, jotta toiminta lähtisi niiden omista tarpeista ja mahdollisuuksista ja olisi suunnitelmallisempaa.

Kolmannen sektorin rooli painottuu *sosiaaliseen kuntoutukseen, elämäntaitojen kehittämiseen ja yleisiä työelämävalmiuksia kehittävään työtoimintaan* (mm. työvalmennus). Vaikeimmin työllistyvät ohjautuvat TE-toimistoista matalan osaamisen työtehtäviin yhdistyksiin ja projekteihin, koska heillä ei ole mahdollisuuksia päästä avoimille työmarkkinoille moninaisten työkyky- ja osaamisvajeiden takia. Kolmannen sektorin haasteena on tunnistaa ja tuottaa osaamisensa ja kehittää osaaminen palveluiksi ja prosesseiksi. Toimijat eivät nykyisellään juurikaan erotu toisistaan omilla kohderyhmillään ja palvelukokonaisuuksillaan. Erikoistumalla toimijat muodostaisivat toisiaan täydentävän palveluverkoston eivätkä kilpailisi keskenään samoista asiakkaista ja samoilla palveluilla.

TEM:n selvitysten mukaan kolmannen sektorin työllistämistoimista 93 % palaa työnhakijaksi TE-toimistoon. Vain 3 % on työllistynyt avoimille työmarkkinoille (2009). Selvityksen mukaan suuri osa välityömarkkinatoimijoista ei tarjoa riittävästi tukea ja ohjausta toimenpiteissä oleville. Aktiivinen työhön ja koulutukseen haku päättyy palkkatukijakson alettua.

Yhdistysten ja projektityöntekijöiden ammattitaito, ohjaus- ja valmennusosaaminen ovat olleet pitkään enemmän harrastuneisuutta ja auttamishalua kuin ammattitaitoa. Kuitenkin heiltä vaaditaan nyt ammattilaisen taitoa kohdata, ohjata ja valmentaa työttömiä, joilla on vai-

keita sosiaalisia ja psyykkisiä ongelmia ja muita työkyvyn rajoitteita. KEVÄT-hankekokonaisuudessa tarjottiin työvalmennuskoulutusta vahvistamaan ohjausosaamista ja kuntoutuksellisen toiminnan laatua. Valmennuksen tueksi kehitettiin arviointityökaluja, jotka mahdollistavat tulosten seuraamisen ja yhdenmukaiset toimintatavat eri toimijoiden kesken. Hankkeiden tulostavoitteena on perinteisesti mitattu työllistyvyyttä, mutta kaikkien kohdalla se ei ole realistinen tavoite. Tarvitaan mittareita osoittamaan myös elämänlaadun ja hyvinvoinnin muutoksia. Kolmannen sektorin palveluilla tuetaan pääasiassa sosiaalipoliittisia tavoitteita, ei niinkään työvoimapoliittisia.

Koulutusorganisaatiot huolehtivat *ammattillisen osaamisen* kehittämisestä. Vuoden 2010 alusta työttömillä on ollut mahdollisuus opiskella työttömyysturvalla omaehtoisissa opinnoissa 24 kk:n ajan. Se on lisännyt työttömien koulutusvaihtoehtoja ja koulutushalukkuutta. Ryhmämuotoisen työvoimakoulutuksen osuus on samalla vähentynyt. Pitkäaikaistyöttömien osuus työvoimakoulutusten opiskelijoista on ollut vain n. 5 %. Heidän koulutustarpeensa on ilmeinen, mutta he eivät useinkaan läpäise koulutusvalintoja heikkojen opiskeluedellytystensä takia. Taustalla ovat puutteelliset opiskelutaidot, heikko motivaatio, taloudellinen tilanne, perhesyyt, kulkuvaikeudet yms. Työmarkkinoilta syrjäytymistä on vaikea estää. Vaikeimmin työllistyvät sijoittuvat parhaimmillaan kolmannen sektorin määräaikaisiin työtehtäviin, ohjaaviin koulutuksiin ja muihin elämänlaatua kohentaviin palveluihin. Ongelmana on jatkuvuuden turvaaminen. Tällä hetkellä siihen ei ole toimivaa järjestelmää.

Verkostotyön mallit ja yhteistyöprosessit

Työ- ja elinkeinotoimisto ”omistaa” *työttömän palveluprosessin* niin kauan kuin hänen työnhakunsa on voimassa. TE-toimisto laatii työnhakijan kanssa työllistymissuunnitelman, jossa sovitaan, mitä palveluja hän tarvitsee ja mistä ne saadaan. TE-toimisto ohjaa työnhakijan eri palvelutuottajien palveluihin ja hyödyntää palautetiedot asiakkaan jatkosuunnitelmissa. Jokainen toimija vastaa omista palveluistaan ja prosessiensa toimivuudesta, mutta työttömän palvelukokonaisuuden parantamiseksi tarvitaan yhteistyötä. Palveluprosessin jatkuvuus edellyttää eri osapuolilta kokonaisnäkemyistä työttömien tarvitsemista palveluista, kunkin roolista ja vastuusta, menettelytavoista ja yhteistyöprosesseista. Yhteisiä pelisääntöjä tarvitaan asiakkaan ohjaamisessa toisen toimijan palveluihin ja palautekäytännöissä. Monitoimijaisen verkostotyön mal-

lintaminen yhteisen ymmärryksen luomiseksi ja yhteistyön perustaksi on välttämätöntä. KEVÄT-hankkeessa tämä on ollut yhtenä tavoitteena. TE-toimistolla on prosessin omistajana aktiivinen ja aloitteellinen rooli mallin aikaansaamisessa, mutta siitä hyötyvät kaikki osapuolet.

Työllistäminen ja kuntien toimivat käytännöt

TAINA ERA

Hätäaputoiden järjestämisestä monitoimijaiseen työllistämiseen

Kuntien järjestämällä työllistämällä on ollut syrjäytymistä ja köyhyyttä ehkäisevä merkitys. Hätäaputoita järjestettiin osana köyhäinhoitojärjestelmää 1860-luvulta 1930-luvulle asti. 1930-luvun laman pitkittyessä alettiin työllisyyttä suunnitella jo budjetoinnin yhteydessä ja työttömiä ohjattiin varatöihin (ks. Peltola 2008). Marko Nenonen (2006) kuvaa valtion ”pakkotyömaita, siirtotyömaita” lapiolinjana, koska erilaisia maanrakennustöitä, tie- ja siltatyömailla tehtiin mies- ja naistyövoimalla ja lapioiden avulla. Kuntien työllisyydenhoito oli pitkään lamakausiin ajoittunutta, sosiaalipoliittista toimintaa. Työllisyyttä tuettiin ajoittamalla kunnan investointeja ja rakennusprojekteja turvaamaan työmahdollisuudet myös laskusuhdanteiden aikana.

Kansainvälisen talouden vaikutukset näkyivät öljykriisinä ja talouden heikkenemisenä 70-luvun Suomessa. Vuonna 1975 maassa oli 60 000 työttöntä ja pahimmalla työttömyysalueella Lapissa työttömyysaste oli 9 %. Kahdessakymmenessä vuodessa työttömien määrä Suomessa kymmenkertaistui, ja vuosina 1993–1994 työttömänä ja työllisyystoimenpiteissä olevia työnhakijoita oli n. 600 000. Alettiin puhua massatyöttömyydestä, joka tunnistettiin kansainvälisenä ilmiönä. Työvoimapolitiittisia palveluita oli kehitetty 1980-luvulla, jolloin ne toimivat hyvin, mutta tähän uuteen tilanteeseen ne olivat riittämättömät. Rakennetyöttömyys alkoi pitkittyä ja vaikeutua. Pitkään työttöminä olleiden ongelmat alkoivat kasautua, ja tämä alkoi ilmetä monina terveydellisinä, sosiaalisina ja taloudellisina ongelmina. Liittyminen Euroopan unioniin avasi Euroopan sosiaalirahaston rahoituskanavat, joiden turvin alettiin kehittää verkostotyötä, asiakasohjausta ja erilaisia menetelmiä asiakkaiden työllistymisen tueksi (esim. Linnakangas ym. 2005, Era ja Koskimies 2007).

Työttömyyteen alettiin hakea vastausta kokonaisvaltaisemmasta ohjauksesta aktiivisen sosiaalipolitiikan ja aktiivisen työvoimapolitiikan yhteistyönä. Vuonna 2001 tuli voimaan laki kuntouttavasta työtoiminnasta, joka velvoitti kunnan sosiaalitoimen ja valtion työvoimahallinnon yhteistyöhön. Työllistäminen alkoi rakentua monien toimijoiden

yhteistyöstä, jota kehitettiin systemaattisesti ensin projekteissa, kuten Jyväskylän Tetra-projektissa. Tämän kehittämistyön tuloksina perustettiin yhteispalvelupisteitä: Jyväskylän työvoiman palvelukeskus ja Äänekosken työvoiman palvelukeskus, joissa kunnat, kansaneläkelaitos ja työhallinto ovat toimijaosapuolina. Yhteistyön lisäämisen lisäksi kunnat toteuttivat työllistämispolitiikkaansa tarjoamalla sijoituspaikkoja työllistämistoimenpiteisiin ja järjestämällä kuntouttavaa työtoimintaa. Pian 3. sektorin palveluntuottajat alkoivat saada yhä merkittävemmän aseman. Kunnat alkoivat purkaa omia palveluitaan ja ostaa kuntouttavan työtoiminnan palveluita järjestöiltä, yhdistyksiltä tai säätiöiltä. (ks. Möttönen ja Niemelä 2005). Kunnat alkoivat tukea työllistymistä myös maksamalla yrityksille ja 3. sektorille ns. kuntarahaa, jonka työllistäjä sai TE-hallinnon maksaman palkkatuen lisäksi.

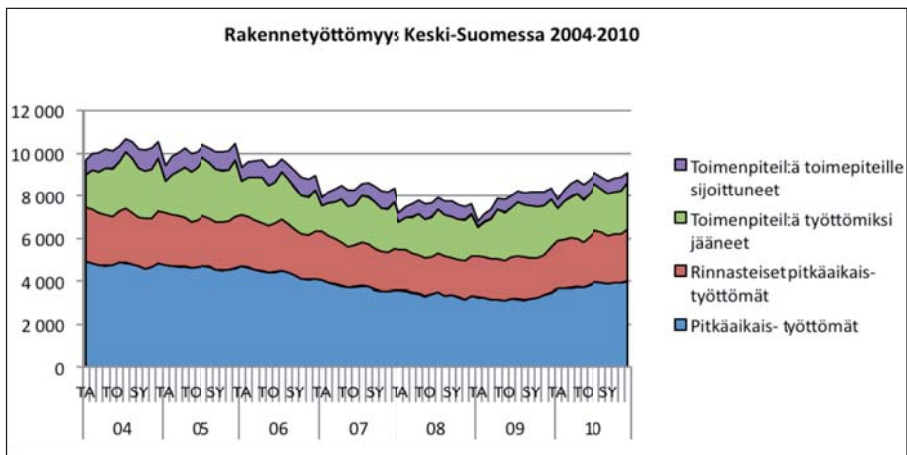
Työllistämistä tukevaan toimintaan on tullut paljon erilaisia toimijoita. Viranomaisten, kuten TE-hallinnon, sosiaalitoimen, vakuutus- ja oppilaitosten, lisäksi mukaan on tullut myös yksityisiä yrittäjiä ja kolmannen sektorin toimijoita sekä eri kokoonpanoilla toimivia hankkeita. Arvioimme, että vuonna 2010 Keski-Suomessa oli 76 eri hanketta, jotka liittyivät työllistämiseen. Väli työmarkkinoiden on todettu olevan pirstaleinen ja jäsentymätön kokonaisuus, joka on rakentunut monilla alueilla pitkälti määräaikaisten kolmannen sektorin työllistämishankkeiden varaan. Keski-Suomessa väli työmarkkinatoimijoiden yhteistyötä ja toiminnan koordinoimista varten hankkeistettiin Keski-Suomen väli työmarkkinoiden kehittämissuunnitelma KEVÄT. Yksi KEVÄT-ohjelman tehtävistä olikin selkiinnuttaa tätä toimintakenttää. Tässä artikkelissa kuvataan työllistämisen monitoimijaisuutta ja erilaisia toimintamalleja, pohditaan toimivuuden kriteereitä ja kerrotaan erilaisista työllistymistä edistäneistä kuntakohtaisista ratkaisuista. Lopuksi pohditaan, kannattaako kunnan työllistää.

Erilaiset toimintaympäristöt, samanlaiset haasteet

Työttömyyden kasvu pysähtyi vuonna 2010, ja työllisyystilanne on jatkanut parantumistaan, mikä on näkynyt mm. teollisuuden sekä kuljetus- ja liikennealan työpaikkojen määrän kasvuna. Silti miesten työttömyysaste (60 %) on pysynyt korkeampana kuin naisten (40 %). Työllisyysasteen kasvu näkyi kaikissa ikäryhmissä, mutta selvimmin nuorten, alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä. Työllisyyden parantumisesta huolimatta pitkään työttöminä olleiden työnhakijoiden määrä oli kasvanut 15 % edelliseen

vuoteen verrattuna. Keski-Suomen työttömyysaste on korkea, 13,2 %, verrattuna koko maan 9,8 %:n työttömyysasteeseen. (Työllisyyskatsaus, helmikuu 2011)

Rakennetyöttömien kohderyhmää kuvaavasta aikasarjasta kuvio 4 voidaan nähdä, miten pysyvä pitkäaikaistyöttömien lukumäärä on ja miten vaikea sitä on purkaa. Siirtymiä toimenpiteestä toiseen ja toimenpiteestä takaisin työttömyyteen on paljon.



Kuvio 4. Rakennetyöttömyys Keski-Suomessa 2004–2010, Keski-Suomen ELY- keskus 2011. Erillisajot KEVÄT-ohjelmalle.

Työttömyyden rakenne vaihteli vuonna 2010 jonkin verran seutukuntien välillä. Jyväskylän seudulla oli vähiten yli 50-vuotiaita työnhakijoita (32 % kaikista työnhakijoista) ja eniten nuorisotyöttömyyttä (15 % kaikista työnhakijoista). Joutsan seutukunnilla oli eniten yli 50-vuotiaita (49 %) ja vajaakuntoisia (22 %) työnhakijoita. Jyväskylää lukuun ottamatta yli 50-vuotiaiden suhteellinen osuus työnhakijoista oli korkea, vähintään 40 %. Joutsan lisäksi myös Äänekoskella vajaakuntoisten työnhakijoiden osuus työnhakijoista oli korkea, 20 %, kun se muissa kunnissa jäi alle 15 %:iin. Työmarkkinatuen saajissa oli eniten työnhakijoita teollisuuden ammattialalta tai työnhakijoita, joilla ei ollut ammattia. Nämä ryhmät muodostivat noin puolet työmarkkinatuen saajista. (Kelan tilasto, 2009). Nuorten osuus työmarkkinatuen saajista oli vähentynyt helmikuuhun 2011 mennessä. Työmarkkinatuen saajia oli kasvavassa määrin

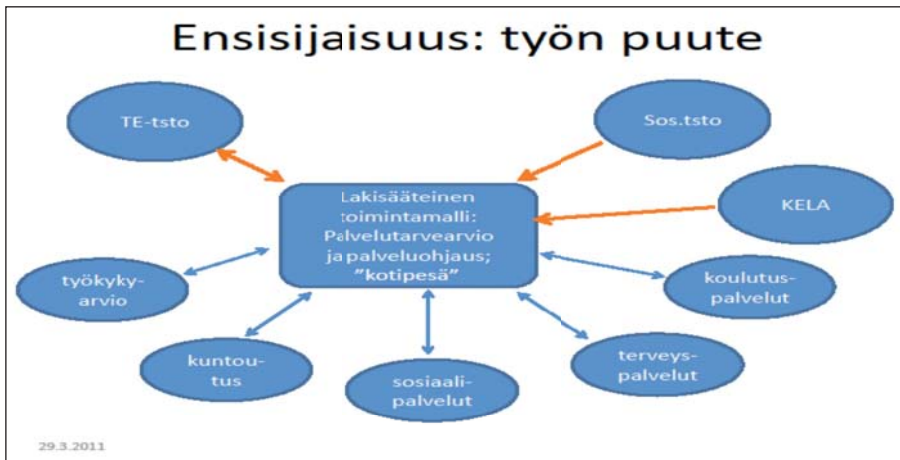
suhteessa ikään, ja eniten heitä oli 55–60-vuotiaiden ikäryhmässä (Kestasto, helmikuu, 2011). Keski-Suomi on siis vaikean rakennetyöttömyyden aluetta, jossa korostuvat ikääntyminen, vanhentunut ammattitaito, ongelmien kasaantuminen ja näistä tekijöistä johtuva moniammatillisen avun tarve.

Kunta voi osallistua aktiivisesti työmarkkinoiden ja työllisyyden vahvistamiseen kehittämällä työmarkkinoiden tarpeita ja työnhakijoiden siirtymiä ennakoivia palveluita ja tukimuotoja. Alueiden kokonaiskehittämisessä työnhakijoiden sosiaaliset tarpeet, esimerkiksi perhevapaat ja päivähoido, ikääntyneille suunnatut palvelut ja heidän aikuisten lastensa hoitovapaat, voivat olla osa työelämän siirtymiä. Elinikäinen oppiminen ja sen mahdollistaminen rakentaa siltoja työuran katkoihin ja siirtymiin. Työn huokoistaminen, elämään liittyvien valinnanmahdollisuuksien tukeminen voi osaltaan pidentää myös työssäoloikää ja vahvistaa palvelusektorin kehittymistä. Työelämän siirtymien ennakointi, yksilöllisen valinnaisuuden tunnistaminen ja siirtymiä tukevien palveluiden ja tuen järjestäminen suuntaavat alueellista kehitystä (vrt. Schmid 2006).

Kuntien toimintaympäristöt poikkeavat jonkin verran toisistaan. Työllisyyden ylläpidon haasteet ja niihin vastaaminen ovat samankaltaisia kaikille ja yhteistyössä on mahdollista löytää myös uusia ratkaisuja. Työllisyyden ylläpidosta on tullut monitoimijaista verkostotyötä, johon tarvitaan alueen viranomaisten, yksityisen ja kolmannen sektorin aktiivista yhteistyötä. Tämän yhteistyön, yhteisten tavoitteiden, keskinäisen työnjaon ja niin yritys- kuin henkilöasiakkaidenkin ohjauksen suunnittelun ja sopimisen tärkeys korostuu viranomaispalveluiden keskityessä. Tätä sosiaali- ja terveystyöpalveluiden muutosta kuvataan artikkelissa *Kunta- ja palvelurakennemuutos (Paras) muuttaa palvelurakennetta*. Voidaan kuitenkin kysyä, millainen kuntakoko, asukasmäärä, työllisyysaste mahdollistaa todellisen sosiaalisen, taloudellisen ja työelämässä tapahtuvan liikkuvuuden. Kuntien aktiivisuus ja erilaisten yhteistoiminnallisten mallien etsintä tuottaa ratkaisuja näihin kysymyksiin.

Monitoimijaisen työllistämisen avaintekijät

Kunnissa on rakennettu erilaisia ratkaisuja asiakasryhmille, joiden yhdistävänä tekijänä on työn puute. Kari Ilmonen (2011) kuvasi rakennetyöttömyydestä johtuvan asiakkuuden rakentumista monissa eri palveluissa. Hän otti lähtökohdakseen sen, miten työn puute kokoaa erilaiset viranomais- ja asiantuntijaryhmät sekä palvelut, jotka eri tavoin luovat edellytyksiä työhön siirtymiselle.



Kuvio 5. Työn puute viranomaisia ja palveluita yhdistävänä tekijänä (Ilmonen, 2011).

Monitoimijaisia, työllisyyttä edistäviä yhteistyöverkostoja on koottu ja kehitetty useimmissa teollistuneissa maissa, joissa työttömyyden kasvu liittyi yleisiin yhteiskuntatalouden muutoksiin, kuten "savupiipputeollisuuden" ja liukuhihnatyön katoamiseen, palvelusektorin kasvuun ja moninaisiin muutoksiin ammattirakenteissa ja niihin liittyvissä tietotaitovaatimuksissa. Monitoimijuuden vankkurivaltioina, jotka ovat kehittäneet tätä lähestymistapaa eniten, pidetään (Lindsey ja McQuaid 2008) Tanskaa, Hollantia ja Britanniaa. Ronald McQuid (2007) ja muut koskivat kansainvälisen vertailuaineiston työllistämistä koskevista yhteistyöverkostoista ja niiden toimintatavoista. Myös suomalainen aineisto ja työvoiman palvelukeskukset olivat tutkimuksessa mukana. Työnsä perusteella he löysivät viisi avaintekijää, jotka edistivät tai olivat tyypillisiä hyvin toimivalle työllistämisen yhteistyölle. Näitä tekijöitä olivat:

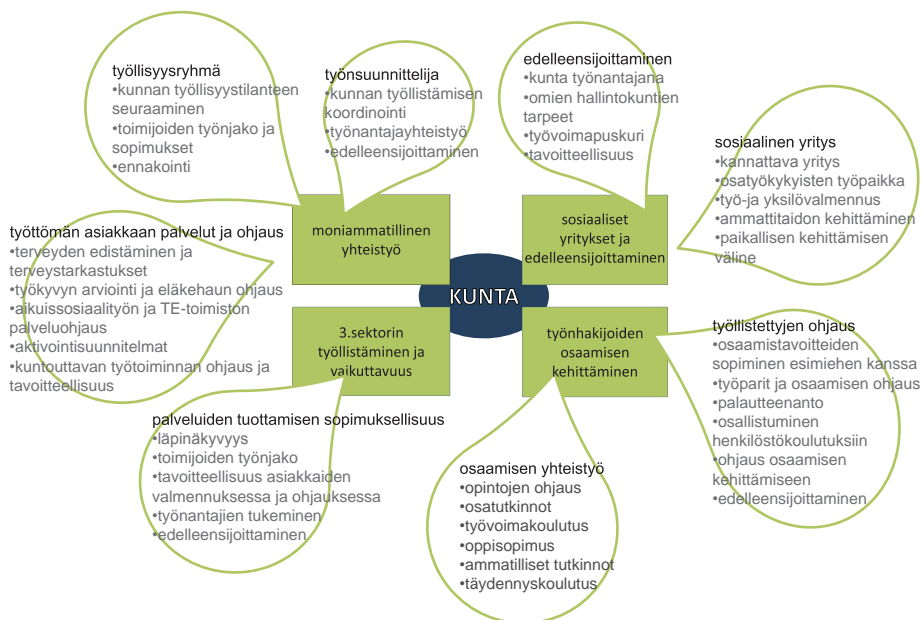
- **Henkilökohtaisen ohjaajamallin vahvistaminen**, joka voi toimia TE-toimiston omana tai sen tilaamana, ulkoistettuna palveluna. Henkilökohtaisuus on asiakaskeskeisen toimintatavan tärkein tekijä. Vastaavia tuloksia on esitetty myös suomalaisissa esim. EU-hankkeiden arviointiraporteissa (Linnakangas ym. 2005). Henkilökohtaisen palvelun tehtävänä on auttaa työnhakijaa tunnistamaan mahdollisuuksiaan ja etenemään työmarkkinoille.

- **Varhainen arviointi ja puuttuminen** voivat katkaista syrjäytymiskiirteen. Arviointityökalujen avulla voidaan tunnistaa perusongelmat varhaisessa vaiheessa ja ohjata vajaakuntoisimmat välittömästi palveluihin. Varhaista puuttumista on korostettu myös suomalaisissa keskusteluissa. Viimeksi tämä on tullut esille työ- ja elinkeinoministeriön rakennetyöttömyyttä koskevat linjauksissa (TEM 2011). Varhaisen puuttumisen menetelmiä on kehitetty paljon sosiaalityössä ja työsuojelussa, jolloin kaikissa tilanteissa lähtökohtana on ajatus hankalien tai epämukavien asioiden puheeksiottamisesta, kun toimijalla herää oletus tai huoli vaikeuksista. (esim. Arnkill ym. 2008))
- **Työllistämistoimenpiteet ja työnantajien ”varastointi”**. Työnantajia osallistetaan ja sitoutetaan työllistämishjelman suunnitteluun, jossa sovitetaan erilaisten toimenpiteiden mahdollisuuksia, ja sijoituspaikkojen tarpeita ja työnhakijoiden kiinnostusta nivotaan yhteen. Osallistuminen työllistymisen polun suunnitteluun suuntaa toimenpiteitä vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Samalla tämä yhteinen prosessi luo uskottavuutta tulevien työnhakijoiden kykyihin ja niiden kehittymiseen. (Era 2007)
- **Vastaavuus alueellisiin ja paikallisiin työmarkkinoihin**. Monissa maissa työllistämispalveluita on paikallistettu, viety palvelut lähemmäs yhteisöjä ja saatu kehittämissuunnitelmat vastaamaan paikallisia tarpeita. Esimerkiksi Tanskassa on alueellinen työllistämisen neuvosto, johon kuuluvat TE-toimisto, paikalliset virkamiehet, työnantajat ja ammattiyhdistykset, ja Britanniassa palveluita räätälöidään paikallisiin tarpeisiin.
- **Yhdistyneet työllistämispalvelut**. Vajaakuntoisimmat työnhakijat tarvitsevat moninaisia palveluita koulutusta, elinikäistä oppimista, hoivaa, terveyttä, päihdeasioita, velkaantumista ja asumista varten. Tämä on ratkaistu sijoittamalla eri palvelut samaan paikkaan – yhden oven periaate. Erityisesti terveys- ja työllistämispalveluiden saattaminen yhteen on edistänyt työllistyvyyteen liittyvien pulmien ratkaisuja. Myös TEM:n rakennetyöttömyyttä koskevissa linjauksissa (2011) korostettiin yhteistyötä välityömarkkinatoimijoiden kanssa sekä moniammatillista yhteistyötä myös jatkossa. (McQuaid ym. 2007)

Havaitut tekijät ovat tuttuja myös suomalaisesta keskustelusta ja jo toimivista käytännöistäkin. Seuraavaksi kuvataankin niitä käytäntöjä, joita KEVÄT-ohjelman aikana syntyi keskisuomalaisissa kunnissa.

Kokemuksia kunnan työllisyyttä tukevasta toiminnasta

Keväällä 2010 KEVÄT-ohjelmassa koottiin yhteen eri kunnissa toimiviksi koettuja käytäntöjä. Nämä koottiin yhdeksi kuvioksi (kuvio 6) ja jäsennettiin kehittämisteemojen mukaan. Yhdessäkään kunnassa ei ole käytännössä kaikkia toimintatapoja. Kuvio on tarkoitettu ajattelun avuksi kunnan toimintatavan tarkasteluun ja uusien toimintatapojen suunnitteluun. Kuntien ja palvelurakenteiden muutokset vaikuttavat osaltaan siihen, miten toimintaa organisoidaan. Palveluiden järjestämisessä on eroja, ja näitä työllistämisen tehtäviä voidaan tuottaa kunnan omana työnä tai ostaa palveluina yksityisiltä tai 3. sektorin toimijoilta, kuten säätiöiltä tai sosiaalisilta yrityksiltä. Olennaista työllisyyden edistämisen kannalta on monitoimijainen yhteistyö, työllistyvyyden kokonaisuuden hallinta, ohjaus ja seuranta.



Kuvio 6. Toimivat työllistämisen käytännöt (Era, Laitinen, Lääperi 2011).

Työllisyystyöryhmä

Työllisyydenhoito voidaan ymmärtää osana kunnan elinkeinotoimintaa, palvelujen järjestämistä ja sosiaalityötä. Keski-Suomessa on erilaisia ryhmiä sekä seutukunnilla että kunnissa, joissa käsitellään työllisyyteen liittyviä asioita. Näiden ryhmien perustarkoitus on jäsentää kunnan tilannetta ja ennakoida työvoiman tarpeita ja kehittämismahdollisuuksia työllisyydenhoidon näkökulmasta. Niissä kokoontuu erilaisia intressiryhmiä yrittäjistä terveydenhuollon edustajiin, jotka tiedottavat toiminnastaan ja etsivät kuntakohtaisia ratkaisuja. Ryhmillä on tärkeä tehtävä kunnan kokonaistilanteen hahmottamisessa, toimenpiteiden sopimisessa ja esimerkiksi tarvittavien kehittämiskohteiden tunnistamisessa ja projektitoiminnan ohjauksessa tai käynnistämisessä. Näin kaikki oleelliset kuntatoimijat voidaan sitouttaa työllisyyttä edistävään toimintaan ja kehittää toimijoiden keskinäistä työnjakoa ja sopimuksellisuutta.

Työllistäjien tapaamiset

Kuntakohtaisissa työllistäjien tapaamisissa kokoontuvat kuntien toimijat, jotka ohjaavat, valmentavat tai tekevät päätöksiä työnhakijoita koskevista toimenpiteistä. Tapaamisiin osallistuvat mm. työvoimaneuvojat, palveluohjaajat, sosiaalityöntekijät, terveydenhoitaja, etuuskäsittelijä ja työvalmentajat. Viranomaisten ja kolmannen sektorin yhteistyö integroi asiakkaan saamia palveluita yhteiseen tavoitteeseen ohjaaviksi poluiksi. Ensisijaisena tarkoituksena tällä ryhmällä on löytää työnhakijan ohjausta koskevia yhteisiä käytäntöjä. Tämän onnistumiseksi on tärkeää lisätä keskinäistä tuntemusta ja palveluiden sisältöjen tuntemusta. Esimerkiksi Äänesseudulla kolmannen sektorin toimijat organisoivat yhteisen yksilövalmentajan, joka kävi eri sijoituspaikoissa ohjaamassa asiakkaita. Pienillä organisaatioilla ei ollut mahdollista tukea riittävästi asiakkaitaan ilman tätä yhteistä työntekijää. Tavoitteena yhteisten käytäntöjen luomisella on asiakkaiden oikea-aikaisen ohjauksen parantaminen ja asiakkaan polun monipuolinen palveluiden hyödyntäminen. Samalla voidaan poistaa päällekkäisyyksiä ja turvata asiakkaiden palvelujen saanti.

Työnsuunnittelija

Kunnan omana toimintana tai ostopalveluina järjestetään sosiaali- ja vammaispalvelulakien mukaista päivätoimintaa ja työtoimintaa, työllistymistä tukevaa toimintaa ja kuntouttavaa työtoimintaa. Tämän lisäksi

kunnat tarjoavat työnhakijoille paikkoja työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin. Kunnissa toimii erilaisia projekteja, jotka toteuttavat työllistäväää toimintaa. Kunnan työllisyydenhoito on usein hajautunut moniin eri hallintokuntiin, ja siitä puuttuu yhtenäinen koordinaatio, toiminnan ohjaus ja suunnitelmallisuus. Tähän tehtävään useissa kunnissa on valittu työnsuunnittelijoita, jotka ovat jäsentäneet ja koordinoineet kunnan omaa toimintaa ja toimineet yhteyshenkilöinä niin eri toimijoihin kuin asiakkaisiinkin päin. Työnsuunnittelijat toimivat usein määräaikaaisessa tehtävässä, johon kunta saa palkkatukea kahden vuoden ajan. Tämä katkonaisuus on heikentänyt toiminnan ohjaamista ja laajassa verkostossa toimimista. Tähän muutamit kunnat ovat vastanneet perustamalla työllisyysasiamiehen/työllisyyspäällikön tehtävän, joten työstä on tullut pitkäjänteisempää. Kunnan työllisyysasioita hoitava yhteyshenkilö pystyy kehittämään toimintaa ja hyödyntämään erilaisten projektien tuottamia mahdollisuuksia. Yhteyshenkilön toimesta voidaan rakentaa ja seurata järjestelmällisesti sellaisia työllistymisen polkuja, joiden avulla työnhakijoiden työmarkkina-asema paranee ja ohjaus etenee tavoitteellisesti.

Kuntaan työllistettyjen työnhakijoiden ohjaus

Työllistämistoimenpiteissä olevilla asiakkailla on aina jokin tavoite, johon toimenpiteellä pyritään. Asiakkaan tavoitteellisen työskentelyn tunnistaminen ja tukeminen edellyttävät sopimista ja ohjauksen järjestämistä. Työnsuunnittelija voi toimia välittäjänä lähettävän tahon ja kunnan eri hallintokuntien esimiesten välillä. Sijoituspaikan esimiehen on hyvä tietää, mitä työnhakija tavoittelee kuntouttavan työtoiminnan, työharjoittelun tms. toimenpiteen avulla. Hän tukee asiakasta nimeämällä henkilökunnasta hänelle työparin, joka perehdyttää työtehtäviin, työyhteisön virallisiin ja epävirallisiin toimintatapoihin ja sääntöihin. Työnhakijan osallisuuden kannalta on tärkeää, että hän toimii yhtenä työyhteisön jäsenenä ja osallistuu erilaisiin työyhteisön tapahtumiin, kuten koulutuksiin ja virkistyspäiviin (vrt. artikkeli, *Asiakasfoorumit ja palveluiden kehittäminen*). Palautteenanto on osa tavoitteellista työskentelyä, ja siitä on hyvä sopia samalla, kun sovitaan tehtävistä ja vastuista. Näin työnhakijan kehittymispolkua ja seuraavaa askelta pohditaan luontevasti. Työnhakijan kiinnostuksen ja työstä saadun palautteen avulla työnsuunnittelija tai TE-toimiston työvoimaneuvoja voivat kartoittaa jatkopolkuja koulutuksessa tai työmarkkinoilla. Esimies voi kartoittaa myös kunnan omia henkilöstötarpeita ja esittää jatkomahdollisuuksia kunnan muissa tehtävissä.

Osaamisen yhteistyö

Kun työnhakijalla on tarvetta, motivaatiota ja valmiuksia kehittää ammatillista osaamistaan, tarvitaan yhteistyötä myös oppilaitosten kanssa. Usein työnsuunnittelija voi kartoittaa näitä tarpeita ja toimia välittäjänä oppilaitoksen ja työpisteen sekä työnhakijan välillä. Oppilaitokset tarjoavat paljon erilaisia koulutusmahdollisuuksia alkaen perustaitoihin liittyvistä lupa- ja korttikoulutuksista tutkintoihin tähtääviin koulutuksiin. Oppisopimusten lisäksi on tarjolla räätälöityjen ohjaavien ja ammatillisten koulutusten kirjo sekä osaamisen tunnistamista ja tunnustamista toteuttavia palveluita. Artikkelissa *Työnhakijan osaamisen kehittämisen ratkaisut* kuvataan tarkemmin näitä palveluita ja asiakkaan ohjausta osaamisensa kehittämisessä. Toimintakauden aikana syntyi myös hyviä kokemuksia pienten kuntien koulutustarpeisiin vastaamisesta. Koulutusryhmiä perustettiin keräämällä kuntien henkilöstön ja kunnan alueella toimenpiteissä olevien yhteisiä koulutustarpeita. Näin saatiin riittävän suuria ryhmiä kunnassa toteutettavalle koulutukselle. Tätä tietojen kokoamista ja yhteisen toiminnan järjestämistä edesauttavat työllistäjien yhteiset tapaamiset, joissa näitä havaintoja tarpeista jaettiin. Samoin työllisyysryhmä ennakoiki mahdollisia koulutustarpeita ja velvoittaa toimijoita toteutusten suunnitteluun.

Palveluiden tuottamisen sopimuksellisuus

Työllistämisen palveluiden pirstaleisuus on vaikeuttanut sopivien ja oikea-aikaisten toimenpiteiden löytämistä asiakkaille. KEVÄT-ohjelmassa järjestettiin paljon erilaisia tapaamisia, joissa eri toimijat olivat paikalla keskustelemassa ja suunnittelemassa toimintaa. Toimijoiden kuvauksia ja toimijakarttoja tehtiin eri kuntien alueilla. Myös Jyväskylän terveyskeskus on tehnyt työttömien terveystarkastuksen kuvauksia ja nimennyt alueellisia vastuuhenkilöitä, joille asiakkaita voi ohjata. Palvelukuvauksia kannattaisi vielä kehittää niin, että myös erilaiset kuntoutuksen palvelut tulisivat näkyviksi. Kaiken kaikkiaan palveluiden läpinäkyvyys parantaa niiden saatavuutta ja mahdollistaa sopimukselliset suhteet ja työnjaon myös palveluntuottajien kesken. Esimerkiksi Äänekosken TE-toimiston alueella on laadittu työllisyydenhoidon sopimuksia, jolla selkiytetään työllistämistoiminnan tavoitteita, resursseja ja toimijoiden rooleja. Selkiytyneiden roolien myötä kukin tunnistaa omat vahvuusalueet, ja näin vältetään turhalta kilpailulta. Sopimuksien myötä myös ”tuottajapuolella” on yhteistyö lisääntynyt. Toisaalta Colin Lindsey ja Ronald Mc-

Quaid (2008) raportoivat myös siitä, miten tämä sopimuksellisuus voi jäykistää palvelutilannetta tai tuottaa kilpailua, jossa kaikki tuottavat kaikkea ja erityisosaaminen jää puuttumaan, koska se suuntautuu vain pienelle kohderyhmälle.

Palveluiden tuottamisen sopimuksellisuuden pitäisi kuitenkin turvata myös 3. sektorin toiminnan mahdollisuudet. Toistaiseksi suurin osa 3. sektorin työllistämispalveluiden tuottamisesta Keski-Suomessa esim. valmennustyön rahoituksesta perustuu määräaikaisiin projekteihin tai palkkatukijärjestelmiin. Tavoitteellinen ja jatkuvuuteen tähtäävä toiminta edellyttäisi myös tämän rahoituksen turvaamista.

Sosiaalinen yritys ja edelleensijoittaminen

Sosiaalisesta yrityksestä on käyty toimintakauden aikana paljon keskustelua, josta osa on kuvattu myös artikkeleissa *Sosiaalinen yritys välityömarkkinoilla* ja *Oikeasta työstä oikea palkka*. Jälkimmäinen on kuvaus yhden sosiaalisen yrityksen, Kannonkosken Oivan toiminnasta. Sosiaalisella yrityksellä pitää olla kannattava, liiketoiminnallinen perusta, jonka lisäksi se voi ottaa myös työllistämiseen liittyviä tehtäviä. Yksi tärkeimmistä tehtävistä on toimia työnhakijan osaamisen kehittäjänä sekä hänen ohjaamisena avoimille työmarkkinoille esimerkiksi edelleensijoittamisen avulla. Tähän prosessiin on erilaisia ratkaisuja. Sosiaalinen yritys etsii vielä paikkaansa työllistämisen järjestelmässä, ja lainsäädännölliset asiat ovat valmisteluvaiheessa.

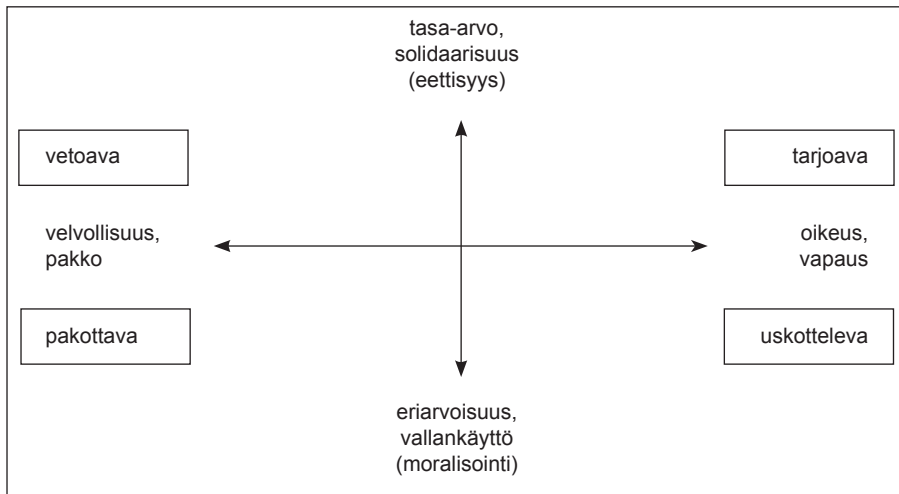
Kannattaako kunnan työllistää?

Kuntatalouden kannalta tarkasteltuna työttömien aktivointi on kannattavaa, jos vaihtoehtona on passiivilistalla oleminen (Ulvfes ym. 2010). Euromääräisiä tavoitteita seurattiin KEVÄT-ohjelman Yhteistyöllä tuloksiin -projektissa. Projektin tulokset olivat erinomaiset ja täyttivät euromääräiset tavoitteensa. Työllistämistoimenpiteiden ja palveluohjauksen avulla työnhakijoita pystyttiin ohjaamaan koulutuksiin, työllistämisen- tai kuntoutustoimenpiteisiin sekä työmarkkinoiden ulkopuolelle, eläkkeelle. Näin kunnan suorat kustannukset työmarkkinatukiosuutena pienenevät olennaisesti. Kannattavuuslaskelmat liittyvät usein lyhytkestoiseen ja kapea-alaiseen syy-seuraussuhteen tarkasteluun, jonka pääasiallisena vertailukohtana ovat kunnan työmarkkinatukiosuuden muutokset ja sosiaalipalveluiden kustannukset.

Kinnulan kunnassa toimii jatkuva aktivointi, jossa tavoitteena on työnhakijan pitäminen ansiosidonnaisen työttömyysturvajärjestelmän piirissä ja kunnan maksuvelvoitteiselle työmarkkinatuella putoamisen estäminen. Tätä voisi pitää täystyöllisyyden idean toteuttamisena kunnan työllistämiseksi. Kiinnostavaa oli kunnan ilmoittama havainto erityissairaanhoidon kustannusten ja lastensuojelun huostaanottojen väheneemisestä (Tuikkanen 2010)⁴. Ovatko nämä hyvinvointi-indikaattoreiden paranemiset työllistämisen seurausta, sitä on vaikea sanoa ilman tutkimusta. Täystyöllisyyden vaikutusta hyvinvointiin tutkitaan Paltamon työllisyyskokeilussa. Projekti kestää vuoteen 2013, johon mennessä saadaan kuulla tuloksia (Kokko ja Kotiranta 2010). Yksilön ominaisuuksiin vaikuttamalla ei ole päästy merkittäviin työllistymistuloksiin. Sen sijaan aktiivisen työvoimapolitiikan vaikutusten arvioinnissa on usein havaittu implisiittisenä tuloksena erilaisia hyvinvointivaikutuksia. Yksilöiden toimintakyvyn parantuminen on aina vaikuttavaa, ajateltiin sitä yksilön, yhteisön tai yhteiskunnan kannalta. (Karjalainen 2011).

Kunnan yhtenä perustehtävänä on kansalaisten hyvinvoinnin edistäminen, josta vastuu on sosiaali- ja terveystaloudella ja kunnan tuottamilla palveluilla. Aktiivisen sosiaalipolitiikan ja aktiivisen työvoimapolitiikan toteutuksessa on erilaisia lähtökohtia, jotka määrittävät palveluiden toteuttamista, niiden tavoitteiden asettamista ja tuloksellisuuden arviointia. Vappu Karjalainen (2011) esittää nelikentän (kuvio 7.), jonka avulla hän erittelee lähestymistapoja vaikean työllistyvyyden kysymykseen. Nelikenttä rakentuu sosiaalipolitiikan eettisistä (tasa-arvoisuus vs. eriarvoisuus ja solidaarisuus vs. vallankäyttö) ja oikeudellisista (velvollisuus vs. oikeus, pakko vs. oikeus) näkökulmista. Näiden näkökulmien valinnoista rakentuvat erilaiset aktiivisen sosiaalipolitiikan ulottuvuudet, jotka kuvaavat pitkäaikaistyöttömyyteen suhtautumista. Viime vuosina on korostunut pakottava ja uskotteleva toimintapolitiikka, vaikka sille ei löydy perusteita tutkimuksesta. Työllistymisen tavoite esim. kuntouttavassa työtoiminnassa on pikemminkin uskomus kuin todellinen vaihtoehto, kun noin 2 % asiakkaista siirtyy avoimille työmarkkinoille (Karjalainen ja Karjalainen 2010). Sanktioita ja pakotteita tuli lisää, vaikka niillä ei ole todettu olleen mitään vaikutusta sen enempää yksilöiden käyttäytymiseen kuin työpaikkojen syntymiseen (Karjalainen 2011). Sen sijaan ne kyllä aiheuttivat hämmennystä niin asiakkaiden kuin toimijoidenkin keskuudessa (ks. myös *Asiakasfoorumit ja kehittäminen* -artikkeli).

⁴ Kuntatapaamisen jälkeen julkaistiin Keski-suomalaisessa uutinen, jossa kunta vaati oman maksu-osuutensa pienentämistä, koska kunnan erityissairaanhoidon kulut olivat olennaisesti vähentyneet.



Kuvio 7. Aktivoinnin ulottuvuudet (Karjalainen, 247, 2011).

Mahdollisuuksien tarjoaminen ja yksilön sosiaalisiin oikeuksiin perustuva aktivointi tukee ja kannustaa työnhakijoita käyttämään tarjolla olevia palveluita työttömyyden ratkaisemiseksi. Lähtökohta voisi tarjota myös tilaisuuden kehittää toimintaympäristössä syntyviä mahdollisuuksia laaja-alaisemmin osallisuuden ja aktiivisen toimijuuden kannustamiseen (Karjalainen 2011). Projektien toiminnassa törmättiin välillä hyväksyttävien kustannusten rajoitteisiin, kun toimintakyvyn edistämiseen liittynyt aktiviteetti ei ollut riittävän perusteltua työllisyyden näkökulmasta. Sosiaaliset osittaisiirtymät voivat olla pieniä muutoksia yksilön elämässä, kuten peräkammarin yksinäisyydestä uskaltautumista paikalliseen kahvilaan, valokuvien tuomista yksityisistä nettiarkistoista julkiseen näyttelyyn.

Kannattaako kunnan työllistää on siis laaja-alaisempi kysymys kuin mihin euromääräisiä kustannusvertailuja tekemällä voidaan vastata. Tässä artikkelissa esitetyt toimintatavat kehitettiin aktiivisen työvoimapolitiikan näkökulmasta, ja tavoitteena oli työllistämistä edistävän toimijakentän toiminnan selkeyttäminen. Kunta on työllistämisen kannalta rajapinnalla, joka on viime vuosina laajentunut valtion hallinnosta kuntaan päin. Kunnilla on mahdollisuus jäsentää työllistämisen toimintakenttää ja määritellä omaa rooliaan sekä kunnan eri tehtävien suhdetta työllisyyden hoitoon. Yhteys sosiaalityöhön oli selkeä yhteistyövelvoitteen ja kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen kannalta. Näin työllisyyden tavoite on osa aikuissosiaalityötä, vaikka pääpaino sosiaalityössä onkin sosiaalisissa

oikeuksissa ja sosiaalisen turvan hoitamisessa. Miten sosiaalityön ”elämä ensin” ja työlähtöisen politiikan ristiriidat kohdataan ja ratkaistaan, on yksi kiinnostava kysymys yhteistyön järjestämisessä. Toisaalta kunnan elinkeinotoiminta asettaa omat liiketaloudelliset tavoitteensa ja niidenkin yhteydessä tarkastellaan työllisyystilannetta. Jo palvelujen ostoissa on mahdollista hyödyntää sosiaalisia kriteereitä ja tarkistaa hankintojen työllisyysvaikutuksia. Tällä työllisyyden kentällä on erilaisia ristiriitaisia etunäkökohtia ja toiminnan lähtökohtia. Siksi tarvitaan erilaisia yhteisiä keskustelun ja toiminnan organisoimisen paikkoja, kuten työllisyysryhmä ja muut edellä kuvatut yhteistoiminnalliset toimintatavat.

KOLMAS SEKTORI
TYÖLLISTÄMIPALVELUIDEN KEHITTÄJÄNÄ

EIJA SIEKKINEN
ANU PELKONEN

Välittäjä-hanke – välittäjäorganisaatio-toiminta⁵ kehittämistoiminnan muotona

EIJA SIEKKINEN

Kolmannen sektorin työllistämistoiminnan haasteet

Elämänhallinnan ja arjessa selviytymisen tuki, heikommassa asemassa olevien tukeminen on useimman kolmannen sektorin toimijan toiminta-ideologiaa. Toiminnan tarkoituksena on kuntouttaa ja valmentaa työttömiä kohti työelämää sekä tarjota heille erilaisia työmahdollisuuksia osana työllistymispolkua. (Äänekosken katulähetys ry, Viitaseudun Kumppanuus ry, Sovatek-säätiö)

Pitkittyneen työttömyyden taustalla on useimmiten hyvin monenlaisia, terveydellisiä, oppimiseen ja elämän- ja taloudenhallintaan liittyviä ongelmia. Nuorten syrjäytymisen syinä saattavat usein olla mielenterveysongelmat ja oppimisvaikeudet, jotka ovat jääneet huomaamatta. Edellä mainittuihin seikkoihin törmätään päivittäin, kun työskennellään työelämästä syrjäytyneiden henkilöiden tai keskustellaan heidän parissaan työskentelevien kanssa. Käytännön työssä valmentajat yrittävät parhaan kykynsä mukaan räätälöidä sopivat, mielekkäät työtehtävät ja ohjata niissä.

Alueellisesti työllistämistoiminta on pirstaleista ja toimijoiden keskinäinen verkostoituminen hajanaista. Yhtenäisiä, kirjattuja työllistämistoiminnan käytäntöjä löytyy vain harvoin ja yhteistyö muiden työllistävien toimijoiden kanssa on vähäistä. Työttömät asiakkaat ohjautuvat kolmannelle sektorille toiminnan tunnettavuuden sekä saatujen ja kuultujen kokemusten perusteella, pääasiassa työllistyäkseen eri työtehtäviin. Pienillä paikkakunnilla, joilla on vain muutama työllistävä toimija, on toiminnan näkyvyys parempi, mutta toiminnan sisältö saattaa olla suppeampaa. Toimijat ovat luoneet omat toimintakäytäntönsä parhaaksi katsomallaan tavalla ja toimintaa on aikojen saatossa muovannut palveluita ostavien tahojen, kuntien ja TE-toimistojen sekä jossain määrin myös asiakkaiden tarpeet. Nyt työttömyyden ja syrjäytymisen lisääntymisen myötä on tullut paineita työllistämistoiminnan kehittämiseksi, jonka ohella halutaan saada aikaiseksi näkyvämpiä työllisyysvaikutuksia.

⁵ Välittäjäorganisaation tehtävä on järjestää osahankehakuja, välittää ESR-rahoitusta (Euroopan sosiaalirahasto) tukea, ohjata toimijoita koko hankkeen ajan kaikissa toimintaan liittyvissä asioissa ja opastaa osahankkeiden taloushallinnon järjestämisessä ESR-vaatimusten mukaiseksi. (Työministeriö 2004)

Välittäjä-hankkeen suunnitelmaan on kirjattu, että sen tavoitteena on selkiyttää keskisuomalaisten välityömarkkinoilla toimivien työllistävien 3. sektorin toimijoiden roolia lisäämällä eri toimenpitein toiminnan volyyymia, laatua ja vaikuttavuutta. Hankkeen tehtävä on hallinnoida, tukea ja vahvistaa kahdeksan osahankkeen toimintaa siten, että niiden toiminta monipuolistuu ja synnyttää alueellisesti uusia toimintatapoja ja -malleja työllistämisen edistämiseksi.

Seuraavien lukujen tarkoituksena on raottaa verhoa kolmannen sektorin työllistämistoiminnan kehittämistyöhön, jonka on mahdollistanut Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n (KYT) Välittäjä-hanke. Ensin kuvailaan Välittäjä-hankkeen roolia hallinnoijana ja sen käytännön toimintaa. Seuraavaksi on case-kuvaukset kahdeksan osahankkeen tekemästä kehittämistyöstä ja tuloksista. Lopuksi kerrotaan onnistuneista ratkaisuksista, jotka tehtiin tarkoituksella tai vahingossa.

Välittäjän prosessit

Välittäjälle myönnettiin keväällä 2008 Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoitus kolmannen sektorin työllistämistoiminnan kehittämiseen. Välittäjän tavoitteina oli toimijoiden roolien selkiyttäminen sekä toiminnan volyymin, laadun ja vaikuttavuuden lisääminen eri toimenpitein. Välittäjä-hanke tuki ja ohjasi osahankkeita niiden toiminnan sisällön kehittämisessä ja mahdollisti myös pienten toimijoiden osallistumisen hanketyöhön.

Välittäjän kahdeksan osahankkeen toteuttajia ja henkilöstöä ohjattiin tunnistamaan ja löytämään uudenlaisia toimintamuotoja ja -menetelmiä omasta työllistämistoiminnastaan. Joidenkin kohdalla synnytettiin aivan uutta toimintaa, jota ennen ei ollut olemassa. Osan kohdalla parannettiin ja selkiytettiin jo olemassa olevaa toimintaa. Kehittämistyön tueksi haettiin esimerkkejä muualla tehdystä vastaavasta toiminnasta. Verkostoa rakennettiin, käytiin tutustumassa muiden osahankkeiden toimintaan ja keskusteltiin sekä vertailtiin innokkaasti omaa toimintaa muiden toimijoiden toimintaan.

Hankehallinnointia kevennettiin mahdollisimman vähäiseksi, jotta hankehenkilöstö pystyi keskittymään itse kehittämistyöhön. Osahankkeille tehtiin valmiit hanke-esitteet ja tarvittavat lomakepohjat, joissa huomioitu ESR-tiedotukseen liittyvät vaatimukset ja niiden käyttöä tähdennettiin myös hankevetäjille. Ohjausta, alussa henkilökohtaisesti ja muutaman kuukauden ajan, hankevetäjät saivat maksatushakemuksen

liitteiden kokoamiseen ja kuukausiraporttien laadintaan. Unohduksia sattui eniten eri tilaisuuksien ja kokousten osallistujien nimien keräyksessä, joka aiheutti välillä hymyilyä osallistujissa.

Tukea ja ideoita hanketoteutukseen osahankkeet Välittäjän lisäksi saivat ohjausryhmätoiminnasta. Ohjausryhmien kokoukset olivat hyvin keskustelevia ja osallistujina olivat sellaiset tahot, jotka ovat lähellä kehitettävää toimintaa muutoinkin. Näin saatiin paikallista käytännön tukea kehittämistyölle. Hanketoteutuksen aikana jouduttiin useaan otteeseen muistuttamaan osahankevetäjiä ja toteuttajia siitä, mitä he olivat kirjanneet hankesuunnitelmaan. Toteutetaanko hanketta tehdyn suunnitelman mukaisesti vai pitäisikö rajata joitakin tehtäviä perustellusti pois. Muutaman hanketoteuttajan kanssa päädyttiin esittämään ohjausryhmässä hankesuunnitelmaan tarkennusta ja toteutuksen rajaamista.

Välittäjän osahankkeiden valinta

Välittäjän osahankkeiden haku tapahtui julkisena hakumenettelyinä syksyllä 2008. Tuolloin julkaistiin Keski-suomalaisessa ilmoitus, jossa haettiin välityömarkkinoiden työllistämistoiminnan kehittämisestä kiinnostuneita kolmannen sektorin toimijoita. Kehittämistyöhön oli mahdollista saada ESR-rahoitusta. Ilmoituksella ohjattiin tutustumaan hakuehtoihin KYT:n www-sivuille, sieltä löytyi myös osahankehakulomake. Osahanketoteuttajiksi haettiin niitä kolmannen sektorin toimijoita, jotka halusivat kehittää omaa työllistämistoimintaansa, ja joilla oli hakukriteerit täyttävä toteutettavissa oleva kehittämissuunnitelma. Osahanketoteuttajia kannustettiin kehittämistyönsä aikana luomaan uudenlaisia toimintakäytäntöjä ja etsimään mahdollisia uusia toimialoja. Osahankehakemuksia palautettiin 11 kappaletta määräaikaan mennessä.

Hakemusten pisteytys tapahtui hallinnoijan KYT:n ja Välittäjän toimesta. Hakemusten pohjalta arvioitiin pisteytyksellä 1–5 toimijoiden kyky toteuttaa osahanke, hankkeen tarve, tehtävä, kohderyhmä ja hankkeelle kirjatut tavoitteet. Lisäksi arvioitiin syntyviä tuloksia ja yhteistyöverkoston laajuutta. Pisteytyksen jälkeen tehtiin esitys Välittäjä-hankkeen Teemaryhmälle valittavista osahankkeista. Kahdeksan toimijan osahankkeet valikoituivat esityksen jälkeen mukaan Välittäjään. Hankkeiden suunniteltiin alkavan heti alkuvuodesta 2009 ja päättyvän vuoden 2010 lopussa. Hankkeiden eriaikainen aloitus vaikutti niiden toteutusaikaan, joka vaihteli 15 kuukaudesta 25 kuukauteen.

Toimijoiden ja hankehenkilöstön hallinnointiosaamisen ohjaus

Välittäjän tehtävä on kaksitahoinen, käytännön tasolla toimitaan osahanketoimijoiden ja hankehenkilöstön kanssa, ohjeistetaan, tuetaan ja opastetaan heitä ESR-hanketoteutuksessa ja kehittämistyössä. Tehdään siis hyvin tiivistä yhteistyötä toimijoiden kanssa.

Toisella tasolla toimitaan hallinnoijana, tietoa kokoavana ja välittävänä, toiminnasta raportoivana sekä seurantatietojen keräävänä tahona rahoituksesta vastaavan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskus) suuntaan.

Välittäjän tehtävänä oli perehdyttää hankevetäjät ESR-hankehallintoihin ja -toteutukseen. Yhteisesti sovittiin aikataulut ja palautusajat maksatushakemuksille ja muille raporteille. Hankevetäjät saivat kirjalliset ohjeet ja henkilökohtaista ohjausta siitä, miten ja milloin mikäkin lomake pitää täyttää ja palauttaa. Miten asiakas- ja työaikaseuranta sekä matkalaskut tehdään. Mitä on huomioitava, kun kuluja syntyy ja miten ne on todennettava. Mitä tarvitaan maksatushakemukseen liitteeksi, kuka allekirjoittaa ja hyväksyy lomakkeet. Miten ohjausryhmä nimetään, kuinka usein se kutsutaan koolle, mitä asioita siinä käsitellään, jne. Välittäjän tarkoituksena on ollut tehostaa ja keventää runsasta hallintoihin liittyvää paperityötä. ESR-hanketoiminta vaatii tarkkuutta ja määrätynlaista raportointia toiminnasta, kuluista ja työajasta. Jatkuvasti on tehtävä arviointia hanketoteutuksesta ja kehittämistyön aikana syntyvistä tukikelpoisista kuluista. Osallistujien nimiä kerätään kulujen todentamiseksi sekä riittävään tiedotukseen ja hyvien käytäntöjen levittämiseen liittyvää seuranta varten.

Välittäjän toimesta laadittiin hanketoteutuksessa tarvittavat raportti- ja lomakepohjat, huomioiden ESR-tiedotuksen vaatimukset. Hanketyöntekijöitä ohjattiin niiden käytössä ja täyttämässä alusta alkaen. Esitteet ja käyntikortit tehtiin jokaiselle osahankkeelle ja niitä päivitettiin tarvittaessa. Rahoittajalta saatuja ohjeistuksia käytiin läpi yhteisesti aloituspalaverissa ja myöhemmin eri tilaisuuksissa. Hanketoteutuksen aikana saatiin uusia ohjeita, jotka työllistivät osahankkeiden vetäjiä kuukausittaisten maksatushakemusten kokoamista enemmän ja aikaa kehittämistyölle jäi vähemmän.

Käytännön kehittämistyö tehtiin hanketoimijoiden luona työvalmentajien ja ohjaajien sekä toiminnanjohtajien kanssa yhteistyössä. Yhteisissä kokouksissa luotiin raameja ja vaatimuksia tehtävälle kehittämistyölle.

Yhteistyö osahankkeiden ja Välittäjän välille rakentui tiiviiksi, osahankkeet saivat tarvittavaa apua omaan kehittämistyöhön ja joissain tapauksissa hanketyöntekijä sai tärkeän tukijan ja työyhteisön itselleen.

Osahankkeiden käynnistyttyä niihin perustettiin paikalliset ohjausryhmät, joiden tarkoituksena oli tukea hanketyöntekijää hankkeen toteutuksessa ja suorittaa myös tarvittavaa arviointia hanketoteutuksesta sekä tehdä tarvittavat korjausehdotukset. Ohjausryhmien kokouksissa tehtyä kehittämistyötä arvioitiin, tuotiin esille uusia näkökulmia ja ehdotuksia toteutukselle. Ohjausryhmien tuki koettiin tärkeäksi ja yhteistyö mm. tiedonkulun osalta parani, koska ryhmiin oli valittu osahankkeen kehittämistyöhön paneutuneet henkilöt.

Välittäjä on siis ns. kokoava hanke, joka kokoaa eri osahankkeiden maksatuksiin liittyvät aineistot, hoitaa keskitetysti maksatusten haun ja tilittää maksatukset takaisin osahankkeille maksatuspäätösten mukaisesti. Välittäjä kokoaa yhteen osahankkeiden seuranta- ja raportointitiedot yhtenäisiksi ja vie ne edelleen EURA2007-järjestelmään.

Toimijoiden ja hankehenkilöstön työllistämisaamien lisääntyminen

Välittäjä ja osahankkeet järjestivät yhteisiä kehittämis-, verkosto- ja koulutuspäiviä yhdessä KYT ry:n hallinnoiman ja KEVÄT-kokonaisuuteen kuuluneen Duunari-hankkeen kanssa. Kehittämissäpäivillä paneuduttiin hankesuunnitelmien tekoon ja ratkaisukeskeiseen toimintatapaan sekä työvalmennuksen laadun parantamiseen. Verkostopäivissä tutustuttiin mm. hevostallien toimintaan, hevosavusteiseen sosiaalitoimintaan, miten omaa osaamista markkinoidaan, yksilövalmennuksen mahdollisuuksiin ja työntekijän näkökulmasta miten vaikeat asiat otetaan puheeksi. Koulutuksissa pohdintojen aiheina oli mm. Mitä vaaditaan hyvältä työntekijältä, miten asiakasta arvioidaan ja työssä jaksaminen sekä yhdistysverotuksen koukerot. Taitajasta Ohjaajaksi - Työvalmentajien ohjauskoulutukseen (TOT) osallistui osahankkeiden ohjaus- ja valmennustyötä tekevät valmentajat (kts. Taitajasta Ohjaajaksi – Työvalmentajien ohjauskoulutusartikkeli). Koulutuksen saaneiden on tarkoituksena viedä oppia omaan organisaatioon ja ”pölyttää” siellä uusia toimintamenetelmiä käyttöön.

Osahankkeet osallistuvat Duunari-hankkeen OsaajaPlus –valmentajien seuranta-, arviointi- ja palautejärjestelmän kehittämiseen ja välineistön koekäyttöön. OsaajaPlussan avulla valmentajat saivat työvälineitä ohjaukseen ja valmennustyöhönsä. OsaajaPlussasta ja Duunari-hankkeesta

on toisaalla lisää tässä julkaisussa. (ks. Vaikuttavuutta komannen sektorin ohjaus- ja verkostotyöhön)

Osahankkeista koottiin opiskelijoiden toimesta ns. hyviä käytäntöjä, joilla tarkoitetaan kehittämistyön tuloksena syntyviä toimintamalleja ja -menetelmiä. Hyvät käytännöt voivat olla luonteeltaan hyvin erilaisia, kyse voi olla laajasta kokonaisuudesta tai mahdollisesti niin pienestä yksityiskohdasta tai arkipäiväisestä asiasta, ettei sitä edes ymmärretä hyväksi käytännöksi. Hyviä käytäntöjä voidaan jaotella esimerkiksi työkäytäntöihin sekä tuote- ja menetelmäkäytäntöihin. (EU-hankearvioinnin perusteet ja hyvät käytännöt 2009)

Osahankkeissa hyvät käytännöt ovat käytännön työssä syntyneitä ja kehitettyjä toimintatapoja ja -menetelmiä, jotka mallinnettiin myös muiden nähtäville. Hyviksi käytännöiksi osahankkeissa nousi mm. uudenlainen verkostoyhteistyö, jonka toiminta vakiinnutettiin säännölliseksi, asiakasohjauksen toimintamalli, jossa asiakkaalle räätälöidään yksilöllinen kuntoutus- ja työllistymispolku, vastaavanlaista toimintaa ei alueella ollut aiemmin järjestetty, sekä uudenlaiset toimintatavat, kuten yksilövalmennus tai pienryhmätyöskentely, joiden avulla saatiin tehokkuutta asiakastyöskentelyyn. Myös hyvä viestintä, innovatiivisesti käytetyt viestintäkanavat nousivat yhden hankkeen hyväksi käytännöksi.

Välittäjä, osahanketoimijat ja -vetäjät verkostoituivat kehittämissäpäivillä ja eri tilaisuuksissa ahkerasti toisten toimijoiden ja hankkeiden kanssa. Yhteistyötä tehtiin mm. Duunari-, Etsivä nuorisotyö (Hankasalmi), OSKO-, Punainen Talo-, Suunta Ylös-, TOHO-, MaMu- ja T&T-hankkeiden sekä KEVÄT-ohjelman muiden hankkeiden kanssa. Toimintamalleja ja uusia toimintatapoja luotiin, ne nivoutettiin olemassa olevaan toimintaan ja työstettiin näkyviksi yhteistyökumppaneille sekä malleiksi muiden toimijoiden käyttöön. Edellä kerrottuun on tarvittu laaja yhteistyöverkosto, TE-toimistot, työvoiman palvelukeskukset, koulutusorganisaatioita, kuntien sosiaalityöntekijöitä ja työnsuunnittelijoita sekä työnantajia ja sitkeitä, läpi harmaan kiven meneviä hanketyöntekijöitä ja hanketoimijoita.

Tutkija Raija Lääperi toteutti osahankkeiden itsearvioinnin (Välittäjän osahankekysely), jossa arvioitiin osahankkeiden saamaa tukea omalta organisaatiolta ja Välittäjä-hankeelta. Välittäjän osahankkeille antama tuki koettiin hyväksi. Tukea olisi kuitenkin kaivattu enemmän omalta organisaatiolta sekä Välittäjäältä osahankkeiden käynnistyessä, siinä mm. suunnitelmien tarkennuksessa, taloushallinnon järjestämisessä, ESR-tietoudessa sekä haasteelliseksi osoittautuneessa lehdistötiedotuksessa.

Riittävästi Välittäjäältä oli tukea saatu työssä jaksamiseen ja viihtymiseen sekä töiden organisointiin. Hanketoteutuksen eri vaiheissa tuen merkitys tulosten ja ongelmien ratkaisun kannalta koettiin hyvin tärkeäksi. Yhteistyöverkostojen luomisessa ja hankkeen toteutuksessa/vetämisessä lähes kiitettäväksi. Välittäjän hyviksi ominaisuuksiksi arvioinnissa nousivat projekti- ja ESR-toiminnan sekä viestinnän osaaminen, laaja verkostojen tuntemus ja verkostojen synnyttämisen tuki, hankehallinnoinnin tuki, työn ja työssä jaksamisen tuki, kannustus sekä osahankkeiden yhteiset tilaisuudet ja vertaistuen mahdollisuus. (Lääperi 2011.)



Mielekäs elämä – mielekäs työelämä – kahdeksan osa-hankkeen tulokset

Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen

Kuntien on kuntouttavaa työtoimintaa koskevan lain mukaan (189/2001) tarjottava tai järjestettävä kuntouttavaa työtoimintaa pitkään työttömänä olleille asiakkaille. Kunnat tuottavat sen itse tai ostavat toiminnan joltain toimijalta. Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pitkään työttömänä olleen asiakkaan elämänhallinnan ja työllistyvyyden parantamiseksi. Kuitenkaan kaikissa kunnissa, laista huolimatta, kuntouttavaa työtoimintaa ei ole järjestetty, kunta ei sitä itse tuota tai alueella ei ole sopivaa toimijaa palvelua tuottamaan. Kahdessa osahankkeessa onnistuttiin kehittämistyön tuloksena aloittamaan ja juurruttamaan pysyväksi toiminnaksi kuntouttava työtoiminta. (kts. Asiakasfoorumit ja palveluiden kehittäminen)

Kuntouttavan työtoiminnan kehittämistyössä paneuduttiin tuottamaan asiakaslähtöistä, entistä yksilöllisempää ja tavoitteellisempää toimintaa. Työtehtäviä, ja taitojen lisääntyessä, etenemismahdollisuuksia koetetaan saada mielekkäimmiksi. Uusia työmahdollisuuksia etsittiin

jatkuvasti. Hankkeilla oli vaikuttavuutta, koska kehittämistyön avulla saatiin käynnistettyä kuntouttava työtoimintaa ja asiakkaiden vuosittainen määrä kasvoi. Esimerkiksi yhdessä toimintapisteessä kuntoutujia kulki 20 henkilöä vuodessa, aikaisemman muutaman kahden – viiden henkilön asemasta. Seuraavaksi esitellään kolmen, kuntouttavaa työtoimintaa kehittäneen osahankkeen tulokset

Case Tuumasta Toimeen, Äijälän vammaisten tuki ry;

Äijälän toiminta juontaa juurensa jo 1980-luvulle, jolloin toiminta on aloitettu. Äijälän ja sen puutarhan työtoiminta on monimuotoista, koska toiminnassa mukana olevien asiakkaiden työ- ja toimintakyky on hyvin monitasoista ja haasteita asettaa myös normaali arjessa selviytyminen. Työtoiminnan työtehtävät ovat muotoutuneet ohjaajien, työkokeilussa ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevien, opiskelijaharjoittelijoiden ja vapaaehtoistyön tekijöiden kesken. Työtä tehdään pääasiassa puutarhalla, mutta myös perhekodissa erilaisten kotitaloustöiden, ruoan laitton, siivouksen, korjaamisen, pihatöiden, käsitöiden sekä tilan eläinten, ponin, lampaiden ja kanojen hoidon parissa.

Tuumasta toimeen -hankkeen tarkoituksena on edistää puutarha-alasta kiinnostuneiden tai alalle kouluttautuneiden vaikeasti työllistettävien ja vajaakuntoisten työllistymistä.

Tavoitteena on kunnostaa Äijälän puutarha-alue niin, että sinne muodostuu ympärivuotinen työtoiminnan paikka vaikeasti työllistyville kuntoutujille, syrjäytymisuhan alaisille ja muille työtoimintaa tarvitseville. Kesäisin luonnonmukaisesti viljeltävä puutarha työllistää useita työtoimintaan osallistuvia. Suunnitteleamalla ympärivuotisen työtoiminnan tuotteet, esimerkiksi tuotteiden jatkojalosteet, voidaan puutarhan työtoimintaa tarjota vuoden ympäri. Myös tuotteiden markkinointi ja edelleen myynti luo pohjan asiakaspalvelutyölle. Tällä hetkellä puutarhalle rakennetaan ympärivuotista työtoimintaa varten tarvittavat tilat. Tuumasta Toimeen osahanketta toteutettiin 1.1.2009–30.6.2010.

Case Välittämällä Voimaa-kumppanuushanke, ”Puttaalainen malli”, Viitaseudun Kumppanuus ry;

Välittämällä Voimaa-hankkeessa kehitettiin Pihtiputaalle kuntouttavan työtoiminnan ”puttaalainen” malli. Hankkeen aikana luotiin uusia toimintatapoja ja niiden toimivuutta kokeiltiin käytännön työssä.

”Puttaalaisessa” mallissa pitkäaikaistyöttömät asiakkaat ohjautuvat toimintaan TE-toimiston kautta, jokunen suoraan tullut, on ohjattu TE-toimiston työvoimaneuvojan luokse työllistymissuunnitelman laadintaa varten. Pitkään työttöminä olleille laaditaan aktivointisuunnitelma työvoimaneuvojan kanssa. Kun työllistymis- tai aktivointisuunnitelmaan sisällytetään kuntouttava työtoiminta, niin silloin asiakas ohjautuu yhdistykselle, jossa kartoitetaan asiakkaan työkyky ja arvioidaan työkykyyn sopivat, tarjolla olevat työtehtävät.

Hankkeen toimesta on kartoitettu ne kunnan alueen työpaikat, jotka voivat tarjota kuntouttavan työtoiminnan työpaikkoja. Hanketyöntekijän ja työpaikan vastuuhenkilön tuella työntekijät perehdytetään työtehtäviin ja heitä tuetaan koko työskentelyn ajan. Työtehtävät ja -kohteet ovat hyvin erilaisia. Asiakkaita on sijoitettu erilaisiin avustaviin työtehtäviin, mm. keittiö-, siivous- ja myyntitehtäviin. Työpaikkaa on voinut vaihtaa terveydellisistä syistä tai kokeilla uudenlaisia tehtäviä oman kiinnostuksen mukaan. Pihtiputaalla Välittämällä Voimaa-hanketta toteutti Viitaseudun Kumppanuus ry ja sen toiminta-aika oli 1.1.2009–31.3.2011.

Case Toivontupa/ToivonAskel, Joutsan Päiväkeskusyhdistys ry;

Toivontuvalla tehdään joutsalaisittain ehkäisevää päihdetyötä ja työtoimintaa, yhteistyössä kunnan sosiaalitoimen ja terveydenhuollon kanssa. Yhteistyötä tehdään myös seurakuntien kanssa, järjestämällä yhteisiä tilaisuuksia ja tapahtumia.

Toivontuvalla ja hankkeessa mukana olleet kuntoutujat saavat viettää aikaansa päihtetömmästi ja he saavat yksilöllistä tukea arjessa selviytymiseen. Yksilöohjauksessa kuntoutuja on voinut keskustella luottamuksellisesti ohjaajien kanssa. Halutessaan on voinut osallistua päivittäisiin hartaushetkiin tai hiljentyä itseksensä Hiljaisuuden huoneessa.

Ryhmätoimintaan osallistuvat ovat saaneet vertaistukea toisiltaan ja ohjaajilta. Ryhmätoiminnassa on valmistettu kuntoutujien toimintakyvyn ja osaamisen ylläpitämiseksi erilaisia puutöitä ja katiskoja myyntiin sekä tehty tilaustöitä. Naisille on oma tila, jossa he voivat harjoittaa käden- taitoja, ommella, kutoa ja askarrella. ToivonAskel -hanketta toteutettiin 1.6.2009–31.12.2010.

Me välitämme – nuoria aktivoidaan ottamaan vastuuta elämästään

Nuorten sosiaalisia taitoja vahvistamalla ja turvallisuuden tunnetta lisäämällä saatiin aikaiseksi itsevarmempia ja enemmän itseensä luottavia nuoria. Nuoria saatiin jatkamaan kesken jääneitä opintojaan, hoitamaan omaa terveyttään ja miettimään tulevaisuutta. Arjesta selviytymisen tueksi heille rakennettiin lukujärjestys päivärytmin hahmottamiseksi. Siihen kirjattiin milloin on aika nousta ylös ja mennä nukkumaan, milloin aterioidaan terveellisesti, milloin käytetään aikaa opiskeluun, pelien pelaamiseen tai netissä surfailuun. Toimintamalleista ja käytetyistä menetelmistä syntyy nuorten ohjauksen työkirja.

Case Välitän, Hankasalmen 4H-yhdistys r.y;

”Nuorille on yhteistyössä mahdollista järjestää mielekästä tekemistä työtömyyden ajaksi sekä tukea heitä elämänhallinnassa. Se on tärkeää, jotta estettäisiin nuorten syrjäytyminen”. Näin kertovat Välitän-hankkeen ohjaaja/kouluttaja Tiina Honkonen ja toiminnanjohtaja Sirkka Suomäki Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmän sopimuksellisuusteemaryhmän ja Vaasan yliopiston Levón-instituutin kokoamassa oppaassa, johon on koottu esimerkkejä sopimustoiminnasta.

Hankasalmen 4H-yhdistyksen toiminnanjohtaja ja kouluttaja huomasivat, että maaseudulla on nuoria, jotka vain hengailevat ja elävät mitä väliä-asenteella. Nuorilta puuttuu työ- tai opiskelupaikka eikä tulevaisuuden suunnitelmia juurikaan ole. Naisten mielestä asialle oli tehtävä jotain, samaan aikaan he huomasivat Välittäjän ilmoituksen Keskisuomalaisesta. Välitän-hanke käynnistyi nopeasti ja näin alkoi hankasalmelaisten työttömien nuorten elämässä tapahtua tammikuusta 2009 alkaen.

Välitän-hankkeen kohderyhmää ovat 17–25 -vuotiaat työttömät nuoret. Hankkeessa välitetään nuoresta, tuetaan ja rohkaistaan tätä toimimaan ja hoitamaan asioitaan. Lisäksi nuoria autetaan työn tai opiskelupaikan hakemisessa. Ryhmätoimintojen aikana käsitellään mm. elämänhallintaa ja tunteita. Yhdessä tekeminen ja oleminen koetaan erittäin tärkeäksi. Yhdessä tehdään tutustumiskäyntejä ja opintoretkeä sekä kokeillaan uusia harrastuksia.

Hankkeen toteutuksessa Honkosen ja Suomäen (2010) mukaan kokonaisvaltainen lähestyminen nuorten elämään on edellyttänyt yhteistyötä useiden eri tahojen kanssa. Hankkeen aikana yhteistyö on tiivistynyt erityisesti TE-toimiston, kunnan sosiaalitoimen, nuorten työpajan, terveystieteiden keskuksen

työterveyshuollon ja psykologin, mielenterveystoimiston, oppisopimuskeskusten, oppilaitosten ja työnantajien kesken. Monipuoliset verkostot ovat tarpeen, jotta jokaiselle nuorelle on voitu osoittaa sopiva taho hänen asioidensa edistämiseksi. Hanketoimijat eivät opasta ns. kädestä pitäen, miten nuoren pitää toimia. Nuoret pohtivat sekä päättävät itse hanketoimijoiden tukemana, mitä tekevät ja ottavat yhteyttä oikeisiin tahoihin itse. (Sopimalla palveluita – Käytännön ratkaisuja 2010)

Hankkeen toiminnassa oli kaikkiaan 21 nuorta, mikä oli yli hankkeen tavoitteiden. Yleinen talouden taantuma heikentää nopeasti nuorten työllisyystilannetta. Siksi nuoriin olisi jatkossakin kiinnitettävä enemmän huomiota syrjäytymisen estämiseksi. Välitän hanketta toteutettiin 1.12.2008–31.3.2011

Työllistäjien verkostotoiminnan kehittäminen

Case Nitoja, Äänekosken katulähetys ry;

Nitoja-hanke käynnistyi viimeisimpänä osahankkeena syksyllä 2009. Sen tavoitteeksi oli kirjattu paikallisen työllisyyskumppanuuden ja verkostojen luominen, työllistämistoiminnan laadun parantaminen ja osaamisen lisääminen sekä paikallisen yhdistystoiminnan kehittäminen toimimaan palveluntuottajina kunnille ja TE-toimistoille ym. viranomaisille.

Myöhäisestä aloituksesta ja laajoista tavoitekokonaisuuksista huolimatta Nitoja-hanke kartoitti alueen työllistävien toimijoiden verkoston, sen hetken toiminnan ja tukityöpaikkojen määrän sekä loi uuden verkostomaisen toimintatavan. Toimijakartoituksen raportti jaettiin yhteistyöverkostolle. Hanke tiedotti verkostolle ja koordinoi verkoston säännöllisiä tapaamisia. Työllistämistoiminnan laatu koheni, kun työvalmentajat, myös verkostotoimijoiden ja hankevetäjät osallistuivat Taitajasta Ohjaajaksi – Työvalmentajien ohjauksen koulutukseen (TOT) ja oppia tuotiin omaan toimintaan. Nitojan aikana suunniteltiin ja kokeiltiin ryhmä- ja yksilövalmennustoimintaa, joista jälkimmäistä toteutettiin kiertävänä toimintana verkostokumppaneiden luona. Molemmat valmennusmenetelmät mallinnettiin yhdistyksen käyttöön. Asiakasarvioinnin työkaluja kehitettiin yhteistyössä Duunari-hankkeen kehittämiskumppaneiden kanssa. OsaajaPlus-arviointimenetelmää ja -välineitä testattiin ja arvioitiin käytännön työssä. Järjestelmää hyödynnetään ja käytetään asiakastyössä jatkossakin. Yhteistyö TE-toimiston, TYP:n (työvoiman palvelukeskuksen), Äänekosken kaupungin ja muiden toimijoiden sekä yhteistyökumppaneiden kanssa on tiivistynyt ja tehostunut. Yhteistyön

ja työllistämistoiminnan laajentamisesta taajamiin hanke loi kontakteja toimijoiden kanssa ja neuvotteluja jatketaan katulähteyksen toimesta. Nitoja-hankkeen käynnistämä työllistämistoiminnan laadun kehittäminen ja osaamisen lisääminen on toimijoille pitkä prosessi, jota ei ole tarkoitus saada päättymään hankkeen lyhyenä toteutusaikana. Hankkeen vei päätökseen sen kolmas hankevetäjä. Nitoja-hanketta toteutettiin 1.8.2009 – 31.3.2011.

Talliyrittäjien kanssa tehty yhteistyö poiki työpaikkoja ja yrittäjiä

Case Työllistävä Hevonen, Keski-Suomen Hevosjalostusliitto ry;

Hankkeen tarkoituksena oli auttaa heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä löytämään piilossa olevia työmahdollisuuksia hevosalta, hevosalleilta. Talliyrittäjinä toimiville työnantajille hanke tarjosi mahdollisuutta lisätä talliyrittäjien keskinäistä yhteistyötä ja antaa heille perustietoa työllistämisen muodoista alan työvoimatarpeen täyttämiseksi. Työllistävä Hevonen-hanke tuki työntekijää ja työnantajaa koko harjoittelujakson tai työllistymisen alkuvaiheen ajan. Hanketyöntekijä opasti papereiden täytössä, tukien hakemisessa sekä opasti työntekijöitä eri työtehtäviin ja selvitti jopa esiin nousseita ristiriitoja.

Työllistävä Hevonen -hanke tarjosi mahdollisuuden kokeilla hevostallityötä yhtenä vaihtoehtona itsensä työllistämiseen, ennen kuin työntekijä oli valmis työllistämään itsensä ja perustamaan oman lomituspalveluyrityksen.

Hankkeen aikana työllistävien talliyrittäjien valintaan vaikutti käytännössä suuresti se, miten ammattimaisesti tallit toimivat ja millaiset valmiudet heillä oli toimia työntekijänä ns. työpaikkavalmentajana sekä, että millaiset jatkotyöllistämismahdollisuudet harjoittelijalla olisi ko. tallilla.

Uutena menetelmänä hankkeessa toteutettiin työtä hakevan asiakkaan ja yrittäjän työvalmentamista; asiakas omaksumaan, oppimaan ja tekemään talleilla olevaa työtä, yrittäjää toimimaan työnantajana, hyöty oli molemminpuolinen ja molemmilla sitoutuminen yhteistyöhön parempaa.

Tässä hankkeessa onnistunut tiedotus herätti kiinnostuksen hanketta kohtaan maakunnan ulkopuolelta. Hanketta ja sen toimintamuotoja esiteltiin Ylen Tv-uutisissa, artikkeleita kirjoitettiin ja haastatteluja tehtiin hevosalan lehtiin ja sanomalehtien liitteisiin. Facebookissa hankkeella on faneja lähes sata ja www-sivuilta saa neuvoja työnantajana toimimiseen. Sivuilta löytyy yhteystiedot harjoittelijoita ja työntekijöitä kaipaavista hevosalleista sekä työllistymisasioissa avustavista kuntien työsuunnittelijoista.

Työllistävä Hevonen-hanke toimi 1.3.2009–31.12.2010.

Osaamisen kehittäminen, valmentajat ja asiakkaat opintieillä

Valmennus- ja ohjaustyötä tekevien valmentajien osaamista ja valmennustyön laatua parannettiin työvalmentajien ohjauskoulutuksella. Osahankkeiden yhteistyökumppaneiden valmentajat ja kuntien työsuunnittelijat saivat mahdollisuuden halutessaan kouluttautua. Koulutuksen saaneiden on tarkoitus viedä oppia omaan organisaatioon ja ”pölyttää” uusia toimintamenetelmiä käyttöön.

Case TOT, Taitajasta Ohjaajaksi -Työvalmentajien ohjauskoulutushanke, Jyväskylän Setlementti ry;

TOT-hanke luotiin 3. sektorin organisaatioille valmennus-, kuntoutus- ja ohjaushenkilöiden ohjausosaamisen kehittämiseen. Koulutukseen osallistui 3. sektorilla työskenteleviä henkilöitä, joiden työhön kuuluu työvalmentajien ohjaus työtehtäviin. Ohjauskoulutuksen tarkoitus on työvalmentajien ohjaustaitojen kehittäminen, ja sen kautta työvalmennuksen vaikutusten vahvistaminen. Hankkeen aikana toteutettiin neljä kuuden opintopisteen koulusta ja yksi syventävä koulutus. Koulutuksiin osallistui kaikkiaan 57 valmennus- ja ohjaustehtävissä toimivaa henkilöä. Koulutuksen sisältöä kehitettiin ryhmien toteutuksen aikana saatujen palautteiden ja ohjausryhmätyöskentelyn pohjalta. Hankkeen arvioinnissa käytettiin sosiaalisen tilinpidon menetelmää, jolla mitattiin hankkeen toteuttaman koulutuksen sosiaalisia vaikutuksia. TOT-hanketta toteutettiin 1.1.2009–31.3.2011 välisenä aikana. TOT-hankkeesta kerrotaan laajemmin toisaalla tässä julkaisussa.

Oppisopimuskoulutukseen ohjaaminen

Case Saattaen Vaihtaen, Jyväskylän Hoivapalveluyhdistys ry;

Saattaen Vaihtaen -hankkeessa edistettiin vaikeasti työllistyvien, pitkäaikaisesti työttömien ja vaikeasti työllistyvien elämänhallintaa, avattiin uusia reittejä ammattipätevyyteen koulutuksen kautta, rakennettiin yhteistyötä ja etsittiin työpaikkoja. Tarkoituksena oli luoda malleja työllistämisen tukemiseksi ja edelleen siirtymiksi avoimille työmarkkinoille sekä tutkia sosiaalista yritystä uutena työllistämisenpolkuna hoiva-alalle. Hankkeen kohderyhmää olivat hoiva-alalle haluavat henkilöt.

Oppisopimuskoulutus lähihoitajaksi kestää kolme vuotta ja työllistettyjen jaksot Hoivapalveluyhdistyksellä kestävät parhaimmillaan kaksi vuotta, joten kattavaa käsitystä hanke ei yhden vuoden toteutuksensa aikana voinut saada. Näin ollen mallien luomisessa on myös teoreettisia oletuksia asiakasprosessin loppuvaiheissa. Hankkeen aikana kolmelle asiakkaalle löytyi oppisopimuspaikka.

Yhteistyötä asiakkaiden sijoituspaikoiksi tehtiin Hoivapalveluyhdistyksen yhteistyökumppaneiden kanssa, mutta hanke kartoitti yhteistyömahdollisuuksia myös muiden alueen palvelutalojen ja päiväkotien kanssa. Hankkeessa tehtiin työssäohjausta ja yksilövalmennusta asiakkaiden työajan puitteissa ja keskittyi motivoimaan, ohjaamaan ja neuvomaan asiakkaita opintopoluille ja/tai työn- ja elämäntilanteeseen. Lähihoitajan työkuvaan ja työyhteisön sääntöihin opastaminen oli yhdistyksen palvelujohtajien ja muiden työntekijöiden vastuulla.

Verkoston tapaamisia lähettävän tahon kanssa pidettiin tarvittaessa, kuitenkin ainakin kerran kaikkien kanssa. Yhteistyötä hanke teki asiakkaiden välityksessä useiden eri tahojen kanssa, kuten työvoiman palvelukeskuksen, kolmannen sektorin toimijoiden ja eri hankkeiden kanssa. Hanke välitti asiakkaita myös oman osaamisen kartoitukseen, Työntekijän ammatilliset polut -hankkeeseen. TOHO-hankkeen kanssa vastuunjako TE-toimiston kautta tulneiden asiakkaiden kanssa niin, että TOHO rekrytoi asiakkaat ja niistä siirtyy Saattaen Vaihtaen-hankkeen asiakkaiksi ne, jotka halusivat kouluttautua hoiva-alalle.

Näistä asiakkaista varsinkin nuorten asiakkaiden kohdalla tulee kuitenkin ottaa huomioon hankkeen mahdollisuus ennaltaehkäisevään työhön. Hanke, tietäen oppisopimusmahdollisuuden realiteetit, on voinut antaa asiakkailleen neuvoja, opastusta sekä tietoa ”yhdestä luukusta”. Näin on pystytty esimerkiksi estämään asiakasta lopettamaan kouluaan ja/tai jäämään työttömäksi etsimään oppisopimuspaikkaa. Asiakkaat ovat myös kiitelleet, että hankkeen tietojen jälkeen eri opiskeluvaihtoehdot ovat selventyneet heidän mielessään. Jokaisen kanssa on myös tehty vähintään suuntaa-antava suunnitelma alalle pääsyä varten.

Työhönohjaus piti sisällään työtehtävien suunnittelua, opetusta ja seuraamista sekä työvuorosuunnittelua ja sen toteuttamista. Verkoston palaverit asiakkaan kanssa järjestettiin koulutusorgisaatioiden (JAO:n), oppisopimuskeskuksen, eri projektien, 3. sektorin, TYP:n ja yhteistyökumppaneiden sekä toteuttajaorganisaation yksiköiden johtajien ja asiakkaan työparien kanssa.

Asiakkailleen hanke loi käytänteitä yksilökohtaiseen ja omia valintoja tukevaan työllistämiseen. Hanke suuntasi työllistämistoimintaa enemmän

yksilövalmennuksen suuntaan ja antoi samalla mahdollisuudet syvempään työhönohjaukseen. Hanke loi käytänteitä toteuttaa asiakkaiden valmennusta OsaajaPlus-lomakkeiston pohjalta. Saattaen Vaihtaen - uudet polut työelämään sosiaali- ja terveysalalle, toimi 1.1.2009–31.3.2010.

Toimijoiden näkyvyyttä ja markkinointia parannettiin, ulkoisessa markkinoinnissa ja viestinnässä hyödynnettiin haluttua, positiivista mielikuvaa synnyttävää, visuaalista ilmettä. Esitteille, käyntikorteille ja www-sivuille tehtiin sama ilme. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat puutarha-alan toimijan sivut. Sivuston kautta voi tutustua toimintaan ja tilata kesäisin puutarhatuotteita. Uudeksi tuotteiden markkinointikanavaksi löytyivät lähiruokapiirit.

Internet ja sosiaalinen media tulevat olemaan lisääntyvissä määrin hanketyöskentelyn hyviä tiedotusvälineitä. Työllistävän Hevoson blogista tuli suosittu foorumi, josta opastusta saa niin työntekijää tarvitseva talliyrittäjä kuin tallille työhön tai harjoitteluun haluava työnhakija. Työllistävän Hevoson facebook-ryhmään on kertynyt lähes 100 fania.

Kehittämistyö näkyväksi – onnistuneet ratkaisut

Osahankkeiden kautta Välittäjässä oli mukana yli 320 asiakasta Hanakasalmen, Joutsan, Jyväskylän, Muuramen, Pihtiputaan ja Äänekosken alueilta. Työttömiä heistä oli 255 ja pitkäaikaistyöttömiä 161. Heidä ohjattiin, tuettiin ja heidän osaamistaan vahvennettiin kohti työllistymistä tai koulutusta osahankkeiden toimesta. Onnistunut kehittämistyö vaatii laajan yhteistyöverkoston, hankkeessa oli mukana 49 yritystä ja 34 muuta yhdistystä tai järjestöä. Uusia työpaikkoja talouden taantumasta huolimatta saatiin synnytettyä 9 ja uusia yrityksiä luotiin 4.

Vaikka EURA 2007-järjestelmään kirjataan vain ESR-seurannalle tärkeitä määrällisiä tietoja, raportointiin osahankkeissa hyvinkin tarkasti asiakkaiden kanssa tehty käytännön kehittämistyö. Kehittämistyötä tehtiin asiakkaan hyväksi, jatkopolutusta eteenpäin, lähes tamppaamalla. Osahankkeissa tehty kehittämistyö tunnustettiin alueellisesti, neuvotte-luja toiminnan jatkamisesta käydään edelleen ja ostopalvelusopimuksia saatiin syntymään.

Välittäjän arvioinnin (Lääperi, 2010) mukaan sen toiminta ja tuki koettiin tärkeäksi. Osahanketoteuttajat eivät olisi itsenäisesti pystyneet toteuttamaan ESR-hanketta, joka koettiin työlääksi jo nyt kaikkien paperitöiden, maksatushakemusten, raporttien ja täytettävien lomakkeiden suhteen. Kehittämistyön aikana osahankkeet lujittivat olemassa olevia

yhteistyösuhteita sekä loivat alueellisia uudenlaisia toimintatapoja, joita tullaan hyödyntämään toiminnassa.

Välittäjä mahdollisti ESR-hanketoimintaan osallistumisen toimijoille, joilla itsellään ei ole vielä riittävää osaamista ja hankekokemusta. Välittäjäorganisaatiomallissa hallinnointi hoidetaan keskitetysti ja osahanke-toimijat voivat keskittyä omaan kehittämistyöhönsä. Toimintatapa ei kuitenkaan poistanut toteuttajilta osahankekohtaisten seuranta- ja raportointilomakkeiden eikä maksatuksiin liittyvien kirjanpidon raporttien laadinta- ja toimitusvastuuta. Välittäjän toimesta helpotettiin ja nopeutettiin hallinnointia ja raportointia antamalla henkilökohtaista ohjausta hankevetäjille. Osahankevetäjät saivat niin hyvää oppia ja kokemusta työssään, että viidessä osahankkeessa vaihtui vetäjät, kahdessa jopa kahteen kertaan. Hankkeen aikana työllistyneistä 16 hankevetäjästä kahdeksan työllistyi avoimille työmarkkinoille.

Kokonaisuudessaan Välittäjän hanketoteutus onnistui hyvin, joidenkin osahankkeiden pienistä hapuiluista ja usean hankkeen henkilöstövaihdoksista huolimatta. Onnistunut tiedotus, tv, lehdistö ja sosiaalinen media takasivat innovatiiviselle uudenlaiselle toimialalle, hevosalan työllistämiseksi huomiota. Työvalmentajien osaaminen lisääntyi saadun koulutuksen myötä ja vertaistuki ohjaustyöhön mahdollistui koulutuksen toteutuksen aikana. Osahanke-toimijat saivat osallistua Duunari-hankkeen kehittämiskumppaneiden kanssa OsaajaPlus-asiakas-arviointijärjestelmän kehittämiseen. Asiakkaiden ohjaus parani, kun verkostot ja yhteistyökumppanit tulivat tutuiksi, pystyttiin paremmin sopimaan yhteisistä käytännöistä ja työtavoista. Ohjausryhmätyöskentely koettiin jokaisen osahankkeen osalta onnistuneeksi ja sen kautta hankkeet saivat paljon tukea toteutukseen. Jokainen osahanke kasvatti yhteistyöverkostoaan ja sai näkyvyyttä kunnan, TE-toimiston ja muiden yhteistyökumppaneiden suuntaan. Seuraavaksi esitetään joitakin havaintoja toimintakauden ajalta:

- Usein kuntoutus- ja valmennustyön aikana huomattiin esteitä kuntoutumiselle, hoitoonohjaus ei yrityksistä huolimatta onnistunut välittömästi, asiakkaan kannalta otollisella hetkellä, kun tilanne oli akuutein, vaan hoitoaikaa ja tapaamista tarjottiin kuukauden – kahden päähän. Pienissä kunnissa hoitoon saattoi päästä välittömästi.
- Laajan, usean hankkeen verkosto- ja yhteistyö helpottuu silloin, kun käytettävissä on käyttömukavuuksiltaan helppokäyttöinen tiedotus- ja viestintäkanava, jossa tiedonvaihto ja viestintä toteutuisi nopeasti ja asiat saisi selvitettyä reaaliajassa. Hallinnointia

ja hanketoteutusta tukevien ohjeiden ja tarvittavien lomakkeiden käyttö helpottuisi, kun ne olisi saatavissa yhdestä paikasta, johon hankevetäjät pääsisivät vaivattomasti kirjautumaan.

- Hanketoteutuksessa useimman kolmannen sektorin toimijan haasteeksi nousee riittävän oman rahoituksen riittävyys. Välittäjän aikana suureksi ongelmaksi nousi hankerahoituksen maksatuskäsittelyn hitaus, joka pahimmillaan oli yli puoli vuotta. Toimijoille palkkojen ja hanketoiminnan muiden kulujen odotus yli puolen vuoden ajalta on liian pitkä aika.
- Tulevaisuudessa rahoitusongelmiin, maksatusviiveisiin, Välittäjän hallinnoijalta KYT:ltä löytyy ratkaisu mm. rahoittaa etupainotteisesti hankevetäjien palkkakulut, jolloin viiveet eivät kohdistu toteuttajalle.

Suosituksia

Suosittelujen ja Välittäjän arvioinninkin mukaan, toimijat tarvitsevat enemmän tukea hankesuunnitteluun ja osahankkeiden käynnistämiseen. Entistä enemmän tukea tarvitaan hanketoteutuksen aikana valmennus- ja ohjaustyön kehittämiseen. Jo hankehaun yhteydessä pitää hakijoille selvittää riittävän tarkasti mistä ESR-hankkeen toteutuksessa on kysymys. Onko ESR-hankerahoitus oikea kehittämismuoto toimijan ensimmäiseksi hankkeeksi? Mitä ESR-hanke vaatii toteuttajaorganisaatiolta ja mitä hankevetäjiltä? Mitä kaikkea rahoituksen turvin voidaan tehdä ja miten kehittämistyön tulokset pitää juurruttaa toiminnaksi?

Kehittämistyön tulosten siirtäminen käytäntöön, osaksi jokapäiväistä toimintaa vaatii aikaa työntekijöiltä uudenlaista, ennakkoluulotonta suhtautumista työn tekemiseen. Kehittämistyötä kannattaa rajata ja olla realistinen, kaikkea ei kannata yhden hankkeen aikana yrittää tehdä. Toteuttajien kanssa on hyvä käydä erittäin tarkasti läpi se, mihin rahoitus on myönnetty ja mitä rahoituksen saamiselta edellytetään. Toimijoiden ja hankehenkilöstön sitouttaminen ja jopa aikaresursointi toteuttajaorganisaatiosta tukihenkilölle on todella tärkeää. Alussa tarvitaan runsaasti aikaa hankkeiden käynnistämiseen, hankesuunnitelman sisäistämiseen ja yhteisen kehittämisenäkemyksen rakentamiseen, jotta pystytään yhteisesti viemään hanketoteutusta eteenpäin. Osahankkeiden aloitus kannattaa koordinoita tapahtuvaksi kerralla, näin saadaan perehdytettyä hankehenkilöstö ja toimijat kerralla hankehallintaan ja toteutukseen. Myös vertaistuki hankevetäjien kesken koetaan erittäin tärkeäksi.

Rahoittajalta saadut ohjeet ohjaavat hanketoimintaa ja pahimmillaan hallinnointi voi viedä hallinnoivalta ja osahankkeiden hankevetäjiltä sekä kirjanpitäjiltä aikaa paljon suunniteltua enemmän. Työläimmäksi osoittautuu, kun kesken kolmevuotisen toteutuksen saatuja uusia ohjeistuksia täytyykin noudattaa takautuvasti hankkeen alusta alkaen. Kehittämistyö, johon rahoitus on saatu, jää vajaaksi, kun resurssit täytyy ohjata tarkennusten tekemiseen. Hankkeen toiminnan aikana syntyvien kulujen osalta kannattaa olla tarkkaavainen, onko kulu hankkeen toiminnasta syntynyt, suunnitelmaan kirjattu tarpeellinen kulu. Rahoittajalta kannattaa kysyä etukäteen, ennen hankintaa, jos kulun tukikelpoisuus tuntuu epävarmalta, niin välttyy yllätyksiltä.

Kaikesta huolimatta heti alusta alkaen tehty yhteistyö rahoittajan kanssa, yhteisesti sovitut käytännöt ja riittävä tiedotus takaavat hyvän hanketoteutuksen. Kolmannen sektorin toiminnan vahvistaminen ja tunnustaminen laadukkaaksi toiminnaksi on erittäin tärkeää suunnitelmallisessa kehittämistyössä, jolla mahdollistetaan ja varmistetaan sopimuksellisuus yhteistyökumppaneiden kanssa.

Vaikuttavuutta kolmannen sektorin ohjaus- ja verkostoyhteistyöhön

ANU PELKONEN

Kolmannen sektorin toimijoiden rooli työllistämispalveluiden tuottajina on jo jonkin aikaa ollut merkittävä. Esimerkiksi vuonna 2008 palkkatuella työllistetyistä sijoittui kolmannelle sektorille noin 30 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010). Vuonna 2009 Keski-Suomen maakunnan alueella toimi 150 palkkatukea saavaa yhdistystä, järjestöjä tai säätiötä (Lehto 2010), jotka tuottivat tuetun työllistymisen työpaikkoja ensisijaisesti vaikeasti työllistyville ja osatyökykyisille henkilöille.

Suuri osa näistä välityömarkkinatoimijoista tarvitsee tukea ohjausosaamisen ja valmennuspalvelun laadun varmistamiseksi ja lisäämiseksi. Henkilöstö vaihtuu tiheään tahtiin, eikä pysyvämpiä ratkaisuja toimintaedellytysten vakiinnuttamiselle ole löytynyt. Nämä seikat asettavat toimijat jatkuvan rahoitushaun ja toiminnan kehittämisen kehään, eikä ohjausosaamisen kehittämiseksi ole jäänyt riittävästi resursseja.

Tässä artikkelissa kerrotaan kehittämistyön lähtökohtia, kolmannen sektorin roolia sekä ohjaustyön merkitystä työllistämässä. Tässä myös kuvataan miten Duunari-hankkeen kehittämistyö eteni verkostotyönä, miten ja miksi rakennettiin OsajaPlus-todistus ja ohjauksen työvälineistö sekä miten kävi työvoimapankkikokeilussa. Kuvaus päättyy ehdotuksiin kolmannen sektorin työllistämispalveluiden kehittämistarpeista jatkossa.

Kolmannen sektorin rooli työllistäjänä

Yksilötason työllistymisvaikutuksia tarkasteltaessa nousevat esiin sekä yksilön työ- ja toimintakyky että organisaatioiden oma rooli työllistäjänä. Edellytykset työllistymisvaikutusten syntymiselle saattavat olla heikot, mikäli työllistymistoimenpiteisiin hakeutuu erittäin vaikeasti työllistettävissä oleva henkilö, joka ensisijaisesti tarvitsisi kuntoutusta ja valmennusta. Mikäli työllistämispalveluja tarjoava organisaatio ei tässä tapauksessa tarjoa valmennus- ja kuntoutuspalveluita, vaan tarvitsee itsenäiseen työskentelyyn kykenevän työntekijän, eivät vaikutukset yksilön eivätkä organisaation kannalta voi olla kovinkaan hyvät. Myönteiset vaikutukset yksilölle eivät välttämättä aina tarkoita myönteisiä vaikutuksia työllistävälle organisaatiolle. Vaikutusten kannalta nimetty toimenpide ei välttä-

mättä ole olennaista, vaan keskeiseksi nousee organisaation ottama rooli välityömarkkinoilla ja se, minkälaisia ovat sen tuottamat tukipalvelut (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010).

Palkkatuettu työ on merkittävin välityömarkkinatoimenpide, jota kolmannen sektorin organisaatiot tarjoavat. Organisaatioiden palvelutoiminta on myös hyvin riippuvainen erilaisista työ- ja elinkeinohallinnon tukimuodoista (palkkatuki, työllisyyspoliittinen avustus) sekä omista myyntituotoista. Näin ollen palkkatukityössä olevat henkilöt koetaan kiinteästi palvelutoimintaan osallistuvina henkilöinä, jotka kykenevät itsenäiseen työskentelyyn. Näillä palkkatuetuilla henkilöillä paikataan myös ohjausresurssien puutetta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010).

Järjestöt tuottavat yhä enemmän palveluja. Pärjätäkseen kilpailussa, järjestöt ovat alkaneet karsia amatöörimäistä otetta pois toiminnastaan. Esimerkiksi maallikkojen antamaa apua ei enää työllistävissä järjestöissä toteuteta. Järjestöiltä edellytetään ammattimaista ja pitkäjänteistä toimintaa palveluntuotannossaan. Amatöörismiin liittyy pelko, että palvelut tuotetaan liian heppoisen ammattitaidon varassa. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla palveluntuotannolle asettamat laatuvaatimukset ovat suuret. Usein vain asianomaisen koulutuksen saanut voi toimia palvelun tuottajana. Järjestöihin onkin palkattu ammattilaisia esimerkiksi ammattiauttajiksi. Ammattilaisten palkkaamiseen on vaikuttanut myös se, että palvelun laatua tarkkailevat julkisen sektorin vastaavien tehtävien ammattilaiset. Ammattilaistuminen näkyy järjestöjen toiminnassa myös siten, että niiden tavoitteet ovat selkeitä mutta kapea-alaisia, päämäärätietoisempia ja välineellisempiä (Helander 1998).

Taustaa Duunari-hankkeelle ja Osaajaplussalle

Vuonna 2007 Keski-Suomen alueen työllistäviä 3. sektorin toimijoita kokoontui yhteen suunnittelemaan välityömarkkinoiden kehittämishanketta. Hankkeen tuli vastata palkkatuetussa työssä olevien henkiöiden ohjauksen käytäntöjen ja ohjauksen työvälineiden sekä toimintamallien yhtenäistämistä Keski-Suomen maakunnassa. Hanke nimettiin Duunariksi.

Duunarin hallinnoija, Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry (KYT) toteutti vuonna 2007 Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittamana tulevan hankesuunnittelun tueksi 3. sektorin toimijoille suunnatun esiselvityksen. Selvitys toteutettiin teemahaastatteluna. Haastatteluissa keskityttiin yhdistyksen työllistämismahdollisuuksiin ja niiden kehittämiseen välityömarkkinoiden näkökulmasta. Haastattelun ja alueella toteutettujen mui-

den selvitysten pohjalta koottiin yhteenveto, esiselvitys, jota hyödynnettiin Duunari-hankkeen tavoitteiden asettelussa. Esiselvitys loi pohjaa myös muille 3. sektorin kehittämishankkeille ja KEVÄT-ohjelmalle.

Duunari-hanketta olivat suunnittelemassa Sovatek- säätiö (entinen Työvalmennussäätiö Tekevä), Jyvälän Setlementti ry, Jyväseudun Työttömät ry, Jyväskylän Katulähetys ry ja Äänekosken Katulähetys ry sekä Avitus-säätiö. Nämä organisaatiot Avitus- säätiötä lukuun ottamatta toimivat myös Duunarin kehittäjäkumppaneina.

Duunari-hanke (16.6.2008–31.12.2010) otti yhdessä hankekumppaneidensa kanssa kehittämistä vastuuta palkkatukityössä olevien henkilöiden ohjauksen kehittämisestä. Duunari-hanke paneutui erityisesti seurannan, arvioinnin ja palautteen antamisen työvälineiden kehittämiseen ja työlistettyjen eteenpäin ohjaamiseen.

Ohjaus tavoitteellisena prosessina

Valmennustyöltä ja välityömarkkinatoimijoilta vaaditaan yhä ammattimaisempaa otetta valmennuspalveluiden tuottajina. 2000-luvun työvalmennukselta ja työvalmentajilta vaaditaan vankkaa taito-tietoa. Valmentajien ammattitaidolle on tullut uusia haasteita, kun työpajojen ja muiden välityömarkkinoita edustavien tahojen perustehtävänä on sekä työssä oppimisen että psykososiaalisen tuen palvelujen tuottaminen (Pekkala 2007). Nämä vaatimukset ovat nostaneet esille ohjausosaamisen sekä uusien toimivien työvälineiden tarpeellisuuden välityömarkkinaorganisaatioissa. Asiakastyö ei ole pelkästään vuorovaikutusta, vaan sen tulee olla mitä suurimmassa määrin harkittuja toimenpiteitä ja suunnitelmallista menetelmien ja välineiden käyttöä. Vuorovaikutus voi toimia yhtenä tärkeänä työvälineenä ohjaustyössä (Mäkitalo 2004).

Työolobarometrin mukaan työssä jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat työpaikan vuorovaikutussuhteet, avoimuus ja johtamistapa. Kannustus uusiin asioihin ja uuden oppimiseen näyttävät lisäävän työntoimintatavat työelämässä ovat kehittyneet positiivisesti ja vuorovaikutus, vaikuttaminen omiin työtehtäviin on kasvanut. Työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan työpaikoilla avoimemmin ja töiden organisointiin suhtaudutaan aikaisempaa myönteisemmin. Oppimismahdollisuuksia pidetään parempina kuin aikaisemmin ja työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Innostukselle on hyvä antaa sijaa työelämässä, vaikka se välillä nostaisikin stressitasoa. Stressitason vaihtelusta ei ole

varsinaisesti haittaa terveelle aikuiselle. Sen sijaan pakkotahtisuuden aiheuttamaa pitkäaikaista stressiä tulee välttää, jos kiire on kohtuutonta, on työn organisointi ja työjärjestelyt harkittava uudelleen (EK 2010).

Myös yritysten toimintaympäristö muuttuu. Työn sisällöt ja työelämän ovat jatkuvassa muutoksessa. Uusia työpaikkoja syntyy ja niitä häviää jatkuvasti. Hyvin toimiville työmarkkinoille on ominaista se, että yritykset voivat käyttää tarpeen mukaan erilaisia työllistämisen muotoja: pysyviä ja kokoaikaisia työsuhteita, määräaikaisia työsuhteita, osa-aikatyötä ja työvoiman vuokraamista. Näin voidaan tarjota työtä mahdollisimman monelle ja vastata paremmin myös työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin ja elämäntilanteisiin (EK 2010). Nämä samat, työn kuormitusta ja muutoksia koskevat kysymykset nousevat esille myös välityömarkkinoita edustavissa organisaatioissa. Ne tuodaan esille myös ohjausresurssien riittämättömyytenä sekä osaamisen lisäämisen ja oppimisen esteenä. Onko siis tarvetta töiden uudelleen organisoinnille, tehostetun ohjauksen ja työtä helpottavien työvälineiden käyttöön otolle?

Työhön valmentautuminen, työssä oppiminen ja niissä ohjaaminen vaativat aina yhteistyötä eri tahojen kanssa. Valmennustoiminnan vaikuttavuuden kannalta tätä yhteistyötä vaaditaan erityisesti asiakkaan, valmennusorganisaatioiden ja lähettävien tahojen, esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimiston välillä. Uusien yhteistyömuotojen kehittämisessä on otettava huomioon 1) Järjestelmätason ratkaisujen kehittäminen mm. yhteiset projektit kahden tai useamman eri instituution yhteistyöksi, 2) käytännön yhteisöjen oman toiminnan, erityisesti valmennuksen kehittäminen palvelemaan työssä oppimisen toteutumista ja 3) oppimistoiminnan uudistaminen koko valmennusprosessin aikana. (Pasanen 2004). Duunari-hankkeessa pyrittiin vastaamaan näihin kehittämishaasteisiin ja niitä pyrittiin noudattamaan koko kehittämistyön ajan. Kehittämisverkosto oli hankkeen järjestelmätason ratkaisu, jonka tarkoituksena oli tukea valmennustoiminnan kehittämistä ja uusien työvälineiden käyttöön ottoa. Uudet työvälineet puolestaan tuovat työvalmennustyöhön jämakkyyttä ja pakottavat tarkastelemaan mahdollista työn uudelleenorganisointia.

Duunari-hankkeen tavoitteet

Duunarin tavoitteista laajin oli esiselvityksessä esille noussut *Keski-Suomen maakunnan työllistävien 3. sektorin organisaatioiden yhdistäminen paikallisiksi, alueellisiksi ja seudullisiksi kehittäjäverkostoiksi*. Tämä yhdistämistyö toimi lähtökohtana laajemmalle 3. sektorin yhteistyölle ja yh-

tenäisen, tavoitteellisen valmennustyön toteutumiselle. Hankkeen toinen päätavoite oli valmentautujan arviointityövälineiden, *ns. Duunari-tittelin* tai *Duunari-Todistuksen kehittäminen*. Tavoitteena oli luoda ja mallintaa myös *kehittäjäkumppaneiden yhteinen Rekryointitoimisto* välittämään työvoimaa välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille ja mahdollistamaan valmentautujien pidempiaikainen työllistyminen yrityksiin. Rekryointitoiminnan tueksi oli sovittu laadittavaksi myös *yhteiset arviointi- ja laatukriteerit*.

Duunarin tulokset

Kolmannen sektorin kehittäjäverkoston rakentaminen ja yhteisten tavoitteiden luominen valmennustyölle olivat haastavia tehtäviä reilun kahden vuoden pituiselle resurssiltaan pienelle hankkeelle. Duunari-todistuksen ja siihen liittyvän arvioinnin kehittämistyö muodostui myös huomattavasti suuremmaksi tehtäväksi, kuin kukaan oli osannut ennakolta ajatella. Tämä johtui pääosin siitä, että toimijoilla ei ollut käytössään yhtenäistä, asiakkaiden etenemistä kuvaavaa seuranta- ja arviointimenetelmää. Näin ollen luotiin ensin yhteiset mittarit ja arviointityövälineet, joiden perusteella varsinainen todistus suosituksesta avoimille työmarkkinoille voidaan myöntää. Samalla tarkasteltiin erilaisia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia yhteisen rekryointitoimiston perustamiseksi sekä toteutettiin yrityskäyntejä.

Kehittäjäverkoston rakentaminen

Verkottuminen lähti heti alusta alkaen hyvin käyntiin. Välittäjä – hankkeen kanssa yhdessä järjestettyjen verkostokahvitilaisuuksien ja verkoston kehittämispäivien ansiosta saimme alusta alkaen mukaan 12 organisaatiota. Päivien teemoiksi valittiin toimijoiden esille nostamia asioita ja haettiin niihin liittyviä asiantuntijoita alustamaan päivien teemoja. Tilaisuuksia järjestettiin koko toimintakauden ajan joka toinen kuukausi.

Verkostojen rakentamiseksi Duunari oli tiiviisti mukana alueellisissa tapahtumissa ja niiden järjestelyissä. Laajin tapahtuma oli vuoden 2010 helmikuussa järjestetty Ääneseudun Tulevaisuuden tekijät – messutapahtuma. Tapahtuman järjestäjinä toimivat Äänekosken kaupunki, Ääneseudun Kehitys Oy, Äänekosken TE-toimisto, Äänekosken Yrittäjät ry, Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus (POKE), Keski-Suomen Yrittäjänaiset ry sekä Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry. Tapahtuman

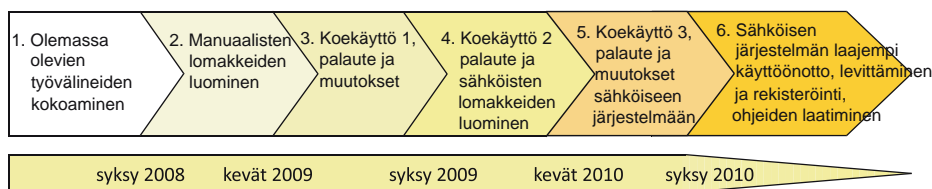
tavoitteena oli yhdistää työ ja tekijä sekä luoda uutta toimintamallia erityisesti nuorten työllistymiseksi alueen yrityksiin. Messuista luodaan jokavuotinen perinne, jonka tarkoituksena on luoda aito tapa työnhakijoiden ja yritysten paikalliselle kohtaamiselle Ääneseudulla. Tapahtumaa markkinoitiin laajasti sekä yrityksille, että työnhakijoille ja opiskelijoille (Liite 1). Duunari on ollut mukana myös valmennuksen sanastoon liittyvässä yhtenäistämistyössä ”Selekeellä Suomen kielellä”- koulutusten ja materiaalin tuottamisen tiimoilta.

Kolmannen sektorin toimijoiden kokoamiseen yhteiseksi kehittäjäverkostoksi pystyttiin siis pieneltä osin vastaamaan. Verkostoon mukaan tulleet 12 keskisuomalaista työllistävää järjestöä oppivat toinen toisiltaan ja jakoivat tieto-taitoa keskenään. Mukana oli vain pieni osa keskisuomalaisista järjestöistä, mutta tulosta on pidettävä hyvänä päänavauksena laajemman ja tiiviimmän yhteistyön käynnistymiselle. Verkosto on rakentunut pitkälti OsaajaPlus –järjestelmän levittämisen kautta ja laajentunut sen myötä myös Keski-Suomen maakunnan ulkopuolelle.

Duunari-todistuksesta OsaajaPlus-järjestelmäksi

Toinen tärkeä tavoite oli *Duunari-todistuksen luominen*. Todistus nimettiin myöhemmin *OsaajaPlus-todistukseksi* ja sen oheen syntyi *OsaajaPlus-järjestelmä*, joka sisältää sekä asiakkaan seurannan-, arvioinnin-, että palautteen antamisen työvälineitä että niihin liittyvän ohjeistuksen. Hyödyntämällä koko järjestelmää valmentajat saavat työvälineistä irti enemmän ja saavat lisää eväitä valmennustyöhön. Järjestelmän kautta valmentajien työ helpottuu ja sen antama tieto luo pohjan OsaajaPlus-todistuksen myöntämiselle. Näin kaikkien organisaatioiden on mahdollista arvioida valmentautujiaan yhteismitallisesti ja antaa palautetta lähettäneille tahoille samalla palautemenetelmällä.

Duunarin kehittämistyö keskittyi artikkelissa aiemmin kuvattuihin laatuvaatimuksiin ja ohjausosaamisen lisäämiseen, huomioiden myös yritysten tarpeet ja muutokset työelämässä. Lähdettiin kehittämään yhtenäistä kustannuksiltaan edullista seuranta- ja arviointityövälineistöä välityömarkkinatoimijoiden käyttöön. Kehittämistyötä toteutettiin prosessina, josta laadittiin kehittämissaikataulu.



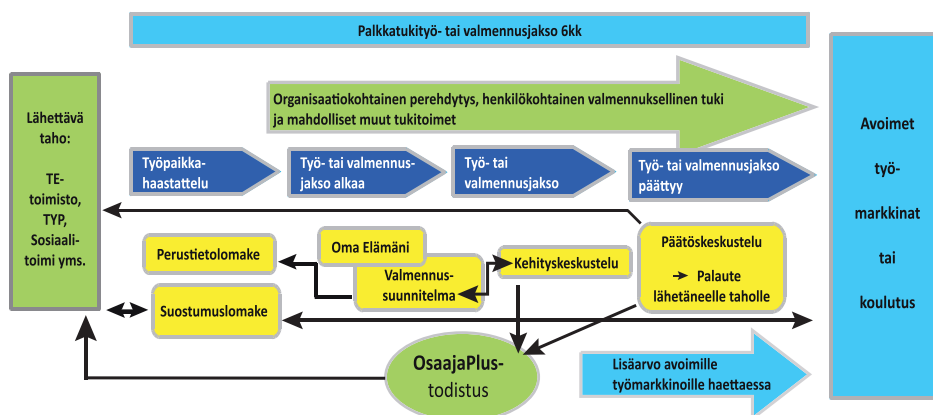
Kuvio 8. OsajaPlus- järjestelmän kehittämissaika-aula.

Aluksi koottiin yhteen kaikki kehittäjäkumppaneilla käytössä olevat työvälineet. Tässä yhteydessä havaittiin, että jopa Duunarin viidellä kehittäjäkumppanilla on käytössään täysin erilaiset asiakkaan seuranta- ja arviointityövälineet tai niitä ei ollut käytössä lainkaan. Todettiin, että tavoitteeksi asetetun Duunari-todistuksen kehittäminen ilman yhtenäistä arviointia on täysin mahdotonta. Tästä johtuen lähdettiin ensin luomaan seurantatyövälineitä, joiden pohjalta varsinainen arviointi olisi mahdollista toteuttaa. Käytössä olleista ja joistakin kaupallisista sähköisistä lomakkeistoista valittiin välityömarkkinatoimijoille sopivimpia malleja, joista lähdettiin työstämään parasta mahdollista.

Seurantatyövälineiden erilaisuus tai puuttuminen oli yllätys kehittäjäkumppaneille sekä meille hanketyöntekijöille, joten kehitystyö suunnattiin yhtenäisen seurantalomakkeiston luomiseen. OsajaPlus- järjestelmän kehittämistyössä oli mukana erityyppisiä organisaatioita, jotka edustivat kolmatta sektoria, kuntia sekä sosiaalisia yrityksiä. OsajaPlus- manuaalista versiota koekäytettiin noin vuoden ajan, jonka aikana tehtiin kaksi käyttäjäkyselyä. Näiden käyttäjäkyselyiden pohjalta tehtiin tarvittavia muutoksia ja luotiin pohja sähköisille lomakkeille syksyllä 2009. Sähköiset lomakkeet levitettiin organisaatioiden käyttöön ja ne olivat koekäytössä 35 organisaatiossa. Kolmas käyttäjäkysely toteutettiin keväällä 2010 ja sen perusteella tehtiin vielä pieniä muutoksia lomakkeiden sisältöön ja tekniseen käyttöön. Kesän ja syksyn 2010 aikana OsajaPlus- järjestelmä on levinnyt n.160 organisaatioon, joista n. 300 henkilöä on osallistunut perehdytyskoulutukseen, osa useampia kertoja. Perehdytetyistä organisaatioista n. 50 toimii Keski-Suomen maakunnan alueella ja loput muualla Suomessa, kuten Uudellamaalla, Satakunnassa, Pohjois-Savossa, Kainuussa ja Lapissa. Koko kehittämistyön ajan hanketyöntekijät olivat näiden organisaatioiden tukena ohjaten käyttäjiä ja keräten palautetta jatkokehittämistä varten.

OsajaPlus- järjestelmän käyttöä valmennusprosessissa on kuvattu seuraavalla tavalla.

OsaajaPlus-JÄRJESTELMÄN KÄYTTÖ VALMENNUSPROSESSISSA



Kuvio 9. OsaajaPlus -järjestelmän käyttö valmennusprosessissa.

Ongelmiltakaan ei vältytty ja suurimmaksi haasteeksi osoittautui kehittämistyöhön sitoutuminen ja ajan käyttö toimivan järjestelmän aikaan saamiseksi. Valmennustyötä on totuttu tekemään tietyillä toimintatavoilla, joita ei ole helppo muuttaa uuteen suuntaan, vaikka lopputuloksena oma työ helpottuisikin.

Hankekumppanit ovat kuvanneet kehittämistyötä muun muassa seuraavasti; ”yksi ratkaiseva tekijä oli se, että alkuperäisestä suunnitelmasta supistunut hankerahoitus ei mahdollistanut projektityöntekijän palkkaamista tekemään hankesuunnitelman mukaisia haastatteluja yhdistyksien työntekijöille. Nyt tehtävä jäi meidän omalle kontollee ja meillä ainakin se urakka oli liian mittava sekä aikaa vievä prosessi, kun esimiesresurssimme ovat jo nyt liian vähäiset huomioiden työntekijöiden perehdytyksen, tuen ja ohjaustarpeen.”

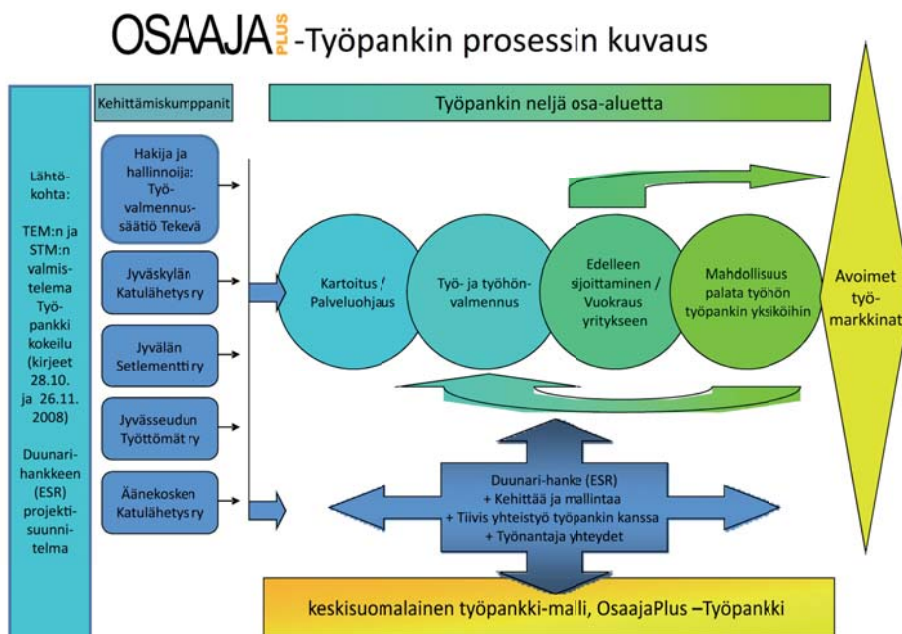
Palkkatukityötä ei ole useinkaan nähty valmennusprosessina, jolle asetettaisiin erityisiä tavoitteita ja joita seurataan systemaattisesti. Myös palautteen antaminen lähettäneelle taholle on puuttunut palkkatukityössä olevien kohdalta. Näihin epäkohtiin on OsaajaPlus-järjestelmän kehittämistyössä ja käytön perehdytyksessä pyritty panostamaan.

Työvälineiden käytön tueksi ja ohjausosaamisen lisäämiseksi kirjoitettiin verkkojulkaisu; Avain OsaajaPlus maailmaan. Verkkojulkaisu ja OsaajaPlus-järjestelmän sähköiset lomakkeet löytyvät osoitteesta www.yhdistystori.fi → Tietopankki → Dokumentit → OsaajaPlus, josta

ne ovat maksutta ladattavissa. Avain OsaajaPlus maailmaan julkaisu sisältää myös teknisen käyttöohjeen ja tietokoneilta vaadittavat ominaisuudet ja ohjelmat.

Työpankkikokeilusta

Kolmas tavoite oli kehittäjäkumppaneiden yhteisen *Rekrytointitoimiston kehittäminen ja perustaminen*. Vuoden 2008 joulukuussa avautui mahdollisuus hakea Sosiaali- ja Terveysministeriön (STM) rahoitusta valtakunnalliselle Työpankki-kokeilulle. Duunari-hanke yhdessä kehittäjäkumppaneidensa kanssa lähti hakemaan rahoitusta ja Työpankin kotipesäksi muodostui Sovatek- säätio (ent. Tekevä).



Kuvio 10. OsaajaPlus -Työpankin organisoituminen.

Kyseinen organisoitumismalli oli uusi kaikille ja täysin erilainen, kuin muilla kokeiluun osallistuneilla tahoilla. Muut Työpankki-kokeiluun osallistuneet tahot olivat yksittäisiä organisaatioita. Keskisuomalaisessa mallissa mukana olivat kaikki Duunari-hankkeen kehittäjäkumppanit täydennettynä ESR -hankkeen panoksella.

Mallin tarkoituksena oli kokeilla suunniteltua Rekrytoimisto -mallia yhdessä saman kehittäjäjoukon kanssa, jotka olivat jo mukana Duunari-hankkeessa. Ajatuksena oli, että myöhemmin toimijajoukkoa olisi voitu laajentaa kattamaan muita välityömarkkinatoimijoita. Tässä yhteydessä oli siis oivallinen mahdollisuus Rekrytoimisto -mallin kokeilemiselle. Kokeilu nimettiin OsaajaPlus –Työpanniksi.



Kuvio 11. OsaajaPlus –Työpankkilogo.

Tässä yhteydessä Duunari-hankkeen yrityskoordinaattori teki yhdessä Jyväskylän Seudun Kehittämisyhtiö Jykes Oy:n yritysasiamiesten kanssa yhteisiä yrityskäyntejä pääsääntöisesti Jyväskylän seutukunnalla. OsaajaPlus –Työpankkia markkinoitiin laajalti ympäri Jyväskylän seutua jakamalla yrityksille esittelymateriaalia, joka koostui työelämävalmennukseen, harjoitteluun ja palkkatukityöhön liittyvästä esittelymateriaalista ja OsaajaPlus-Työpankin esitteestä (Liite 2.)

Vuoden 2009 yleisen työllisyystilanteen vuoksi työnantajilla ei ollut juurikaan tarjota työtehtäviä Työpankille välitettäväksi. Yrityskäyntejä toteutettiin Duunari-hankkeen toimesta 45 yritykseen, joista löytyi viisi avointa työtehtävää. Näihin viiteen tehtävään ei kuitenkaan löytynyt tekijöitä Työpankin kautta, vaan ne täytettiin muutoin. Työpankin kokeilu-aika jäi erittäin lyhyeksi eli noin puolen vuoden pituiseksi ja tuloksetkin jäivät kovin laihoiksi. Tästä saatiin kuitenkin tärkeää kokemusta siitä, onko viiden eri organisaation ylipäätään mahdollistaa pitää yhteyttä yrityksiin ja toimia yhteisen rekrytointikanavan kautta ohjaten työllistettyjä edelleen avoimille työmarkkinoille.

Työpankkikokeilun kuluessa laadittiin jatkosuunnitelmia yhdessä kehittäjäkumppaneiden sekä Jyväskylän TE –toimiston, työvoimapalvelukeskuksen ja Jyväskylän kaupungin edustajien kanssa. Suunnitelma esiteltiin keväällä 2009 Jyväskylän kaupungin Työllisyysjaostolle ja neuvotteluja em. tahojen kesken jatkettiin edelleen syksyllä 2009. Saatujen kokemusten sekä laaditun ja Jyväskylän kaupungin hyväksymän suunnitelman perusteella päädyttiin malliin, jossa yritysysteistyötä toteuttaa

yksi toimija ja muut organisaatiot voivat halutessaan ohjata asiakkaitaan tähän rekrytointipisteeseen.

Toimijoiden yhteinen rekrytoinnin ohjaus osoittautui tavoitteista haasteellisimmaksi. Pian havaittiin, että viisi kehittäjäkumppania eivät pysty sitoutumaan yhteisen toimipisteen perustamiseen. Tämä johtui pitkälti siitä tosiasiasta, että samojen valmennuspalveluiden tuottajina kilpailevat tahot eivät ole valmiita panostamaan yhteisen palvelupisteen perustamiseen. Jokaiselle toimijalle on asetettu omat tavoitteensa, joiden saavuttamisella varmistetaan rahoitus myös seuraavalle toimintavuodelle. Kullekin omat, opitut toimintatavat ovat vaikeasti muutettavissa. Hankekumppanit toteavat asiasta seuraavaa;

”Ongelmia ilmeni selkeästi myös siinä, että meillä kaikilla on jo jos jonkinlaista hanketoimintaa ja tulosten raportointi on oikeasti mahdollista vain yhteen hankkeeseen. Lisäksi se, että hanke toteutui ihan erilaisessa ajankohdassa, kuin mitä suunnitteluvaiheessa olimme kuvitelleet, silloin ei näin rankasta taantumasta ollut tietoaakaan ja se toi tietysti uudet haasteet monella saralla.”

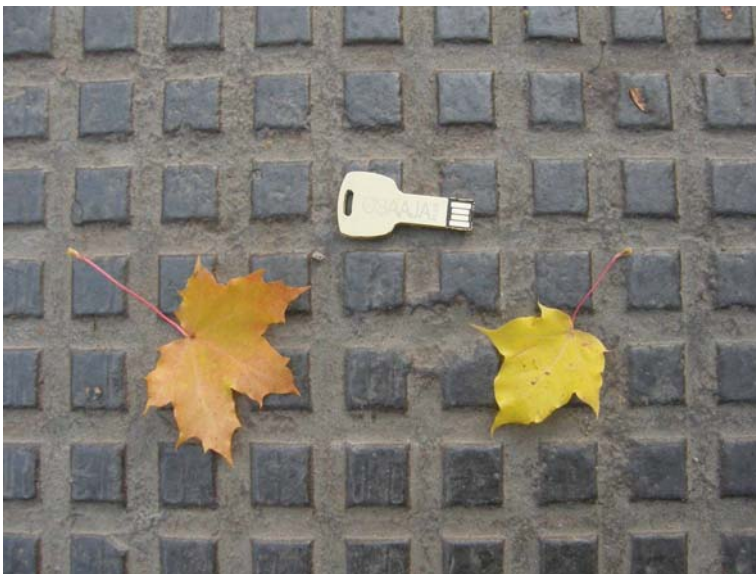
Ajatuksia jatkokehitystyölle

Duunarin tavoitteet rakentuivat osin projektin toiminnan aikana. Toiminnan edetessä vastattiin joustavasti eteen tullessiin haasteisiin ja muutettiin kehittämistyön tehtävää, kuten Duunari-todistusta vastaavan kriteeristön rakentamisesta painopiste siirtyi valmennuksen työvälineiden kehittämiseen ja rekrytoimiston kokeilusta työpankkikokeiluun. Näin projekti pysyi osana toimijoiden todellisuutta ja projektin toimintaympäristön muutoksia. Kehittämisverkosto lähti mukaan yhteiselle tielle, kehittämään välityömarkkinoiden laatua ja vaikuttavuutta. Hyvänä tuloksena on pidettävä sitä, että järjestöjen, yhdistysten ja säätiöiden toimijat ovat oppineet keskustelemaan keskenään ja verkottuminen on hyvällä alulla.

OsaajaPlus-järjestelmä otettiin hyvin vastaan ympäri Suomea. Tarve työvälineille oli ilmeinen ja toimijat odottavat työn jatkamista, järjestelmän ylläpitoa ja edelleen kehittämistä. OsaajaPlus työvälineet vaativat päivittämistä, jotta ne pysyvät ajan tasalla ja palvelevat niin asiakkaita, kuin muuttuvaa työelämää myös tulevaisuudessa.

Useimmat välityömarkkinaorganisaatiot, erityisesti 3. sektorin toimijat pyrkivät tuottamaan kaikkia mahdollisia toimintoja ja palveluita, valmennus- ja kuntoutuspalveluita, palkkatukityötä, harjoittelua, oppiso-

pimusta, ohjaus ja neuvontapalveluita jne. Samoin pyritään tarjoamaan mahdollisimman monen eri toimialan tehtäviä. Tällä järjestelmätason ratkaisulla ei kuitenkaan ole päästy laadukkaisiin palveluihin ja vaikuttaviin tuloksiin. Jatkossa välityömarkkinatoimijoiden on hyvä pohtia niitä teemoja ja osaamisalueita, joissa ovat jo nyt hyvällä tasolla. Näiden osa-alueiden edelleen kehittämällä päästään parhaisiin mahdollisiin palveluihin ja erikoistumiseen omalla toimialalla. Tämän erikoistumisen myötä myös valmistettavien tuotteiden laatu ja palveluiden vaikuttavuus paranevat.



AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

VUOKKO JOUTSEN
PIRKKO PINOLA
MARJATTA YLÖNEN
ANNA KLEMI
PIRJO HÄNNINEN

Työnhakijan ammatillista polkua rakentamassa

VUOKKO JOUTSEN, PIRKKO PINOLA, MARJATTA YLÖNEN & ANNA KLEMI

Johdanto

Rakenteellinen työttömyys edellyttää työttömiltä työnhakijoilta ammatillista uudelleen suuntautumista. Keski-Suomi on suurelta osin rakenteellisen työttömyyden aluetta, sillä tuotannolliset työpaikat ovat voimakkaasti vähentyneet. Työmarkkinoiden muutokset edellyttävät jatkuvaa uudenlaisten ammatillisten valmiuksien hankkimista. Työikäinen henkilö joutuu uusimaan ja päivittämään ammattitaitoaan useampaan kertaan.

Välityömarkkinat, työnhakijan ammatilliset polut -hankkeen tavoitteena ja tehtävänä oli ohjata pitkään työttömänä olleita työnhakijoita lisäämään omaa ammatillista valmiuttaan ja osaamistaan työn saamiseksi avoimilta työmarkkinoilta.

Työelämän tarpeita vastaavaa ammattitaitoa voi hankkia monin eri tavoin, ja osaamisen hankkimisen ja kehittämisen palveluja voidaan monipuolisesti sovittaa työttömän työnhakijan ammatilliselle polulle sen rakentumiseksi. Monet pitkään työttömänä olleet työnhakijat tarvitsevat ohjausta ja neuvontaa erilaisten ammatillisten vaihtoehtojen jäsentämiseksi ja oman etenemisensä tueksi. Hankkeen ohjauksessa rakennettiin asiakkaan kanssa sellaista ammatillista polkua, joka johtaisi lopulta työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Pitkään työttömänä olleet työnhakijat osallistuvat usein työllistymistä edistävään ohjaukseen toisistaan erillisissä palveluissa. Hankkeen asiakkaille tarjottu jatkuva ohjaus toi lisätukea oman osaamisen tavoitteelliseen kehittämiseen.

Hankkeen toiminnallisina palveluina olivat jatkuvan ohjauksen lisäksi osaamiskartoitukset ja Aikuinen takaisin työelämään -ohjaavat koulutukset. Asiakkaita voitiin ammatillisen polun rakentamisen yhteydessä ohjata avoimiin työpaikkoihin, palkkatukityöpaikkoihin, työelämävalmennukseen, työ- tai koulutuskokeiluun tai yleisesti tarjolla oleviin koulutuksiin. Lisäksi heillä oli mahdollisuus suorittaa ammatillisia tutkintoja hankkeen Aikuinen ammattiin -työvoimakoulutuksena.

Ohjaus nähtiin hankkeessa prosessimaisena ja yksilölähtöisenä. Asiakas on itse ammatillisen polkunsa rakentaja. Ohjaus on moniulotteista, avoin erilaisille mahdollisuuksille ja näkökulmille, vuorovaikutuksellista sekä asiakkaan vahvuuksia ja itseohjautuvuutta tukevaa.

Tässä artikkelissa kerrotaan Väilyömarkkinat, työnhakijan ammatilliset polut -hankkeessa toteutetusta, työttömille työnhakijoille tarkoitettusta käytännön toiminnasta. Artikkelissa kuvataan ohjausta, koulutusta ja muita palveluja asiakkaiden ammatillisten polkujen rakentamisessa. Lisäksi kuvataan määrällisesti asiakkaiden osallistumisesta ja etenemistä ammatillisilla poluilla. Lopuksi kootaan yhteen käytännön kokemuksista nousevat haasteet ja johtopäätökset.

Väilyömarkkinat, työnhakijan ammatilliset polut -hankkeen kuvaus ohjauspalvelumallina

Hankkeen toiminta-alueena oli Keski-Suomen maakunta pois luettuina Jämsän seutukunta ja pari yksittäistä muuta kuntaa, jotka eivät osallistuneet KEVÄT-ohjelmaan.

Hankkeen kohderyhmänä olivat rakenteellisesta työttömyydestä johtuen työttöminä olevat henkilöt, pitkäaikaistyöttömät, vajaakuntoiset ja henkilöt, joiden työttömyys uhkasi pitkittyä.

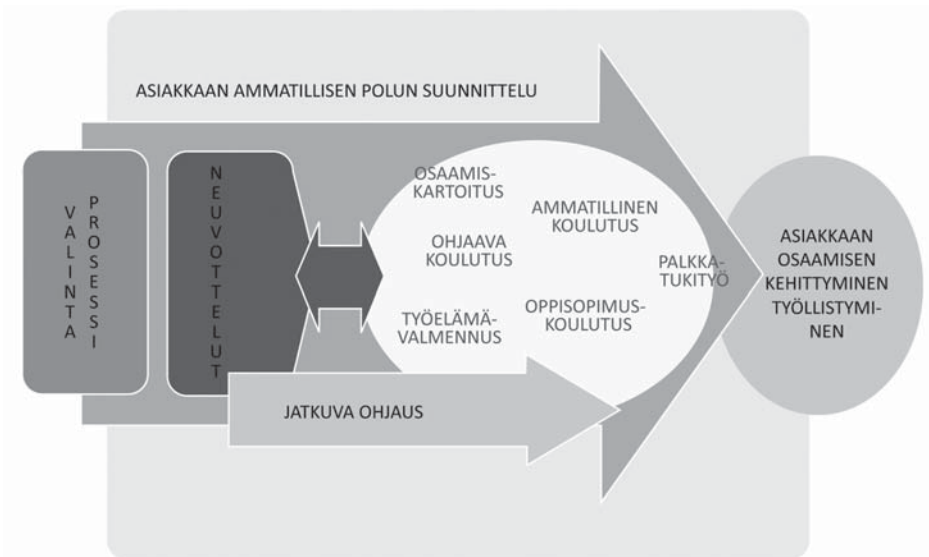
Hankkeessa neuvoteltiin sen toiminta-alueen TE-toimistojen (Jyväskylä ja Äänekoski) kanssa etukäteen osallistujien valintaperusteista. TE-toimistojen ja niiden eri toimipisteiden (Saarijärvi ja Viitasaari) kanssa sovittiin, että osallistujaksi voitaisiin valita hankkeen valintaperusteet täyttävä työtön työnhakija, jolla oli realistinen mahdollisuus hankkeen ja TE-toimiston tarjoamien palvelujen avulla työllistyä avoimille työmarkkinoille ja jonka arvioitiin hyötyvän hankkeen osaamisen kehittämiseen tähtäävistä palveluista. Lähtökohtaisesti työttömyyttä oli oltava 6 kuukautta, mutta yli 30-vuotiailta työttömiltä edellytettiin Jyväskylän TE-toimistossa yli 12 kuukauden työttömyyttä ennen hankkeeseen valintaa.

TE-toimistoissa hankkeeseen soveltuvien osallistujien etsintää ohjasivat myös kunnittain lasketut tavoiteluvut, joiden mukaan kaikista hankkeeseen osallistuvista kunnista pyrittiin valitsemaan osallistujiksi tietty määrä kohderyhmään kuuluvia työttömiä.

Hankkeen toimintamallin mukaan asiakas kutsuttiin ensin ohjauspalvelutiimin neuvotteluun. Ohjauspalvelutiimin muodostivat nimetyt TE-toimiston, hankkeen ja aikuiskoulutusorganisaation jäsenet sekä kulloinenkin asiakas. Neuvottelun jälkeen asiakas ilmoitti halukkuutensa osallistua hankkeeseen. Myönteisen osallistumispäätöksen jälkeen asiakkaalle nimettiin oma vtm-ohjaaja, jonka ohjauksen, neuvonnan ja tiedottamisen tuella asiakas pyrki rakentamaan sellaista ammatillista polkua, joka johtaisi myöhemmin työllistymiseen avoimille työmarkkinoille.

Hankkeeseen osallistumisen myötä asiakkaalla oli mahdollisuus päästä osaamiskartoitukseen, ohjaavaan koulutukseen tai tutkintotavoitteeseen ammatilliseen koulutukseen, jos nämä koulutuspalvelut tukivat ammatillisen polun rakentumista. Asiakas pystyi hyödyntämään näitä koulutuspalveluja, koska niihin valittiin vain hankkeeseen osallistujia. Keski-Suomen TE-keskus (myöhemmin ELY-keskus) oli kilpailuttanut hankkeen käyttöön työvoimapolitiittisena koulutuspalveluna ohjaavaa koulutusta Aikuinen takaisin työelämään ja ammatillista Aikuinen ammattiin -koulutusta. Toiminta-alueen TE-toimistot puolestaan myönsivät rahoitusta hankkeeseen osallistuville asiakkaille tarkoitettuihin osaamiskartoituksiin.

Käytännön työn tasolla hankkeessa tuettiin eri vaiheissa ja erilaisin palveluin asiakkaan ammatillisen polun suunnittelua ja toteutumista. Kuviossa 12 on hahmoteltu asiakkaan etenemisprosessin vaiheita.



Kuvio 12. Asiakkaan etenemisprosessin palvelut.

Asiakkaan tavoitteena oli edetä ammatillisella polullaan kohti työllistymistä. Pitkäkestoinen työsuhde edellyttää useimmiten alan ammatillista osaamista ja tutkintoa. Ne luovat pohjan työllistymiseen nykyaikaisilla työmarkkinoilla. Tämä on tuotu esiin myös useissa työllistymisen tutkimuksen raporteissa.

Työllistyminen saattoi tarkoittaa työllistymistä avoimille työmarkkinoille joko määräaikaiseen tai toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Asiakkaista osa työllistyi palkkatuen avulla yrityksiin sekä julkiselle tai kolmannelle sektorille.

Ohjauksen tarve syntyy merkittävässä työuran käänteissä. Näitä ovat muun muassa ammatinvalinta- ja ammatinvaihtotilanteet. Ohjauksessa tarkastellaan asiakkaan motivaatiota, ammatillisen mielenkiinnon kohteita ja voimavaroja suhteessa tulevaisuuden työmarkkinoiden edellyttämiin osaamisvaatimuksiin. Ohjauksessa selvitetään asiakkaan kanssa aikuiskoulutuksen mahdollisuuksia tukea osaamisen kehittymistä.

Hanketta hallinnoi ja toteutti Jyväskylän aikuisopisto ja osatoteuttajana oli Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus. Hankkeessa toimineet vtm-ohjaajat olivat mainittujen koulutusorganisaatioiden opinto-ohjaajia. Koulutuspalveluista vastasi näiden tahojen lisäksi koulutusyhtiö Careliarte Oy, joka järjesti pohjoisen Keski-Suomen alueella Aikuinen takaisin työelämään -ohjaavat koulutukset.

Hankkeen keskeisinä yhteistyökumppaneina olivat maakunnan työ- ja elinkeinotoimistot, jotka valitsivat osallistujat, osallistuivat ammatillisen polun rakentamisen suunnitteluun ohjauspalvelutiimissä, ohjasivat oman työtehtävänsä mukaisesti asiakkaita ja tekivät tarvittavat päätökset asiakkaan osallistumisesta työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin.

Ammatillisen polun rakentamisen palvelut

Ohjauspalvelutiimi

Työ asiakkaiden ammatillisten polkujen rakentamiseksi käynnistettiin siten, että TE-toimisto etsi ja valitsi asiakkaistaan ohjauspalvelutiimin neuvotteluun hankkeeseen soveltuvia työttömiä työnhakijoita. Asiakkaalla saattoi olla tarve ammatin vaihtoon, häneltä puuttui ammatillinen koulutus, ammatilliset opinnot olivat keskeytyneet tai hänellä oli tarvetta ammatillisen osaamisensa täydentämiseen.

TE-toimisto sitoutui kutsumaan ohjauspalvelutiimin neuvotteluun asiakkaita,

- joilla oli realistinen mahdollisuus hankkeen ja TE-toimiston palvelujen avulla työllistyä avoimille työmarkkinoille,
- joiden arvioitiin hyötyvän hankkeen tarjoamista palveluista,
- jotka olivat motivoituneita osallistumaan hankkeen tarjoamiin palveluihin (esim. ammatillinen koulutus, osaamiskartoitus, palkkatuettu työsuhde),

- jotka halusivat ja pystyivät osallistumaan ammatilliseen koulutukseen,
- joiden asuinkunta osallistui hankkeen kuntarahoitukseen.

Lisäksi hanketta toteuttavat oppilaitokset ehdottivat ohjauspalvelutiimin neuvotteluun aikuiskoulutukseen hakeutumassa olevia tai siellä jo opiskelevia henkilöitä, jotka olivat kiinnostuneita täydentämään osatutkintoaan koko tutkinnoksi. Tällöin oppilaitos otti yhteyttä TE-toimistoon, joka vahvisti hankkeeseen osallistumisen. Työnsuunnittelijat ehdottivat muutamissa kunnissa TE-toimistoille mahdollisia hankkeeseen osallistujia.

Neuvottelut käytiin ohjauspalvelutiimissä, johon osallistuivat TE-toimiston virkailija, projektipäällikkö (hankkeen näkökulma) ja aikuis-koulutusorganisaation vtm-ohjaaja (aikuiskoulutuksen ja -ohjauksen näkökulma). Ohjauspalvelutiimin toiminnan myötä muotoutui asiakkaan, TE-toimiston ja ammatillisen koulutusorganisaation yhteisneuvottelun malli. Asiakas pystyi näin hyödyntämään ammatillisessa suunnittelussaan samalla kertaa kahden eri organisaation asiantuntijapalveluja. Seuraavaksi kuvataan tiimin toimintatapaa:

- Ohjauspalvelutiimin neuvottelun ja ohjauksen lähtökohtana oli asiakkaan kertoma tarina, jota tarkasteltiin yhdessä. Yhteisneuvottelu mahdollisti refleктоivan keskustelun asiakkaan palvelutarpeista, ja tiimissä voitiin keskustella asiakkaan suunnitelmista.
- Asiakas kuunteli oman tarinansa pohjalta tiimin jäsenten esittämiä pohdintoja hänen tilanteestaan, vahvuuksistaan ja mahdollisuuksistaan. Asiakas itse osallistui myös tähän pohdintaan.
- Yhteisneuvottelussa laadittiin alustava asiakkaan ammatillisen polun rakentamista koskeva suunnitelma. Samalla arvioitiin, millaiset palvelut edistäisivät suunnitelman toteutumista ja mitkä palvelut olisivat asiakkaan tilanteessa mahdollisia.
- Tarvittaessa asiakas tapasi myös ammattialan kouluttajan, joka arvioi ohjauspalvelutiimissä hahmotellun suunnitelman toteuttamismahdollisuuksia ja laati tarvittaessa asiakkaan kanssa henkilökohtaisen opiskeluohjelman.
- Ohjauspalvelutiimi seurasi asiakkaan ammatillisen polun rakentumista ja keskusteli asiakkaan etenemisestä. Koulutuspalvelun jälkeen päivitetty suunnitelma toimitettiin TE-toimistoon joko kirjallisesti tai suullisesti mahdollista Ura-järjestelmään kirjautumista varten.

Jatkuva ohjaus

Hankkeen aikana toteutetun ohjauksen tavoite oli asiakkaan ammatillisen polun etenemisen ja itseohjautuvuuden tukeminen. Jatkuva ohjaus käynnistyi ohjauspalvelutiimissä ja jatkui yksilöohjauksena ja/tai Aikui-nen takaisin työelämään – ohjaavassa koulutuksessa ja/tai osaamiskar-toituksessa ja/tai ammatillisessa koulutuksessa sekä näiden palvelujen välisenä aikana asiakkaan hankkeeseen osallistumisen ajan. Jatkuvan ohjauksen toimintatapoina ovat ohjaus, neuvonta ja tiedottaminen. Nämä ulottuvuudet kytkeytyvät toisiinsa ja painottuvat eri tavoin eri ohjaus-tilanteissa (Onnismaa 2007, 23). Taulukossa 1 on esitetty yhteenveto jatkuvasta ohjauksesta ammatillisena toimintana.

TAULUKKO 5. Jatkuvan ohjauksen ulottuvuudet asiakkaan ammatillisen polun raken-tamisessa (mukailtu versio, Onnismaa 2007, 28).			
Jatkuva ohjaus	Ohjaus	Neuvonta	Tiedottaminen
Jatkuvan ohja-uksen tehtävä ja tarkoitus	Asiakkaan ammatillisen polun etenemisen tuke-minen ja varmistaminen	Ammatillisen polun suunnittelun toimintatavat	Tietojen välittäminen etenemismahdolli-suuksista asiakkaan tarpeisiin
Ammatillisen polun suunnittelussa tarvittava tieto	Asiakkaan tulkinnat ja merkityksenannot	Asiantuntijoina vtm -ohjaaja, TE-toimiston virkailija, ammatillinen kou-luttaja; neuvonnan sisältönä palvelujen asiakaslähtöinen soveltaminen	Ammatit ja työelä-män osaamisvaati-mukset, työllistymis-mahdollisuudet, tut-kinnot, TE-toimiston palvelut, asiakkaan toimeentulo
Asiakkaan rooli	Asiakas on toimiva subjekti	Asiakas saa neuvoja ja päättää niiden soveltamisesta	Asiakas on sekä tiedon hakija että vastaanottaja, joka voi hyödyntää tietoa
Vtm-ohjaajan rooli / ohjaus-palvelutiimin rooli	Vtm-ohjaaja/ ohjauspalvelutiimi on aktiivinen kuuntelija ja asiakkaan tilanteen jäsentäjä; container-funktio	Vtm-ohjaaja/ ohjauspalvelutiimi on asiantuntija ja varmistaa neuvojen ajantasaisuuden	Vtm-ohjaaja/ ohjauspalvelutiimi ohjaa hakemaan ja antaa tarvittavia tietoja
Jatkuvan ohjauksen sisältö ja kulku	Rakentaa ja tukee asiakkaan ammatillista polkua konkreettisesti koko etenemisprosessin ajan, sisältö asiakas-lähtöinen	Neuvojen ja tietojen koostaminen ja välittäminen asiakkaan etenemisprosessin tarpeisiin	

Jatkuvan ohjauksen tehtävänä ja tarkoituksena oli toimia asiakkaan ammatillisen polun tukena ja varmistajana koko prosessin ajan. Tiedottamisen ja neuvonnan näkökulmasta katsottuna jatkuvan ohjauksen tehtävänä oli kertoa asiakkaalle ammatillisen polun etenemistavoista ja käytännön mahdollisuuksista. Jatkuvan ohjauksen avulla asiakas oppii itsenäisen etenemisen tapoja ja prosesseja sekä yhä itsenäisemmin työtämään omaa ammatillista polkuaan.

Ammatillisen polun suunnittelussa tarvittava tieto on ohjauksen osalta asiakkaan itsensä tuottama tarina ja siihen liittyvät merkityksennannot. Tiedottaminen kokoaa ammatteihin, työelämään, työllistymiseen, tutkinnon suorittamiseen ja asiakkaan toimeentuloon tarvittavan tiedon. Neuvonnassa tieto merkitsee asiantuntijoiden tulkintoja siitä, miten asiakkaan ammatillisen polun rakentaminen voidaan toteuttaa. Asiakkaan rooli on pohjimmiltaan keskeinen kaikissa ohjauksen toimintatavoissa. Asiakas on ohjauksen toimiva subjekti. Hän on subjekti myös neuvonnassa ja tiedottamisessa: asiakas päättää, mitä hän tekee neuvoilla ja tiedolla.

Asiakkaan ammatillisen polun suunnitelmat ja mahdollisuudet jäivät ohjauspalvelutiimin prosessiin ja ”säilöön” (ohjaajien container-funktio, Hyypä 1999, 61). Ohjaaja pitää mielessään, luo ja prosessoi monenlaisissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden etenemiseen liittyviä asioita. Tällä tavoin työstyneistä ideoista, ajatuksista ja vaihtoehdoista hän voi myöhemmin keskustella asiakkaiden kanssa. TE-toimiston vastuuvirkailija, projektipäällikkö ja vtm-ohjaaja pohtivat myös keskenään asiakkaiden etenemiseen liittyviä asioita eri yhteyksissä.

Ohjauksessa rakennettiin asiakkaan kanssa ammatillisen polun suunnitelmaa käytännön tasolle vaihe vaiheelta. Siinä myös jäsennettiin asiakkaan tilannetta suhteessa hänen koulutustaustaan, kokemuksiin, voimavaroihin, koulutus- ja työllistymismahdollisuuksiin sekä maantieteellisiin ehtoihin. Ohjausta suunnattiin uudelleen asiakkaan suunnitelmien muuttuessa, ja se tuki asiakasta muuttuneissa suunnitelmissa.

Ohjaus, neuvonta ja tiedottaminen sisältävät erilaisia taustaselvittelyjä, esim. lainsäädännön ja sen sovellusten tarkistamista sekä ammatillisen koulutuksen ja tutkinnon suorittamisen käytännön mahdollisuuksien varmistamista. Vtm-ohjaaja seurasi asiakkaan etenemistä ammatillisen kouluttajan kanssa käydyissä keskusteluissa, joissa sovittiin ohjaustehävien jakamisesta. Näin toteutettiin jatkuvaa ohjausta tarkoituksenmukaisella tavalla. Vtm-ohjaajan ja vastuukouluttajan yhteistyötä tarvittiin erityisesti koulutuksen organisoinnissa, oppimisen pulmissa ja opiske-

luprosessin kriittisissä vaiheissa, kuten työssäoppimisen aloittamisessa ja näyttötutkintoon valmistautumisessa sekä tutkinnon loppuun saattamisessa. Vtm-ohjaaja selvitti ja varmisti opiskelijan toimeentulon ja koulutuksen rahoitusmuodon yhteensopivuutta.

Ohjaavat koulutukset Aikuinen takaisin työelämään

Ohjaavaa Aikuinen takaisin työelämään -koulutusta tarjottiin asiakkaille, joiden ammatillinen eteneminen edellytti suunnitelmien selkeyttämistä. Asiakkaat halusivat esimerkiksi tutustua lähemmin eri ammattivaihtoehtoihin ja koulutusaloihin tai saada tukea löytääkseen sopivaa työtä. Ohjaavaa koulutusta tarjottiin myös asiakkaille, joiden ammatillinen koulutus oli jäänyt kesken ja jotka halusivat selvittää tarkemmin mahdollisuuksia koulutuksensa loppuun suorittamiseen tai uudelle alalle suuntautumiseen.

Aikuinen takaisin työelämään -ohjaavat koulutukset toteutettiin ns. kapasiteettikoulutuksina, mikä mahdollisti yksilöllisen ohjelman ohjaavan koulutuksen aikana niin sisällön kuin keston (1–3 kk) osalta. Ohjaavan koulutuksen yksilöllisen toteuttamistavan ansiosta työoppimisyksöt voitiin suunnitella sekä ajallisesti että sisällöllisesti asiakkaiden tavoitteiden ja tarpeiden mukaan. Asiakkaat muodostivat pääsääntöisesti opiskelijaryhmän, jolla oli sekä yhteisiä opintoja että yksilöllisesti sovituita opiskelusiältöjä. Ohjauspalvelutiimissä hahmoteltiin alustavaa suuntautumista, jonka perusteella voitiin joustavasti kartoittaa ammatillista osaamista, arvioida koulutustarpeita ja tutustua suunniteltuun koulutukseen.

Asiakkaan tilanteeseen voitiin perehtyä osaamiskartoitusta laajemmin ja syvemmin ohjaavan koulutuksen aikana. Ohjaavassa koulutuksessa työelämäjakso oli pidempi. Asiakas pystyi muun muassa selkiyttämään ammatinvalintasuunnitelmiaan, sai työkokemusta ammatillisen koulutuksen aloittamiseksi sekä pystyi jopa näyttämään työsuhteessa tarvittavan osaamisensa mahdolliselle työnantajalle.

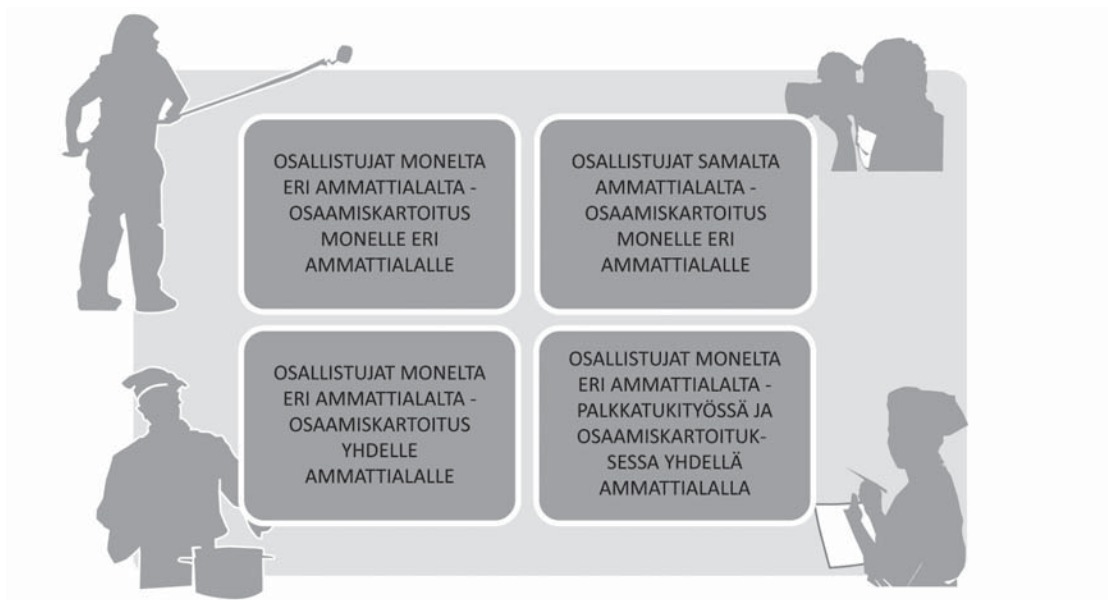
Sekä Aikuinen takaisin työelämään -ohjaavissa koulutuksissa että osaamiskartoituksissa selvitettiin oppimisvalmiuksia ja opiskelun edellytyksiä, soveltuvuutta suunniteltuun koulutukseen ja asiakkaan osaamisen tarpeita. Tarvittaessa järjestettiin mahdollisuus tutustua ammatillisen koulutuksen opetukseen sekä suorittaa erilaisia työssä tarvittavia lupa-kortteja. Asiakasta ohjattiin yhteistyössä vastuukouluttajan, vtm-ohjaajien, ammatillisten kouluttajien ja työelämän edustajien kanssa.

Vtm-ohjaajat pyrkivät jatkuvan ohjauksen avulla tukemaan asiakkaan ammatillisen polun rakentamista ohjaavan koulutuksen aikana ja sen jälkeen.

Osaamiskartoitukset

Asiakas ohjattiin osaamiskartoitukseen, kun ammatillinen suunnitelma oli jo tarkentumassa. Asiakas saattoi esimerkiksi harkita kahden ammattialan välillä tai hän oli jo suuntautumassa tiettyyn koulutukseen. Osaamiskartoituksia järjestettiin mm. tutkintonsa aiemmin keskeyttäneille, tietystä koulutusalaista kiinnostuneille ja palkkatukityössä toimiville. Osaamiskartoituksen avulla asiakas tutki kiinnostustaan suunnittelelleen ammattialoille, selvitti olemassa olevaa osaamistaan sekä sen täydentämisen mahdollisuuksia. Kartoitus mahdollisti myös oman osaamisen näyttämisen työpaikalla mahdolliselle työnantajalle.

Osaamiskartoituksen erilaiset toteuttamisvaihtoehdot on esitetty kuviossa 13.



Kuvio 13. Osaamiskartoitusten toteuttamismallit.

Osaamiskartoitusten erilaiset toteuttamistavat syntyivät hankkeen toiminnassa. Kartoitusten toteuttaminen eri tavoin oli mahdollista eri alojen ammatillisten kouluttajien ja työpaikkojen edustajien asiantunteumuksen avulla. Vtm-ohjaaja laati asiakkaan kanssa osaamiskartoituksen ohjelmaa jo ohjauspalvelutiimissä hahmottuneen suunnitelman mukaan.

Osaamiskartoituksen aikana osallistuja laati realistisen ja mahdollisuuksien mukaan aikataulutetun suunnitelman ammatillisen osaamisensa kehittämiseksi. Osaamiskartoituksen jälkeen osallistuja aloitti ammatillisen koulutuksen, hakeutui työelämävalmennukseen tai palkkatuettuun työhön tai jatkoi työttömänä työntekijänä ratkaisun etsimistä. Ohjaus jatkui vtm-ohjaajan ja TE-toimiston työnä osaamiskartoituksen jälkeen.

Ammatillinen koulutus

Asiakkaiden oli mahdollista hakeutua hankkeen aikana ammatilliseen koulutukseen. Koulutuksen vaihtoehtoja olivat joko hankkeen oma Aikuinen ammattiin -työvoimakoulutus, ns. normaali työvoimakoulutus tai omaehtoinen koulutus. Myös oppisopimustyöpaikan etsiminen oli mahdollista.

Aikuinen ammattiin -työvoimakoulutuksen koulutusalat oli määritelty, joten koulutukseen myönnetyn rahoituksen avulla osallistujat pystyivät suorittamaan ammatillisia tutkintoja seuraavilta aloilta: kuljetus, rakentaminen, siivous, palveluala, sosiaali- ja terveys sekä kauppa ja hallinto. Perusteena tiettyjen koulutusalojen valintaan oli se, että työttömät työllistyisivät todennäköisemmin näille aloille Keski-Suomessa. Näiden alojen lisäksi pohjoisessa Keski-Suomessa koulutusta voitiin suunnata myös kone- ja metallialalle sekä maa- ja metsätaloudsalalle.

Asiakkailla laadittiin yhdessä ammatillisen kouluttajan kanssa henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Koulutukset järjestettiin muodostamalla koulutusryhmiä tai sijoittamalla asiakas jo olemassa oleviin omaehtoiisiin opiskeluryhmiin tai toteuttamalla yksilöllisiä koulutuskokonaisuuksia. Ammatillinen koulutus sisälsi myös ohjatun työssäoppimisen, jonka laajuus määritettiin asiakkaan oppimistavoitteiden ja tutkintovaatimusten mukaan. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena oli tutkinnon tai sen osan suorittaminen näyttötutkintojärjestelmässä.

Ammatillisen polun rakentamisen palvelut lukuina

Tässä kappaleessa esitetään asioita ja lukuja, jotka kuvaavat asiakkaiden osallistumista ja ammatillisen polun rakentamista. Lopuksi selvitetään asiakkaiden tilannetta hankkeeseen osallistumisen jälkeen.

Ohjauspalvelutiimit haastattelivat yhteensä 415 työtöntä työnhakijaa, joista 290 osallistui hankkeeseen. Ohjauspalvelutiimi ohjasi alkuhaastattelun aikana kaikkia siihen kutsuttuja työttömiä riippumatta siitä, päättikö henkilö osallistua hankkeeseen vai ei. Taulukossa 6 on eritelty haastateltujen ja hankkeeseen osallistuneiden määrät TE-toimistoittain.

TAULUKKO 6. Ohjauspalvelutiimien haastatteleminen henkilöiden määrät alueittain.	
Haastatellut henkilöt yhteensä	415
Jyväskylän TE-toimiston alue	281
Äänekosken TE-toimiston alue (Saarijärvi 34, Viitasaari 35, Äänekoski 63)	132
Hankkeeseen valitut henkilöt yhteensä	290
Jyväskylän TE-toimiston alue	181
Äänekosken TE-toimiston alue (Saarijärvi 30, Viitasaari 28, Äänekoski 49)	107
Jämsän TE-toimiston alue (Joutsan ja Multian kunnat)	2

Kaikilla asiakkailla oli mahdollisuus osallistua **jatkuvaan ohjaukseen**, mutta ohjauskerrat ja sisällöt vaihtelivat asiakkaiden tarpeiden mukaan. Jatkovaa ohjausta sai 1–3 kertaa 136 asiakasta, 4–6 kertaa 106 asiakasta, 7–9 kertaa 37 asiakasta ja yli 10 kertaa 11 asiakasta. Nämä luvut eivät sisällä ohjaavan koulutuksen tai osaamiskartoituksen aikaista ohjausta. Ohjauksessa asiakkaiden kanssa käsitellyt asiat ryhmiteltiin seitsemäksi teemaksi. Jokaisen asiakkaan tapauksessa valittiin 1–3 keskeisintä teemaa kuvaamaan jatkuvan ohjauksen sisältöä. Taulukossa 7 on esitetty eri teemojen painottuminen asiakkaiden ohjauksessa.

TAULUKKO 7. Jatkuvan ohjauksen teemat ja niiden painottuminen asiakkaiden ohjauksessa.	
Jatkuvan ohjauksen teemat	Teeman painottuminen asiakkaiden ohjauksessa (1–3 teemaa/henkilö)
Ammatillisen suuntautumisen ja kiinnostusten selkeyttäminen	205
Neuvonta ja ohjaus koulutukseen hakeutumisessa	188
Alkavaan ja meneillään olevaan ammatilliseen koulutukseen liittyvä ohjaus	138
Neuvonta ja ohjaus työn ja palkkatukityön hakemisessa	39
Neuvonta ja ohjaus työelämävalmennuspaikan hakemisessa	19
Elämäntilanteeseen liittyvien käytännön asioiden käsittely	17
Terveydellisten asioiden käsittely	31

Aikuinen takaisin työelämään -ohjaaviin koulutuksiin osallistui 77 henkilöä. Koulutukset toteutettiin erikokoisina ryhminä sekä yksittäisinä opiskelupaikkoina. Aikuinen takaisin työelämään -ryhmiä koottiin 8 Jyväskylässä, Äänekoskella ja Pihtiputaalla. Jakson kesto oli neljästä viikosta kolmeen kuukauteen osallistujan tavoitteista ja tilanteesta riippuen.

Osaamiskartoituksia varten koottiin 10 ryhmää, ja niihin osallistui 99 asiakasta. Osaamiskartoituksia järjestettiin Jyväskylässä, Karstulassa, Viitasaarella ja Äänekoskella, mutta osallistujia niihin tuli myös muista kunnista. Kartoitukset kestivät 10–15 päivää 4–7 viikon aikana.

Taulukossa 8 kuvataan asiakkaan ohjauksellisista taustaa ennen ammatillisen koulutuksen aloittamista. Aikuinen takaisin työelämään –ohjaavaan koulutuksen tai osaamiskartoituksen yhtenä tavoitteena oli ohjata asiakasta ammatilliseen koulutukseen. Osa asiakkaista hakeutui ammatilliseen koulutukseen ohjauspalvelutiimin tai jatkuvan ohjauksen avulla.

TAULUKKO 8. Ammatillisen koulutuksen aloittaneiden ohjauksellinen tausta.	
Ammatillisen koulutuksen aloittaneiden ohjauksellinen tausta	Osallistujien määrä
Osallistunut Aikuinen takaisin työelämään –ohjaavaan koulutukseen	45 henkilöä
Osallistunut osaamiskartoitukseen	54 henkilöä
Saanut ohjausta muulla tavoin (esim. ohjauspalvelutiimi, jatkuva ohjaus)	96 henkilöä
Ammatillisen koulutuksen aloittaneiden määrä yhteensä	195 henkilöä

Ammatilliseen koulutukseen osallistui yhteensä 195 asiakasta (67 %) joko hankkeen aikana tai välittömästi siihen osallistumisen päättymisen jälkeen. Asiakkaat hakeutuivat heille parhaiten soveltuvaan koulutukseen eri paikkakunnille ja koulutusasteille.

Hankkeen Aikuinen ammattiin –työvoimakoulutuksessa ammatillisen tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamisen aloitti 136 asiakasta. Taulukossa 9 eritellään koulutuksen aloittaneet sekä suoritettut tutkinnot ja osatutkinnot koulutusaloittain ja tutkinnoittain.

TAULUKKO 9. Aikuinen ammattiin -työvoimakoulutuksen aloittaneet sekä suoritettut tutkinnot ja osatutkinnot koulutusaloittain ja tutkinnoittain, pt = perustutkinto ja at = ammattitutkinto.

Ammatilliset tutkinnot koulutusaloittain ja tutkinnoittain	Koulutuksen aloittaneet	Suoritettut tutkinnot	Suoritettut osatutkinnot ja henkilömäärät
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	62	37	25 (14 hlöä)
Isännöinnin at	1	-	-
Myynnin at	39	31	4 (4 hlöä)
Liiketalouden pt	20	5	21 (10 hlöä)
Taloushallinnon at	2	1	-
Tekniikan ja liikenteen ala	22	5	14 (3 hlöä)
Kone- ja metallialan pt	12	1	1 (1 hlö)
Logistiikan pt	3	2	7 (1 hlöä)
Pintakäsittelyalan pt	1	-	-
Rakennusalan pt	5	1	6 (1 hlö)
Talotekniikan pt	1	1	-
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	32	2	42 (25 hlöä)
Koulunkäyntiavustajan at	3	2	-
Sosiaali- ja terveysalan pt, lähihoitaja	29	-	42 (25 hlöä)
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	20	5	20 (11 hlöä)
Hotelli-, ravintola- ja catering-alan pt	18	4	20 (11 hlöä)
Laitoshuoltajan at	1	1	-
Ravintolakokin at	1	-	-
Yhteensä	136	49	101 (53 hlöä)

Aikuinen ammattiin -työvoimakoulutuksessa suoritettiin lisäksi Kone- ja metallialan perustutkintoon valmistavassa koulutuksessa 11 hitsausluokkakoetta.

Hankkeen aikana tai välittömästi siihen osallistumisen päättymisen jälkeen 59 henkilöä (20 %) aloitti opiskelun muussa ammatillisessa koulutuksessa. Muu ammatillinen koulutus oli omaehtoista tutkintotavoitteista aikuiskoulutusta, nuorten opetussuunnitelmaperusteista koulutusta, muuta työvoimapolitiittista koulutusta, oppisopimus- tai ammattikorkeakoulukoulutusta. Muussa ammatillisessa työvoimapolitiittisessä koulutuksessa aloitti 21 henkilöä (7 %). Vuoden 2010 alusta alkaen asiakkaat ovat voineet saada työttömyysturvaa tutkintotavoitteiseen koulutukseen.

Ammatillisen polun rakentumisen tueksi asiakas ohjattiin tarvittaessa hankkimaan työkokemusta työelämävalmennuksen avulla. Hankkeen aikana ammatillista osaamistaan kehitti työelämävalmennuksessa 30 asiakasta (10 %). Asiakkaista 26 (9 %) osallistui itseään kiinnostavan alan ohjaavaan koulutukseen selkiyttääkseen suunnitelmaansa tai kehittääkseen tietoteknisiä valmiuksiaan.

Palkkatukityöhön hakeutumista tuettiin ohjauksen avulla yhteistyössä TE-toimistojen kanssa. Palkkatuetussa työsuhteessa oli hankkeen aikana 48 asiakasta (17 %), joista 13 asiakasta oli palkkatukityössä jo hankkeeseen tullessaan.

Osallistuminen hankkeeseen päätettiin tai keskeytettiin osallistujan tilanteen mukaan. Jos asiakas aloitti pitkäkestoisen työsuhteen tai ammatillisen koulutuksen, hänen osallistumisensa hankkeeseen päätettiin, koska ammatillista polkua oli rakennettu jo niin pitkälle, että asiakas työllistyi tai työllistyisi todennäköisesti suoritettuaan ammatillisen tutkinnon. Hankkeeseen osallistumisen päätti 220 asiakasta (76 %). Asiakkaan osallistuminen hankkeeseen keskeytettiin, jos hänen terveydentilansa tai motivaationsa ei riittänyt ammatillisen osaamisen tavoitteelliseen kehittämiseen tai hänen ei katsottu hyötyvän hankkeen palveluista. Hankkeen keskeyttäneitä oli 70 asiakasta (24 %). Taulukossa 10 eritellään asiakkaan tilanne hankkeeseen osallistumisen keskeytyessä tai päättyessä ja heidän määränsä ja prosenttiosuutensa hankkeeseen osallistuneista.

TAULUKKO 10. Asiakkaiden tilanne osallistumisen keskeytyessä tai päättyessä.		
Asiakkaan tilanne hankkeeseen osallistumisen päättyessä	Henkilöiden määrä	Prosentti- osuus
Työllistynyt avoimille työmarkkinoille		
- vakinainen työsuhde	12	4,1
- määräaikainen työsuhde	45	15,5
Aloittanut yritystoiminnan	3	1,0
Työllistynyt palkkatuettuun työsuhteeseen	25	8,6
Solminut oppisopimustyösuhteen	7	2,4
Aloittanut työelämävalmennuksessa	6	2,1
Aloittanut ammatillisen koulutuksen tai jatkanut hankkeen aikana aloitettua ammatillista koulutusta	63	21,7
Suorittanut ohjauksessa sovitun ammatillisen tutkinnon tai tutkinnon osan hankkeen aikana. On työtön työnhakija	47	16,2
Suorittanut ohjauksessa sovitut toimenpiteet hankkeen aikana. On työtön työnhakija	18	6,2
Muuttanut pois hankkeen toiminta-alueelta	5	1,7
Terveydelliset syyt estävät tällä hetkellä osaamisen tavoitteellisen kehittämisen	22	7,6
Ei hyödy hankkeen toimenpiteistä tai ei ole kiinnostunut osaamisensa kehittämisestä	37	12,9
Yhteensä	290	100 %

Hankkeeseen osallistumisen päättyessä yhteensä 31,6 % hankkeeseen osallistuneista työllistyi (toistaiseksi, määräaikaiseksi, palkkatuettu työ), perusti yrityksen tai solmi oppisopimustyösuhteen. Hankkeen osallistumisen päättyessä 21,7 % oli opiskelemassa ammatillisessa koulutuksessa. Näistä osalle oli tarjottu tutkinnon osa/osia hankkeen palveluina. Jatkuvan ohjauksen tuella heille etsittiin ja rakennettiin jatkopolkua niin, että osallistumisen päättyessä he olivat opiskelijoina joko omaehtoisessa koulutuksessa tai yleisessä työvoimakoulutuksessa. Hankkeeseen osallistumisen päättyessä 16,2 % oli työttömänä työnhakijana huolimatta siitä, että olivat suorittaneet hankkeessa suunnitellun tutkinnon tai sen osan.

Ammatillisen polun rakentamisen haasteet

Verrattaessa asiakkaiden edellytysten ja tavoitteiden moninaisuutta käytännön mahdollisuuksiin nousi esille useita ammatillisen polun rakentamisen haasteita. Toisaalta asiakkaan ammatillisen polun etenemistä saattoi hidastaa asiakkaan elämäntilanne, esim. terveydentila, välimatkat

ja taloudellinen tilanne. Toisaalta tarjotut palvelut eivät aina tukeneet asiakkaiden ammatillisia tavoitteita. Asiakkaan kiinnostuksen kohteet ja niitä koskevat tavoitteet saattoivat myös olla ristiriidassa seudun työllistymismahdollisuuksien kanssa.

Ohjauspalvelutiimin toiminnan kannalta haasteellista oli löytää tarpeeksi yhteistä aikaa asiakkaan ammatillisen polun suunnitteluun. Ohjauspalvelutiimin yhteistoiminta palvelujen suunnittelussa sekä niiden soveltamisessa asiakkaan tarpeisiin ja mahdollisuuksiin jäsenyi hankkeen kuluessa.

Ammatillisen polun rakentamisen työnjaon lähtökohtana oli se, että kukin toimija vastasi oman työtehtävänsä mukaisesta roolista. Ammatillisen polun rakentamisen toimijoita olivat TE-toimiston virkailijat, vtm-ohjaajat ja projektipäällikkö, ammatillisen tai ohjaavan koulutuksen vastuukouluttajat sekä työpaikkaohjaajat. Myös kuntien työsuunnittelijat tekivät yhteistyötä ohjauspalvelutiimin kanssa. Jatkuvan ohjauksen kannalta ohjaustarpeen arviointi oli ajoittain vaikeaa, koska asiakas sai ohjausta eri tahoilta. Toimijoiden välinen yhteistyö asiakkaan polun rakentamisen seurannassa ja tukemisessa olisi voinut olla tiiviimpää.

Kun ohjaava koulutus tai osaamiskartoitus toteutettiin ryhmämuotoisena, sen ajankohta ei sopinut joidenkin asiakkaiden yksilölliseen suunnitelmaan, vaikka asiakas saikin ryhmässä tukea suunnitelmilleen. Haasteellista oli myös tunnistaa asiakkaan ammatillisen etenemisen kannalta, kumpi palvelu, ohjaava koulutus vai osaamiskartoitus, olisi tarkoituksenmukaisempi selkiyttämään hänen tilannettaan. Ohjaustilanteessa oli toisinaan vaikea perustella osaamiskartoituksen merkitystä asiakkaan ammatillisen polun suunnittelussa. Osaamiskartoitus käsitteenä herätti epävarmuutta siitä, pitäisikö osallistujalla olla jo ammatillista osaamista kartoitettavalla ammattialalla.

Huolimatta hankkeen joustavasta koulutuksen rahoituksesta asiakkaan ammatillisen polun kannalta sopivaa koulutustarjontaa ei ollut aina saatavilla, koska aikuiskoulutuksen tarjonta vaihtelee sekä tutkinto- että aluekohtaisesti työelämän osaamistarpeiden mukaan. Asiakkaan koulutustarve ja koulutuksen tarjonta eivät näin aina kohdanneet. Joidenkin yksittäisten opiskelijoiden ammatillisen polun rakentaminen viivästyi, kun suunniteltu koulutus käynnistyi myöhemmin. Lisäksi asiakkaan ammatillisen koulutuksen haasteena oli aloituspaikan saaminen käynnistyvään omaehtoisen koulutuksen ryhmään. Omaehtoisen koulutuksen ryhmät olivat täynnä, koska aikuiskoulutukseen hakijoita on paljon. Liian suuri ryhmäkokoko olisi myös vaikeuttanut oppimista ja opetusjärjestelyjä. Vtm-ohjaajat neuvottelivat paljon koulutuspäälliköiden ja -suunnit-

telijoiden, koulutusalojohtajien ja vastuukouluttajien kanssa asiakkaan opintojen aloittamis-mahdollisuuksista.

Yhtenä haasteena oli myös toimijaorganisaatioiden erilaisten toimintaa säätelevien lakien ja toimintamallien yhteensovittaminen, mikä vaikeutti asiakkaiden mahdollisten koulutusratkaisujen löytymistä. Yhteisistä toimintamalleista neuvoteltiin hankkeen aikana ja toimintatapoja oli muutettava säännösten tulkinnan takia. Asiakkaan ammatillisen koulutuksen näkökulmasta haasteellisinta oli sovittaa ammatillista aikuiskoulutusta koskeva lainsäädäntö ja siihen liittyvä henkilökohtaistamismääräys yhteen työvoimapolitiittista koulutusta koskevan lainsäädännön kanssa. Yhtäältä työvoimapolitiittiseen rintamakoulutukseen ei voitu lainsäädännöllisistä syistä sijoittaa yksittäisiä Aikuinen ammattiin -koulutuksen rahoituksella opiskelevia asiakkaita, vaikka se olisi palvellut asiakkaan etenemistavoitteita. Toisaalta asiakkaan opiskelua ei ollut helppo sisällyttää myöskään omaehtoiseen koulutukseen, koska työvoimapolitiittisen koulutuksen ja omaehtoisen koulutuksen ehdot ovat erilaiset.

Hankkeen koulutuspalveluihin osallistuvat asiakkaat olivat eniten yhteydessä vtm-ohjaajaan. Muissa toimenpiteissä (palkkatukityö, työelämävalmennus) tai työttömänä ollessaan asiakkaan ohjauksen määrä jäi niukemmaksi. Jatkuvan ohjauksen toimintatapa oli uusi aikuiskoulutuksen ohjaajille ja muille verkoston toimijoille.

Vaikea työllisyystilanne hankkeen toiminta-alueella haittaa työnhakija-asiakkaiden ammatillista etenemistä. Erityisesti kaupunkikeskuksissa eri aloille koulutettuja työnhakijoita on runsaasti. Ohjaustyön haasteena onkin työllistymisen tukemisen ja osaamisen kehittämisen kannalta ennakoida sitä, millaista osaamista asiakas tarvitsee ammatillisella polulla etenemiseen ja työssäkäyntialueella työllistymiseen.

Pohdinnat ja johtopäätökset

Välityömarkkinat, työnhakijan ammatilliset polut -hanke ohjasi pitkään työttömänä olleita työnhakijoita vahvistamaan ammatillista valmiuttaan ja osaamistaan. Hankkeen palvelujen avulla voitiin toteuttaa yksilöllisiä opiskelu- ja urapolkuja henkilöille, joiden työttömyys uhkasi pitkittyä. Hankkeen ohjauspalvelujen avulla rakennettiin asiakkaalle uusi etenemissuunnitelma ja tuettiin sen toteutumista.

Hankkeen ohjauspalveluina toimivat ohjauspalvelutiimi ja jatkuva ohjaus. Ohjauspalvelutiimin perustehtävänä oli toisaalta valita hankkeeseen sopivia asiakkaita TE-toimistojen haastatteluun kutsumien henkilöiden joukosta ja toisaalta ohjata haastatteluun saapuneita henkilöitä.

Hakevassa tehtävässä haastateltiin asiakkaita ja esiteltiin heille hankkeen tarjoamia osaamisen kehittämisen palveluja. Ohjaavassa tehtävässä neuvoteltiin hankkeen palvelujen sopivuudesta haastateltavien ammatillisen polun suunnitelmiin. Ohjaavaa tehtävää toteutettiin myös niihin henkilöiden kanssa, jotka eivät päätyneet hankkeen asiakkaiksi.

Ohjauspalvelutiimin yhdessä ja samassa neuvottelussa voitiin arvioida asiakkaan tilannetta ja tavoitteita. Siinä käsiteltiin hänen työhistoriansa, ammatillisen polun etenemisen reunaehdot, ammatilliset tavoitteet, osaamisen kehittämisen tarpeet ja oikeus työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin, esim. palkkatukeen. Neuvottelussa voitiin laatia alustava koulutussuunnitelma ja jopa ehdotus koulutuksen rahoittamisesta sekä sopia ammatillisen polun toteuttamisen aloittamisesta. Asiakkaan tilanne ja etemissuunnitelma tulivat heti ohjaavan koulutuksen tai osaamiskartoituksen vastuukouluttajan ja vtm-ohjaajan tietoon. Palvelun käytännön toteuttamista voitiin näin suunnitella välittömästi palvelun tuottajan organisaatiossa. Se nopeutti asiakkaan ammatillisen polun rakentamista ja myös syvensi palvelun sisältöä.

Asiakkaita ohjaava ohjauspalvelutiimi on toimiva malli, kun työtön työnhakija suunnittelee ammatillisen osaamisensa kehittämistä.

Moniammatillinen ohjauspalvelutiimi on taloudellinen menetelmä työttömän työnhakijan koulutukseen ohjauksessa.

Hankkeen palveluna tarjotussa jatkuvassa ohjauksessa yleisimmin käsitelty aihe oli ammatillisen suuntautumisen ja kiinnostusten selvittely. Seuraaviksi yleisimpiä aiheita olivat neuvonta ja ohjaus koulutukseen hakeutumisessa sekä alkavaan tai meneillään olevaan ammatilliseen koulutukseen liittyvä ohjaus. Vtm-ohjaaja ja ammatillinen kouluttaja työskentelivät tarvittaessa yhdessä sekä koulutukseen hakeutumisen ohjauksessa että koulutuksen aikana. Toteutuessaan parityöskentely tuki asiakkaiden etenemistä.

Välityömarkkinat-asemassa olevat asiakkaat tarvitsevat henkilökohtaista hakeutumisvaiheen ja koulutuksen aikaista ohjausta.

Hankkeessa ei sovittu etukäteen jatkuvan ohjauksen määrästä, siksi asiakaskohtainen ohjauksetojen määrä vaihteli. Osa asiakkaista tarvitsi vain ohjauspalvelutiimin palvelun ja eteni vähäisellä jatko-ohjauksella. Heillä oli selkeä ammatillisen polun suunnitelma tai he hakivat itsenäisesti

työ- tai koulutuspaikkaa. Osa asiakkaista tarvitsi enemmän ohjausta etenemisen tueksi. Toteutuneen ohjauksen määrästä ei voida suoraan tehdä ammatillisen polun rakentumiseen liittyviä johtopäätöksiä.

Joidenkin asiakkaiden ammatillinen tilanne ei muuttunut hankkeen aikana huolimatta siitä, että osa heistä sai runsaasti ohjausta. Jotkut asiakkaat olisivat ehkä tarvinneet enemmän ohjausta. Hankkeen palvelujen ajankohta ei ehkä sopinut joidenkin asiakkaiden elämäntilanteisiin. Ohjausprosessin aikana tuli esiin myös asiakkaiden terveydellisiä ongelmia. Vtm-ohjaajan on tarpeen tuntea alueen palveluverkostot, jotta hän voi ohjata asiakkaita heidän tarvitsemaansa palveluun.

Jatkuvan ohjauksen toteutusmalli oli uusi toimintatapa, joka kehittyi toiminnan aikana. Vtm-ohjaajat, ammatilliset kouluttajat, TE-toimisto, työsuunnittelijat ja muut toimijat tukivat asiakasta yksilöllisen ammatillisen polun rakentamisessa. Verkostotoimijoiden olisi osattava määrittää asiakkaalle sopiva ohjauspalvelun tuottaja kussakin etenemispolun vaiheessa. Vtm-ohjaajan työnkuva, ohjauksen ja yhteistyön käytännöt muiden toimijoiden kanssa kehittyivät ja muotoutuivat asiakkaiden ohjausprosessien aikana.

Jatkuva ohjaus uutena ammatikäytäntönä vaatii kehittyäkseen toimijoiden välistä vuoropuhelua.

Hankkeen asiakkaiden ammatillisen polun suunnittelua tuettiin ohjauksen toiminnallisilla palveluilla eli osaamiskartoituksella ja Aikuinen takaisin työelämään -ohjaavalla koulutuksella. Osaamiskartoitus ja ohjaava koulutus taipuivat joustavasti monenlaisiin ammatillisen suunnittelun tarpeisiin. Molemmissa palveluissa pystyttiin selkiyttämään ammatillisen kiinnostuksen kohteita, tunnistamaan osaamista ja vahvuuksia sekä kartoittamaan kehittymistarpeita. Näihin hankkeen palveluihin osallistui puolet ammatilliseen koulutukseen joko hankkeen aikana tai välittömästi sen jälkeen hakeutuneista. Asiakkaan, TE-toimiston ja koulutusorganisaation olisi neuvoteltava yhdessä siitä, kumpi palvelu soveltuu asiakkaalle parhaiten.

Aikuinen takaisin työelämään -ohjaavassa koulutuksessa tai osaamiskartoituksessa laadittiin kullekin asiakkaalle yksilöllinen ohjelma, joka vastasi kohdennetusti hänen ammatillisen polkunsuunnittelun tarpeita. Näin asiakas pystyi rakentamaan palvelun aikana toteuttamiskelpoisen suunnitelman osaamisensa kehittymiseksi. Tarpeen mukaan oppilaitoksen ammatillinen opettaja työsti yhdessä asiakkaan kanssa henkilökohtaisesti tutkintotavoitteisen opiskeluohjelman.

Ammatillisen polun rakentamisen palveluna toimii sekä ohjaava koulutus että osaamiskartoitus.

Yksilölliseen ohjelmaan perustuva ohjaava koulutus tai osaamiskartoitus palvelee tehokkaimmin asiakkaan tarpeita.

Ammatillisen oppilaitoksen toteuttama ohjaava koulutus ja osaamiskartoitus toimivat joustavasti osana ammatillisen tutkinnon hakeutumisvaihetta.

Tämän hankkeen toimintamallissa koulutusorganisaation edustajat ohjasivat myös muita kun oppilaitoksessa jo kirjoilla olevia asiakkaita. Tällainen rooli ja vastuu edellyttävät sopimukseen perustuvaa yhteistoimintaa ja toiminnan rahoituksen järjestämistä. Ohjaus voitaisiin toteuttaa yhdessä TE-toimiston virkailijan kanssa. Palvelu sisältäisi tässä hankkeessa toteutetun kaltaista, ammatillisen polun rakentamista tukevaa jatkuvaa ohjausta.

Jatkuvan ohjauksen lisäksi oppilaitoksen tulisi voida tarjota sekä ohjauksellisia koulutuspalveluja että ammatillisen koulutuksen aloituspaikkoja, jotta ammatillista polkua voidaan rakentaa riittävän joustavasti.

Kun jatkuvaa ohjausta tuotteistetaan, on siinä otettava huomioon myös asiakkaalle näkymätön työ. Asiakkaiden tilanteisiin liittyy monia selviteltäviä ja ohjaajan prosessoitavia asioita. Asiakas ei itse osallistu tähän ohjaustyön osaan ja sitä on myös vaikea mitata arvioitaessa ohjaajan työmäärää ja -aikaa.

Oppilaitoksilla olisi oltava palvelutuotteena työttömille työnhakijoille tarkoitettuja joustavia, matalan kynnyksen ohjauksellisia palveluja ammatillisen polun suunnitteluun. Pitkään työttömänä olleiden kohdalla ohjauksellisten palvelujen rinnalla tulisi olla käytettävissä ammatillisen työvoimakoulutuksen rahoitus, jolla varmistetaan heidän sujuva pääsynsä tutkintotavoitteiseen koulutukseen.

Ammatillisen koulutuksen aloitti joko hankkeen aikana tai heti siihen osallistumisen jälkeen 195 henkilöä eli 67 % hankkeen osallistujista. Hankkeen Aikuinen ammattiin -työvoimapoliittisessa koulutuksessa aloitti 136 opiskelijaa. Suosituimmat alat olivat kaupan ja hallinnon ala, sosiaali- ja terveystieteet sekä matkailu-, ravitsemus- ja talousala.

Välityömarkkinat-asetuksessa olevat asiakkaat olivat halukkaita kehittämään osaamistaan yksilöllisten koulutusratkaisujen avulla.

Asiakkaalle soveltuvien koulutusten järjestämistä rajoittivat työvoimakoulutusta koskevat toimintamallit. Oppilaitoksilla olisi oltava pedagoginen kokonaisvastuu oppimisen järjestämisestä asiakkaan henkilökohtaisen suunnitelman perusteella, jolloin koulutus voitaisiin toteuttaa yhdistelemällä tarkoituksenmukaisesti erilaisia oppimisen muotoja, kuten lähiopetusta, verkko-opetusta ja työssäoppimista. Tämä mahdollistaisi yksilölliset koulutusratkaisut haja-asutusalueen työttömille työnhakijoille.

Yksittäinen opiskelija olisi pystyttävä ammatillisessa aikuiskoulutuksessa integroimaan joustavasti eri rahoitusmuodoilla toteutettuun koulutustarjontaan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman mukaisesti. Tällainen koulutusratkaisu olisi myös taloudellisesti edullista ja asiakkaalle tarkoituksenmukaista.

Koulutuksen rahoitusmuoto ei saa olla määrävin tekijä opetuksen toteutustavassa tai opiskelijaryhmän kokoamisessa.

Asiakkaat kehittivät osaamistaan hankkeen aikana myös työelämävalmennuksen (10 %) tai palkkatukityön (17 %) avulla. Muuhun kuin hankkeen tarjoamaan ohjaavaan koulutukseen osallistui 9 % asiakkaista. Myös TE-toimisto ohjasi ja organisoi asiakkaita näihin palveluihin. Joidenkin asiakkaiden tapauksessa työelämävalmennus- ja palkkatukipaikkojen hakeminen oli jatkuvan ohjauksen keskeinen sisältö.

Hankkeeseen osallistumisen päättyessä lähes kolmannes (32 %) osallistujista oli siirtynyt työelämään. He olivat solmineet määräaikaisen tai vakinaisen työsuhteen, palkkatuetun työsuhteen, oppisopimus-työsuhteen tai aloittaneet yritystoiminnan.

Ammatillisia polkuja pystyttiin rakentamaan tämän hankkeen aikana asiakkaan, ohjauksellisten ja ammatillisten koulutuspalvelujen sekä toimijaverkoston yhteistoiminnan ansiosta.

Hankkeen jatkuvan ohjauksen toimintatapa yhdistettynä erilaisiin koulutuksellisiin palveluihin edistää pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden ammatillisen polun rakentumista ja työllistymistä.

Taitajasta Ohjaajaksi – Työvalmentajien ohjauskoulutushanke

PIRJO HÄNNINEN

Johdanto

Työvalmentajien ohjausosaamisen kehittämisen tarve tunnistettiin Keski-Suomessa jo vuonna 2002. Tuolloin alettiin kolmannen sektorin toimijoiden yhteistyönä suunnitella ohjauksellista mallia, jonka avulla voitaisiin tehostaa työllistämisen vaikutuksia. Erilaisten suunnitteluvaiheiden jälkeen käynnistyi keväällä 2007 Jyväskylän välityömarkkinoilla työskentelevien työvalmentajien ohjauskoulutuspilotti, jonka toteutti Jyväskylän ammattikorkeakoulu Wire3-projektin yhteydessä. Koulutuksen tavoitteena oli osallistujien ammatillisten valmiuksien kehittäminen. Hankkeen tarkoituksena oli toimia laajemman työvalmennuskoulutuksen pilottina ja kehittää sektorien välistä yhteistyömallia. Hankkeessa järjestettiin myös toinen pilotti, jolloin kohderyhmänä oli välityömarkkinoiden kuntasektori eli työpajat ja kuntien palkkatukityössä olevien ohjaus. Tällaista ohjaustyötä kuntasektorilla tekevät mm. työn suunnittelijat, valmentajat ja palveluohjaajat. (Lindström 2008, 15.)

Kolmannella sektorilla työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä työllistetyt tarvitsevat ohjausta ja tukea kehittääkseen ammattitaitoaan ja osaamistaan sekä työmarkkina-asemaansa. Esimerkiksi pelkkä palkkatuettu työ ei riitä. Ohjauspilotin jälkeen tarve kolmannen sektorin ohjaushenkilöstön ohjaustaitojen kehittämiseen oli edelleen ajankohtainen. Vuoden 2009 alusta käynnistettiin uusi TOT-hanke, jonka keskeisimpänä tavoitteena oli kolmannen sektorin työvalmentajien ohjaustaitojen kehittäminen heidän tarpeitaan vastaavalla ohjauskoulutuksella. Tavoitteena oli myös, että ohjauskoulutuksesta muodostuisi koulutustuote, joka juurtuisi niin, että jatkossakin kolmannen sektorin työvalmentajilla olisi mahdollisuus kehittää ohjaustaitojaan koulutuksen avulla. Lisäksi tavoitteena oli, että koulutuksessa tuotettaisiin ohjaukseen liittyvää materiaalia kolmannen sektorin organisaatioiden käyttöön.

Hankkeen toiminta-aika oli aluksi 1.1.2009–31.5.2010, jonka jälkeen hanke sai jatkoaikaa aluksi 31.12.2010 saakka sekä loppuvaiheessa vielä 31.3.2011 saakka. Hankkeen aikana järjestettiin neljä samansisältöistä kuuden opintopisteen laajuista työvalmentajien ohjauskoulutusta. En-

simmäinen koulutus toteutettiin keväällä ja alkusyksyllä 2009, toinen syksyllä 2009, kolmas keväällä 2010 ja neljäs syksyllä 2010. Syksyn 2010 jatkokaudella järjestettiin työvalmentajan ohjauskoulutuksen syventäviä opintoja, jolloin toteutettiin työnohjauksellinen (2 op) koulutus.

Tämän artikkelin tarkoituksena on tuoda esiin työvalmentajien ohjaustaitojen kehittämisen tarpeellisuutta ja kuvata ohjauskoulutuksen toteuttamista. Ohjaustaitojen kehittymisen myötä työvalmentaja oppii arvostamaan omaa ammatillisuuttaan. Hänen on mahdollista tukea työvalmentautujiansa polkua kohti avoimia työmarkkinoita kehittämällä heidän työ- ja toimintakykyään, työelämävalmiuksiaan ja ammatillista osaamistaan.

Taitajasta Ohjaajaksi – Työvalmentajien ohjauskoulutushankkeen toteuttaminen

Työvalmennus ja sen lähikäsitteet

Työvalmentajien ohjauskoulutus eli TOT-koulutus oli suunnattu henkilöille, joilla on oman toimialansa, tehtäväkenttensä, organisaationsa ja sen toiminnan osaaminen ja asiantuntemus ja joiden työn keskeinen osa on tietystä tehtäväalueesta vastaaminen ja työvalmentautujien ohjaus. TOT-hankkeen kohderyhmänä ovat olleet kaikki ohjaustyötä tekevät, vaikka heitä selvyiden vuoksi kutsutaankin hankkeessa ja sen koulutuksissa sekä tässä artikkelissa työvalmentajiksi. Koulutukseen osallistujat olivat Jyväskylän ja Jyvässeudun kolmannen sektorin organisaatioista. Mukana on ollut myös osallistujia kuntasektorilta: työsuunnittelijoita, palveluohjaaja ja työpajaohjaaja.

Nykyään sosiaalinen työllistäminen on yleiskäsite prosesseille, joiden tavoitteena on yksilöiden elämän kokonaisvaltainen tukeminen ja työelämään kiinnittäminen (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2007, 11). Valmennuksessa menetelmänä voidaan erottaa työvalmennus ja yksilövalmennus. Työvalmennuksella tarkoitetaan valmentautujan yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua ja tavoitteellista työn avulla tapahtuvaa yksilön työkyvyn edistämistä. (Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2007, 11.) Valmennus on sekä yhteisöllinen että kahdenkeskinen suhde, joka tarjoaa pitkäjänteistä tukea, ohjausta, osallistumista ja motivointia. Työvalmentaja jakaa taitonsa, tietonsa ja kokemuksensa tukemaan valmentautujan tavoitteiden saavuttamista. Työvalmennuksessa juuri työ on keskeisellä sijalla. Valmentaminen työn

avulla antaa valmentautujalle mahdollisuuden saavuttaa työelämässä tarpeellisia tietoja, taitoja ja osaamista sekä onnistumisen kokemuksia. Valmentautuja saadaan ottamaan vastuuta omasta kehitymisestään. (Mts. 29) Yksilövalmennuksella tarkoitetaan työvalmennusta tukevaa toimintaa, joka edistää kokonaisvaltaisesti valmentautujan arjen hallintaa ja toimintakykyä. (Mts.11.) Se sisältää keskusteluja ja asioiden selvittelyjä sekä myös valmentautujan tilanteen arviointia ja seuranta. (Mts. 31.)

Työvalmennuksen lähikäsite on työhönvalmennus. Muun muassa Ylipaavalniemen mukaan se kattaa kaikki asiakkaan työllistämistä edistävät palvelut, kun työvalmennus on nimenomaan työnteon kautta asiakkaan toimintakyvyn edistämistä. (Pelkonen ja Lindström 2008, 76.) Koskenlahden (2010, 41) näkemys työvalmennuksesta on laajempi. Hän näkee työvalmennuksen jatkumona, jonka toinen painopiste on hyvän ja mielekkään elämän tukemisessa, toinen hyvän ja mielekkään työelämän saavuttamisen tukemisessa. Mielekkään elämän ja mielekkään työelämän ulottuvuudet eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan toisiaan tukevia. Koskenlahden hahmotelmassa työvalmennuksen kokonaisuus koostuu kuntoutuksen, valmennuksen ja työllistämisen vaiheista. Kuntoutus pitää sisällään kokonaistavoitteita arjen ja elämänhallinnan tuesta, valmennus työ- ja toimintakyvyn edistämisestä sekä osaamisen lisäämisestä ja työllistäminen työllistymisen tukemisesta ja ohjauksesta sekä työssä jaksamisen tukemisesta. (Koskenlahti 2010, 41.)

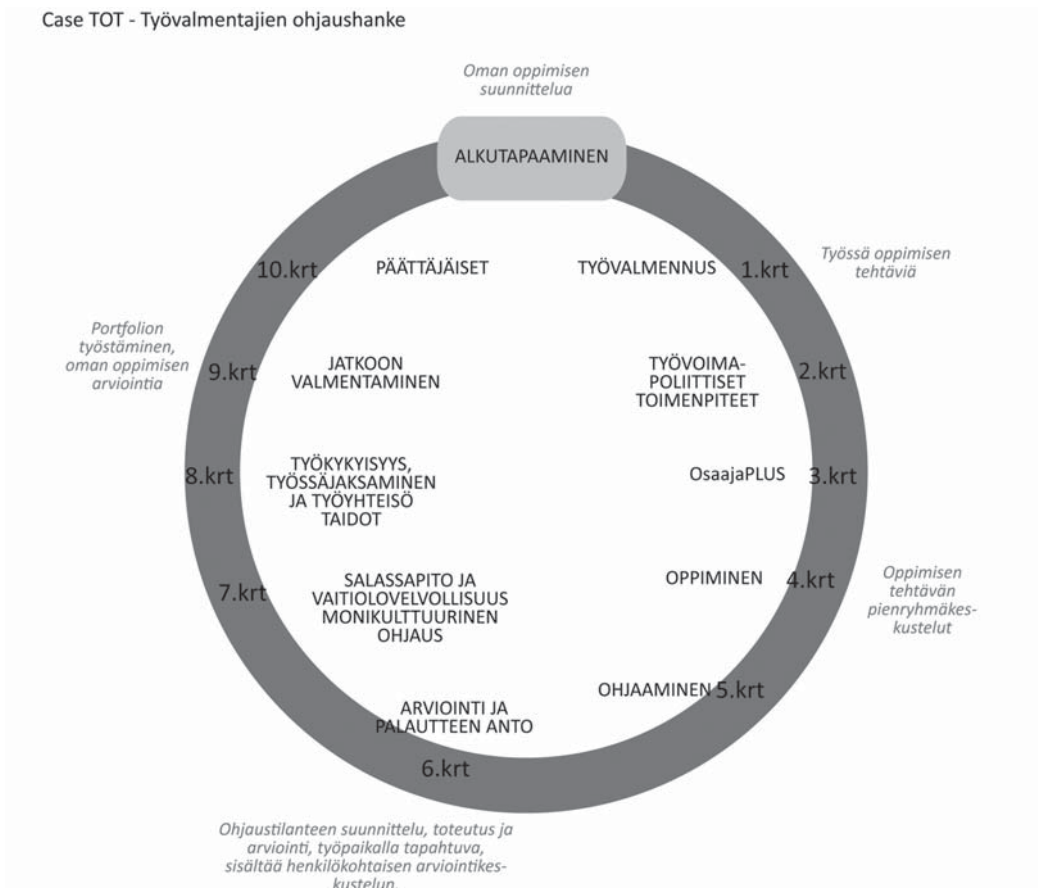
Työvalmennusta voidaan tarkastella myös ohjauksen näkökulmasta. TOT-hankkeessa näkökulmana on erityisesti ohjaus ja ohjaustaitojen kehittäminen. R. Vance Peavy tarkastelee ohjausta sosiodynaamisesta näkökulmasta, jolloin ohjaus painottaa ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutusta sekä vuorovaikutuksen havaitsemisessa, tulkinnassa ja ymmärtämisessä käytettävää tulkintakehystä. Ohjaaja kohtaa ohjattavansa samanvertaisena ihmisenä ja osoittaa häntä kohtaan kiinnostusta ja kunnioitusta. Ohjaaja ja ohjattava pyrkivät yhteistyössä erilaisten ohjausmenetelmien avulla suunnittelemaan ohjattavan elämää. (Peavy 2004, 18–33.) Samalla he pyrkivät tulemaan tietoiseksi ohjaustilanteen kokonaisuudesta, muun muassa vuorovaikutukseen vaikuttaneista ja vaikuttavista tekijöistä.

TOT-koulutus

TOT-koulutuksessa painotettiin erityisesti oppimisen ja ohjaamisen sisältöjä. Koulutuksen tavoitteina olivat seuraavat asiat: työvalmentajat ke-

hittyivät ohjaajina, kehittivät omia sosiaalisia ja vuorovaikutustaitojaan, saivat menetelmällisiä valmiuksia sekä oppivat soveltamaan koulutuksen aikana saamaansa tietoutta omaan ohjaustyöhönsä.

Hankkeessa järjestettiin kaikkiaan neljä kuuden opintopisteen laajuista työvalmentajien ohjauskoulutusta, joihin osallistui yhteensä 57 työvalmentajaa. Koulutuksesta sai todistuksen, kun kouluttautuja oli osallistunut koulutuksen lähipäiviin ja tehnyt siihen sisältyvät tehtävät. TOT-koulutuksen rakenne oli seuraavanlainen:



Kuvio 14. TOT-koulutuksen rakenne.

TOT-koulutus sisälsi ennen koulutuksen alkua tapaamisen, jossa kartoitettiin osallistujien odotuksia ja valmiuksia, kymmenen lähikoulutuspäivää (4 x 45 min) ja työssä oppimisen tehtäviä koulutuskertojen välillä. Alkutapaamisissa osallistajat saattoivat esittää omia toiveitaan koulutuksen sisällöistä. Esimerkiksi syksyn 2010 teemoihin lisättiin vielä salassapito- ja vaitiolovelvollisuus opiskelijoiden toiveiden pohjalta. Tehtävistä vaativin oli ohjaamiseen liittyvä tehtävä, jossa opetettiin kiinnittämään huomioita suunnitteluun, ohjaamiseen ja palautteen antamiseen. Työvalmentaja suunnitteli valmennukseensa/ohjaamiseensa liittyvän vuorovaikutustilanteen, jonka toteutti yhdessä ohjattavansa kanssa. Lopuksi työvalmentaja antoi ohjattavalleen palautetta oppimisesta. Ohjaustehtävä sisälsi myös kouluttajan ja työvalmentajan välisen tapaamisen, ohjauskeskustelun, jossa työvalmentaja sai tukea omaan ohjaukseensa ja palautetta omasta ohjaamisestaan. Ohjauskeskusteluissa sai ohjattava olla läsnä, mikäli se vain oli mahdollista. Toisinaan kouluttaja pääsi seuraamaan myös aitoja ohjaustilanteita. Kahdenkeskisessä ohjauskeskustelussa työvalmentajan oli mahdollisuus saada lisää vinkkejä erilaisista menetelmistä tai tietoa erilaisista ohjausteorioista. Koulutuksen tehtävistä räätälöitiin sellaisia, että ne parhaiten tukivat jokaisen omaa oppimista ja kehittymistä. Opiskelija saattoi esimerkiksi toteuttaa ohjaustehtävänsä omassa työssään ja saada tukea omaan ohjaukseensa. Lisäksi hän saattoi syventää oppimaansa vielä portfolioissa sellaisella teemalla, johon tarvitsi lisätietoutta.

Koulutuksen tehtävien suoritustapoja olivat kirjalliset tehtävät ja suulliset ryhmäkeskustelut korkeintaan 3–4 hengen pienryhmissä. Opiskelijalla oli aina ohjaustukea saatavilla puhelimitse tai sähköpostin välityksellä. Koulutuksen tehtävistä opiskelija sai aina joko kirjallista tai suullista palautetta.

Koulutuksessa työvalmentajat oppivat jonkin verran tutustumalla toistensa töihin. Keskusteluissa kukin saattoi kertoa omasta työstään ja saada vastauksia omiin kysymyksiinsä. Kussakin koulutuksessa myös vierailtiin joitakin kertoja koulutuksessa olevien työvalmentajien omilla organisaatioissa. Näin toisen tekemä työ ja työympäristö tulivat konkreettisesti tutummaksi. Tämä loi myös edellytyksiä yhteistyön jatkumiselle koulutuksen jälkeenkin.

TOT-koulutus muodostui henkilökohtaisesta alkutapaamisesta ja kymmenestä lähiopetuskerrasta. Näiden sisällöt vaihtelivat eri koulutuksissa vain hieman. Syksyn 2010 koulutuksen sisältöjä olivat:

- työvalmennus
- työvoimapolitiittiset toimenpiteet
- OsaajaPlus-todistus ja -arviointityövälineistö
- oppiminen ja erilaiset oppijat
- ohjaaminen ja vuorovaikutus ohjaamisessa, ohjaamisen menetelmät
- arviointi ja palautteen antaminen
- salassapito ja vaitiolovelvollisuus, monikulttuurinen ohjaus
- työkykyisyys, työssä jaksaminen, työyhteisötaidot
- jatkokon valmentaminen
- oppimisen arviointia ja koulutuksen päätyminen.

Opiskelijat TOT-koulutuksessa

Hankkeen alussa määrälliseksi tavoitteeksi asetettiin 10–15 työvalmentajan osallistuminen kuhunkin TOT-koulutukseen. Ohjeena oli, että samasta organisaatiosta koulutukseen saattoi ilmoittautua enintään 2–3 henkilöä. Näin koulutusta voitiin tarjota mahdollisimman monelle eri organisaatiolle. Ryhmät täyttyivät nopeasti markkinoinnin alettua, koska viesti kulki nopeasti eteenpäin KEVÄT-ohjelman ja kolmannen sektorin yhteistyöverkoston sisällä.

Palautelomakkeista saadun tiedon mukaan suurin osa opiskelijoista oli itse halunnut ja hakeutunut koulutukseen saatuaan siitä tiedon työnantajaltaan. Joukossa oli myös muutamia, jotka kertoivat tullessaan koulutukseen työnantajan määräyksestä. Muutama opiskelija keskeytti opintonsa heti alussa. Jos keskeyttäminen tapahtui ensimmäisen kokoon-tumisen jälkeen, oli keskeyttäneiden tilalle vielä mahdollista ottaa uusi opiskelija.

Kolmessa ensimmäisessä koulutusryhmässä oli 15 opiskelijaa, ja neljännessä koulutuksessa oli 12 opiskelijaa. Koulutuksiin osallistujat olivat kaikkiaan 15 eri organisaatiosta Jyväskylästä, Jyväskylän seudulta ja muualta Keski-Suomesta. Lisäksi opiskelijoita oli viidestä kunnasta: työnsuunnittelijoita, palveluohjaaja ja työpajaohjaaja. Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutui osittain, sillä jokaisessa TOT-koulutuksessa oli mukana niin miehiä kuin naisia. Useinhan henkilöstökoulutuksiin osallistuvat erityisesti naiset. Toteutuneissa TOT-koulutuksissa oli alkutilanteessa naisia 65 % (2009), 85 % (2010) ja miehiä 35 % (2009), 15 % (2010). Syventävissä opinnoissa miehiä oli 1/6.

Opiskelijat olivat melko erilaisilta aloilta, mutta useimmiten osallistujien joukosta löytyi kuitenkin samanlaisissa työtehtävissä olevia tai muuten samanhenkisiä opiskeluystäviä, jotka olivat kiinnostuneita avartamaan käsityksiään työvalmennuksesta ja tutustumaan toistensa töihin.

TOT-koulutukseen osallistuneiden polku jatkui vielä syksyn 2010 aikana, jolloin järjestettiin syventäviä opintoja työnohjauksellisesta teemasta (2 op). Ryhmään mahtui kuusi opiskelijaa, jotka olivat jo aikaisemmin käyneet kuuden opintopisteen laajuisen TOT-koulutuksen ja halusivat kehittää omaa ohjaamisosaamistaan edelleen.

Koulutuksesta saatu palaute

Kunkin TOT-koulutuksen lopuksi osallistujilta kerättiin aina palautetta kyselylomakkeella (liite 1). Koulutuksen palautekyselyn mukaan vuoden 2009 kahteen koulutukseen osallistuneiden ja palautekyselyyn vastanneiden (n=22) mukaan 36 % kokee ohjaustaitojensa vahvistuneen koulutuksen aikana paljon tai erittäin paljon. Vuoden 2010 koulutuksiin osallistuneiden ja palautekyselyyn vastanneiden (n=19) mukaan 58 % työvalmentajista kokee ohjaustaitojensa vahvistuneen koulutuksen aikana paljon tai erittäin paljon.

Työvalmentajilta kysyttiin myös tarkemmin, miten he kokevat kehittyneensä seuraavilla osa-alueilla: 1. motivoiminen, 2. työvalmentautujan tuntemus ja tarpeiden huomioiminen, 3. oppimistilanteiden suunnittelu, 4. ohjausmenetelmät ja -ratkaisut, 5. vuorovaikutus ja työvalmentautujan kohtaaminen, 6. arvioiminen ja 7. palautteen antaminen.

- Motivoimisessa oli vuoden 2009 koulutuksissa ilmaissut kehittyneensä 32 % ja vuoden 2010 koulutuksissa 40 % työvalmentajista paljon tai erittäin paljon.
- Työvalmentautujan tuntemuksessa ja tarpeiden huomioimisessa oli vuoden 2009 koulutuksissa ilmaissut kehittyneensä 41 % ja vuoden 2010 koulutuksissa 60 % työvalmentajista paljon tai erittäin paljon.
- Oppimistilanteiden suunnittelussa oli vuoden 2009 koulutuksissa ilmaissut kehittyneensä 45 % ja vuoden 2010 koulutuksissa 35 % työvalmentajista kehittyneen paljon tai erittäin paljon.
- Ohjausmenetelmissä ja -ratkaisuissa oli vuoden 2009 koulutuksissa ilmaissut kehittyneensä 32 % työvalmentajista ja vuoden 2010 koulutuksissa 60 % työvalmentajista paljon tai erittäin paljon.

- Vuorovaikutuksessa ja työvalmentautujan kohtaamisessa oli vuoden 2009 koulutuksissa ilmaissut kehittyneensä 50 % ja vuoden 2010 koulutuksissa 55 % työvalmentajista paljon tai erittäin paljon.
- Arvioimisessa oli vuoden 2009 koulutuksissa 45 % ja vuoden 2010 koulutuksissa 50 % työvalmentajista ilmaissut kehittyneensä paljon tai erittäin paljon.
- Palautteen antamisessa oli vuoden 2009 koulutuksissa 36 % ja vuoden 2010 koulutuksissa 45 % työvalmentajista ilmaissut kehittyneensä paljon tai erittäin paljon.

Tulosten perusteella voi päätellä, että koulutukseen osallistujat olivat kokeneet kehittyneensä ohjaamisen eri osa-alueilla koulutuksen avulla. Lisäksi tästä voi myös päätellä, että koulutukset kehittyivät koulutus koulutukselta. Kouluttajat oppivat huomioimaan entistä paremmin koulutukseen osallistujien kehittymisen tarpeen.

Koulutuksen vahvuuksia olivat osallistujien keskusteleva ote ja aito kiinnostus koulutuksen teemoihin. Enemmänkin aikaa teemojen käsittelyyn olisi voinut olla käytössä, niin intensiivisiä keskusteluja koulutuksen teemat herättivät. Pienryhmäkeskusteluissa ja kirjallisissa tehtävissä saattoi koulutuksen teemojen käsittelyä vielä syventää. Lisäksi vahvuutena oli koulutuksen joustavuus ja omien tarpeiden mukaisen oppimisen tukeminen, omaa kehitystä tukevan polun kulkeminen koulutusohjelman mukaisesti.

Palautteita hyödynnettiin suunniteltaessa hankkeen loppupuolella TOT-koulutuksen syventäviä opintoja, joiden teemat valikoituivat tarpeen mukaan. Ohjaajuuden kysymysten tarkasteluun sekä oman työssä jaksamisen kysymyksiin toivottiin enemmän aikaa. Myös sisältöjen toteutukseen suunniteltiin erilaisia osallistavia menetelmiä. Syventäviä opintoja suunniteltiin mm. ohjaajuuden, työnohjaajuuden ja jatkokon valmentamisen teemoille. Markkinointiin jäi varsin vähän aikaa syksyllä 2010. Teemoista syksyn 2010 aikana toteutui vain työnohjauksellinen (2 op) koulutus. Koulutuksen tavoitteita olivat työvalmentajan ammatillisen identiteetin vahvistuminen ja ammatillinen kasvu sekä oman työn ilon ja jaksamisen paraneminen. TOT-koulutuksen syventävät opinnot oli tarkoitettu työvalmentajille, jotka olivat jo käyneet 6 op:n koulutuksen. Monet työvalmentajat, jotka olivat olleet peruskoulutuksessa, eivät olleet enää työpaikassaan, joten heitä ei tavoitettu. Tarvekartoituksen perusteella myös ohjaukselliselle koulutukselle ja jatkokon valmentami-

sen koulutukselle tuntui olevan tarvetta, mutta ilmeisesti syksyllä 2010 markkinointi ei tavoittanut kaikkia kiinnostuneita. Koulutus toteutui työnohjaajan vetämässä pienryhmässä lähiohjauksena, joka sisälsi 12 tuntia ryhmämuotoista työnohjausta sekä niiden välistä yksilötyösken-telyä. Koulutukseen otettiin kuusi opiskelijaa.

Taitajasta Ohjaajaksi – Työvalmentajien ohjauskoulutushanke on hankearvioinnissaan käyttänyt sosiaalisen tilinpidon menetelmää todentamaan hankkeen ja sen toteuttaman koulutuksen vaikutuksia. Arviointimenetelmän käytön on mahdollistanut Jyvälän Setlementti ry:n hallinnoima NÄKY-hanke (ks. NÄKY – Setlementtien sosiaalisen tilinpidon verkostohanke), jossa kehitetään kolmannen sektorin arviointia sekä sosiaalisen tilinpidon menetelmää hankearvioinnin välineenä. Sosiaalisen tilinpidon menetelmä on toiminut hyvin TOT-hankkeen tavoitteiden toteutumisen arviointivälineenä. Menetelmä on ollut hyödyllinen hankkeen toiminnan suunnittelussa, palautteiden keräämisessä sekä toiminnan reflektoinnissa prosessin aikana. Se on auttanut tuomaan esiin toiminnan sekä määrällisiä että laadullisia vaikutuksia.

Työvalmentajien ohjauskoulutuksesta tuotteeksi

Työvalmentajien ohjauskoulutus (6 op) löysi neljän järjestetyn koulutuksen aikana oman mallinsa. Koulutusohjelmassa olivat perusteemat, joita käsiteltiin jokaisessa koulutuksessa ja näiden lisäksi myös tilaa vaihteleville, tarpeiden mukaisille teemoille. Kussakin koulutuksessa oli alustajina toiminut useita oman alansa asiantuntijoita, jotka valittiin kilpailutuksen kautta, mutta samalla huomioiden heidän asiantuntijuutensa aina ko-teemassa. Lisäksi koulutuksissa vieraili asiantuntijoina muun muassa TE-toimiston virkailijoita, terveydenhuollon työntekijöitä ja muita työvalmennuksen ja ohjaamisen asiantuntijoita Jyvässeudun yhdistyksistä ja säätiöistä. Tämän vuoksi jokaisessa koulutuksessa oli hieman erilaisia sisältöjä, jotka laajemmassa koulutuksessa voisivat olla kaikkikin mukana. Lisäksi syventävissä opinnoissa oli sisältöjä, jotka laajentavat osaltaan koulutuskokonaisuutta. Yhdessä nämä muodostavat koulutusmallin, joka laajentaa osaltaan koulutuskokonaisuutta työvalmentajien ohjauskoulutuksesta.

Taitajasta Ohjaajaksi – Työvalmentajien ohjauskoulutushanke on tarjonnut kolmannen sektorin työvalmentajille ja muille välityömarkkinoilla ohjaustyötä tekeville mahdollisuuden ohjausosaamisensa kehittämiseen täydennyskoulutuksena. Työvalmentajien ohjauskoulutus ei ole

vielä vakiinnuttanut paikkaansa koulutusjärjestelmässä. Työvalmentajille tarkoitettua ohjaus- ja valmennuskoulutusta järjestävät tahot, jotka toimivat työvalmennuksen kentällä ja jotka järjestävät omiin tarpeisiinsa soveltuvaa koulutusta. Pyrkimyksenä on kuitenkin työvalmennuksen alan osaamisen kehittäminen. Tällä hetkellä Opetushallituksessa kehitetään alan koulutusta tutkintotavoitteiseksi koulutukseksi, sillä työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon perusteita laaditaan parhaillaan. (Ks. Opetushallitus.)

Työvalmennuksen alan ammatillinen koulutus jäsentyy lähivuosina, kun työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon perusteet valmistuvat ja itse koulutusta aletaan järjestää.

Vaikka Taitajasta Ohjaajaksi – Työvalmentajien ohjauskoulutushanke nyt päättyy, Jyväskylän Setlementti ry seuraa kiinnostuneena perusteiden valmistumista ja haluaa jatkossakin olla mukana kehittämässä työvalmentajien ohjauskoulutusta esimerkiksi hankkeen avulla tai muulla tavoin.

Työvalmentajan työ on haastavaa työtä, johon tarvitaan ehdottomasti lisää koulutusta. Työvalmennus on monimuotoista, ja siinä on piirteitä myös mentoroinnista. Karjalaisen (2010, 31) mukaan mentori on henkilö, joka tarjoaa neuvoa, tukea ja ohjausta aktorille tai mentoroitavalle, mitä nimitystä halutaankaan käyttää. Karjalainen on koonnut kirjallisuudesta mentorin ominaisuuksia, joiden mukaan mentori on yleensä kokeneempi, taidoiltaan taitavampi ja usein myös iältään vanhempi työntekijä, joka toimii ohjaajana, roolimallina ja opettajana tavallisesti nuoremmalle ja kokemattomalle työntekijälle. Tämä pätee myös työvalmennukseen; työvalmentaja on myös roolimalli, kokeneempi työntekijä, joka tarjoaa neuvoa, tukea ja ohjausta uudelle, uusien työtehtävien tai työelämätaitojen opettelevalle työntekijälle. Mentorina toimiminen on Karjalaisen (Mts. 31) mukaan usein vapaaehtoista ja ylimääräistä, mentorointi ei kuulu työntekijän pääasiallisiin työtehtäviin ja vastuisiin. Myös kolmannella sektorilla osa ohjaajista toimii työvalmentajan tai yksilövalmentajan ammattinimikkeellä, kun taas osa työskentelee pääasiassa muissa tehtävissä. Tällöin ohjaaja ei välttämättä itsekään miellä itseään juuri työvalmentajaksi, vaikka tukee, ohjaa ja neuvoo työllistämistoimenpiteiden avulla työllistettyä. Tällöin hänen roolinsa on nimenomaan enemmän mentorin rooli. Työvalmennuksen tarkastelu mentoroinnin näkökulmasta voisi olla kiintoisa laajennus työvalmennuksen ja työvalmentajien ammattitaidon kehittämisessä.

Lopuksi

Hankesuunnitelman mukaan kuhunkin TOT-koulutukseen (6 op) oli tavoitteena ottaa 10–15 työvalmentajaa. Määrällisenä tavoitteena hankkeessa kaikkiaan oli, että TOT-koulutuksen suorittaa 45–50 henkilöä. Kolmessa ensimmäisessä koulutuksessa aloitti 15 opiskelijaa ja neljännessä 12 opiskelijaa. Osa opiskelijoista aloittikin koulutuksen sillä ajatuksella, että he eivät tee tehtäviä vaan käyvät pelkästään lähiopetuksessa. Yhteensä neljästä koulutuksesta valmistui 36 työvalmentajaa, eli nämä opiskelijat tekivät kaikki koulutuksen tehtävät. Syventävissä opinnoissa tavoitteena oli, että 10–15 henkilöä suorittaa koulutuksen. Syventävistä opinnoista toteutui vain työnohjauksellinen koulutus (2 op), jonka suoritti kuusi opiskelijaa. Tähän vuorovaikutukselliseen pienryhmään ei enempää opiskelijoita otettukaan.

Työvalmennuksen perusteet -materiaalia ei ehditty työstämään hankkeen aikana sellaiseksi kuin aivan ajateltiin. Koulutuksessa olleet saivat kuhunkin koulutukseen liittyvän materiaalin joko paperisena ja/tai sähköisenä. Työvalmennuksen perusteet -materiaaliin suunniteltiin lisämateriaalia ohjauksesta ja käytännön työkaluja ohjaustyöhön hankkeessa mukana oleville organisaatioille ja työvalmentajille. Materiaalipaketin työstämistä jatkettiin Jyväskylässä projektikoordinaattorin siirryttyä toisiin työtehtäviin. Hankkeen materiaaleista työstetty materiaalipaketti toimii pohjana seuraaville työvalmentajien ohjauskoulutuksille. Sen pohjalta on hyvä jatkaa esimerkiksi verkkopohjaisen ohjausympäristön luomista kolmannen sektorin työvalmentajille ja muille ohjaustyötä tekeville.

Verkosto- ja vertaisyhteistyötä kehitettiin hankkeessa monella tavoin. TOT-koulutusta suunniteltiin 3. sektorin toimijoiden kanssa yhteistyössä. Suunnitteluryhmässä oli mukana edustajia Jyvälän Setlementti ry:stä, Tekevältä, Jyväskylän Katulähetys ry:stä, Äänekosken Katulähetys ry:stä, Työttömien yhdistyksestä ja Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Koulutuksen kertoja järjestettiin eri 3. sektorin toimijoiden organisaatioissa, joissa samalla tutustuttiin kyseisessä organisaatiossa työskentelevien työvalmentajien työhön ja sekä organisaation toimintaan. Vierailut eri organisaatioissa koettiin uutta tietoa antaviksi ja virkistäviksi käynneiksi.

TOT-koulutus on ollut sekä teoreettista että käytännöllistä. Koulutus on järjestetty niin, että osallistuneiden toiveita voitiin kuunnella ja ottaa huomioon. Opiskelijoilla oli mahdollisuus esittää omia toiveitaan koulutuksen sisällöstä ja suoritustavoista. Koulutuksen sisällöt koettiin kiinnostaviksi ja kouluttajat osasivat kerta kerralta paremmin kuunnella

kouluttautujia ja saivat esityksistään kiinnostavia ja asiasisällöiltään tarpeita vastaavia.

Koska koulutukseen otettiin kerralla enintään 2–3 henkilöä samasta organisaatiosta, osallistujat tulivat hyvin monista eri organisaatioista ja eri aloilta. Tämä oli jonkin verran haasteellista, mutta toisaalta opiskelijoiden mielestä myös antoisaa. Työvalmentajien oli hyödyllistä havaita, miten asiat on organisoitu eri aloilla tai millaisia haasteita muut kohtaavat. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta tällä tavoin ohjausosaamista voitiin kuitenkin levittää tehokkaammin eri organisaatioihin ja eri puolille Keski-Suomea. Koulutukseen osallistuttiin kiitettävästi eri puolilta Keski-Suomea, vaikka välimatkat saattoivat olla pitkiäkin. Ammatillisten valmiuksien/ohjaustaitojen kehittäminen ja osaamisen levittäminen työpaikoille on tältä osin onnistunut. Pulmana oli kuitenkin ollut myös se, että kaikki kunnat eivät ole mukana KEVÄT-ohjelmassa. Kiinnostusta TOT-koulutusta kohtaan olisi ollut myös sellaisissa kunnissa, jotka eivät olleet mukana KEVÄT-ohjelmassa.

SOSIAALINEN TYÖLLISTÄMINEN JA UUDET AVAUKSET

RAIJA LÄÄPERI
KARI LINTUNEN
HELI KALLIO-KAUPPILA
TAINA ERA
JANNE LAITINEN

Sosiaalinen yritys välityömarkkinoilla

RAIJA LÄÄPERI JA KARI LINTUNEN

Mikä on sosiaalinen yritys?

Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman, vuosina 2000–2006 toteutetun Equal-ohjelman tavoitteena oli kehittää kansainvälisen yhteistyön avulla keinoja syrjäytymisen, syrjinnän sekä työmarkkinoiden epätasa-arvon torjumiseksi. Erityisenä pyrkimyksenä oli tukea heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien ja vaikeasti työllistettävien työelämäkynnyksien ylittämistä. Toisen Equal-ohjelmakauden alkaessa vuonna 2004 säädettiin laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003). Stakesin koordinoimassa HOT-hankkeessa edistettiin ja kehitettiin sosiaalista yritystoimintaa Suomessa. Hankkeen loputtua sen koordinoiman Sosiaalisen yritystoiminnan foorumin SYF:n jatkotoiminnasta on vastannut Syfo Oy, joka tuottaa Equal-hankkeissa innovoituja palveluita ja kehittää niitä edelleen. (SYFO 2010.)

Sosiaalinen yritys on kaupparekisteriin ja sosiaalisten yritysten rekisteriin merkitty elinkeinonharjoittaja, jonka tarkoitus on tuottaa palveluita tai tuotteita ja tarjota työskentelypaikkoja vajaatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille kohtuullista palkkaa vastaan. Työllistetyistä vähintään 30 % tulee olla vajaatyökykyisiä tai yhteensä vähintään 30 % vajaatyökykyisiä ja pitkäaikaistyttömiä. Vuonna 2007 lakia tarkennettiin ja palkkatuen määrään tehtiin sosiaalisia yrityksiä koskeva korotus. 10.5.2010 palkkatuen myöntämisperusteita jälleen tarkennettiin, ja sosiaalisen yrityksen erityisasema palkkatukia myönnettäessä kaventui, mutta ei poistunut kokonaan. (Pöyhönen ja Karhu 2008; Lilja ja Mankki 2010.)

Sosiaalinen yritys myy tuotteita tai palveluita kuin mikä tahansa yritys, mutta sen tarkoitus on työllistää vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyttömiä henkilöitä. Sosiaalinen yritys on merkitty kaupparekisteriin ja voi olla yritysmuodoltaan osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö tai osuuskunta. Sosiaalisten yritysten rekisteriin voidaan merkitä myös yhdistys tai säätiö. Sosiaalisen yrityksen toiminnan perusteena on aina liiketoiminnallinen kannattavuus ja positiivisen tuloksen tekeminen, jotta toimintaa voidaan kehittää, vanhat työpaikat säilyttää ja luoda uusia työpaikkoja. (Pöyhönen ja Karhu 2008; Yhteinen yritys 2011.)

Sosiaaliset yritykset pyrkivät parantamaan työmarkkinoiden ulkopuolelle jääneiden henkilöiden elämänlaatua tarjoamalla joustavaa, riittävästi tuettua ja vaativuustasoltaan sopivaa, mutta mielekästä ja kohtuullisesti

palkattua työtä. Sosiaalisiin yrityksiin tulee palkata henkilöitä, joiden tarpeisiin pystytään vastaamaan. Sosiaalinenkaan yritys ei ole oikea paikka kaikille. Usein sosiaalisten yritysten odotetaan parantavan työllistettyjen työmarkkina-asemaa ja toimivan siltana avoimille työmarkkinoille. Odotetaan, että sosiaaliset yritykset olisivat hyviä työpaikkoja ja edistäisivät hyvinvointia sekä täydentäisivät julkisen sektorin toimintaa. (Pöyhönen ja Karhu 2008.)

Sosiaalisen yrityksen status määrittyy sen mukaan, minkälaisia työntekijäpanoksia yritys käyttää toiminnassaan. Vastapainoksi yritykselle tarjotaan taloudellisia kannustimia ja sosiaalisen yrityksen statuksen tarjoamaa kilpailuetua. Kuitenkaan sosiaalisten yritysten kautta tapahtuvasta vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistamisestä ei ole tullut kansallisesti laaja-alaista toimintaa. 4.3.2011 sosiaalisten yritysten rekisterissä oli kaikkiaan 154 yritystä (TEM 2011).

Yrittäjäyys-näkökulma sosiaalisissa yrityksissä

Asko Suikkasen (2008) mukaan yrittäjän ja yrittäjäyden rooli on osoitautunut osin ongelmalliseksi sosiaalisissa yrityksissä. Yrittäjä voi joutua käyttämään paljon aikaa työn sujuvuuden varmistamiseen ja työntekijän tukemiseen, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti halukkuuteen työllistää uusia vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Vaikka sosiaalisten yritysten ajatellaan toimivan välityömarkkinallisessa roolissa, ei vaikeasti työllistävien kuntouttaminen ja kouluttaminen ja avoimille työmarkkinoille siirtäminen ole sosiaalisen yrityksen pääasiällisin tehtävä. Suikkanen kysyykin aiheellisesti: ”Miksi liiketaloudellisin perustein toimiva yritys kouluttaa ja kuntouttaa hyviä työntekijöitä toisille yrityksille ja aloittaa aina alusta työllistäessään uusia työntekijöitä.” (Suikkanen 2008.)

KEVÄT-ohjelmaan kuuluneen Teho2-projektin vaikutuksesta Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan yrittäjäyys-oppiaineessa tehtiin opiskelijatyönä selvitys (Kauko-Valli ja Niittykangas 2009) Keski-Suomessa vuonna 2009 toiminnassa olleista sosiaalisista yrityksistä. Tämä selvitys pureutuu erityisesti yrittäjäyden rooliin.

Selvityksen mukaan:

- Sosiaaliset yritykset ovat pieniä, kuten yritykset yleensä: aloittavia, toimivia ja lopettaneita yrityksiä.
- Sosiaaliset yritykset ovat miehisä projekteja kuten yrittäjäyys yleensä.

- Sosiaalisen yrityksen perustamisen motiiveissa on altruistisia pyrkimyksiä, pyrkimystä aikaansaada hyvää.
- Yrittäjien kokemukset sosiaalisista yrityksistään ovat positiivisia. Haastattelujen perusteella sosiaalisilla yrittäjillä oli yleisesti hyvin positiivisia käytännön kokemuksia vajaakuntoisista ja pitkäaikaistyöttömistä työntekijöistä. Haastattelusta saadut vastaukset olivat rohkaisevia ajatellen uusia sosiaalisten yritysten perustajia. Vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistäminen ei tuo yritykselle ylitsepääsemättömiä haasteita, vaan erilaisuus on tutkimuksen mukaan myös voimavara ja työyhteisön rikkaus.

Sosiaalisen yrityksen perustajat näyttäsivät olevan sellaisia, joilla on kokemusta ja ammattitaitoa, porukkahenkeä ja tiimitaitoja sekä lisäksi he osaavat käyttää hyväkseen avautuvia mahdollisuuksia. Selvityksen tekijät katsovat, että sosiaalisten yritysten saama julkinen tuki aiheuttaa sen, että niiden toiminta ei ole täysin markkinaehtoista. Julkinen tuki on myös saattanut olla merkittävä syy sosiaalisen yrityksen statuksen hankkimisen. (Kauko-Valli ja Niittykangas 2009.)

Keski-Suomessa tehtyjen haastattelujen perusteella voidaan sanoa, että sosiaalisen yrityksen perustaminen on ollut pääsääntöisesti yrittäjän henkilökohtainen projekti. Tämä positiivinen ja henkilökohtainen tulkinta tulee esille myös silloin, kun keskustellaan sosiaalisten yritysten kilpailueduista ja strategisista linjauksista. (Kauko-Valli ja Niittykangas 2009.) Myös Pirkanmaalla v. 2008 toimineen Syke-projektin kokemusten mukaan suurin osa sosiaalisista yrityksistä on syntynyt yrittäjän henkilökohtaisista intresseistä, ja niiden työllistävät vaikutukset ovat olleet pääosin vähäisiä, vaikkakin yksilöiden kannalta olennaisia. Väli työmarkkinallinen rooli näyttäisi korostuvan vain osalla sosiaalisista yrityksistä. (Suikkanen 2008.)

ESR-rahoitteisissa kokeiluhankkeissa on pyritty tukemaan työllistämisaikutuksiltaan merkittävämpien ja selkeämmin väli työmarkkinoilla toimivien sosiaalisten yritysten perustamista, jolloin yritysten taustalla on ainakin osin kunta tai kolmannen sektorin toimija (Suikkanen 2008). Myös keskisuomalaisen selvityksen pohjalta välittyy kuva, että sosiaaliset yritykset ovat omimmillaan julkisen sektorin, kolmannen sektorin ja markkinoiden rajapinnalla (Kauko-Valli ja Niittykangas 2009.) KEVÄT-ohjelmaan kuuluneessa Teho2-projektin tavoitteena oli auttaa markkinaehtoisten sosiaalisten yritysten perustamista. Projektissa perustettavat yritykset luokiteltiin paikalliseen kehittämiseen pohjautuviin ja

toisaalta yrityspohjaisiin yrityksiin (ks. Teho2:n toiminnan esittely, luku 2.1). Väli työmarkkinallinen rooli korostuu paikalliseen kehittämiseen pohjautuvissa yrityksissä.

Työskenteleminen sosiaalisessa yrityksessä ja sosiaalisen yrityksen status

Monien väli työmarkkinoilla toimivien projektien kokemusten perusteella on havaittu, että väli työmarkkinoilla työskentely vaikuttaa suoranaisten työllisyysvaikutusten ohella myönteisesti myös henkilöiden toimintakykyyn, taloudellisen tilanteen paranemiseen, työmarkkinoilta syrjäytymisen ehkäisyyn ja osallisuuden lisääntymiseen (TEM 2010). Seinäjoen ammattikorkeakoulussa tehdyn selvityksen (Vainionpää 2010) tulokset sosiaalisessa yrityksessä työskentelystä vahvistavat edellä esitettyjä tuloksia. Muina vaikutuksina havaittiin työmotivaation kasvu sekä ylpeys sosiaalisessa yrityksessä tehdystä työstä. Lisäksi haastatellut työntekijät kokivat saavansa arvokasta työkokemusta sosiaalisessa yrityksessä työskentelystä, sillä useilla oli tavoitteena työllistyä sosiaalisesta yrityksestä avoimille työmarkkinoille (Vainionpää 2010). Työskentelyn sosiaalisissa yrityksissä on joidenkin tulosten mukaan havaittu hyödyttävän vajaakuntoisia enemmän kuin pitkäaikaistyöttömiä (Pättiniemi 2006). Vaikka sosiaaliset yritykset eivät ole kuntoutusorganisaatioita, kuntoutusnäkökulma on mukana omaehtoisena, tekemisen kautta tapahtuvana toimintana (Pöyhönen ja Karhu 2008).

Keskisuomalaisen tutkimuksen mukaan niille yrityksille, jotka hyödyntävät taitavasti sosiaalisen yrityksen statusta, on luonteenomaista se, että niillä on välitön kosketus tuotteidensa loppukäyttäjiin. Kaikki keskeiset sidosryhmät ovat tietoisia siitä, minkälaisesta toiminnasta on kysymys, jolloin sosiaalisen yrityksen statuksen potentiaaliset kilpailuedut voidaan hyödyntää täysimääräisesti. (Kauko-Valli ja Niittykangas 2009.)

Sosiaalisen yrityksen statuksesta saatava hyöty on koettu monin, osin ristiriitaisinkin tavoin. Joidenkin yritysten näkökulmasta sosiaalisen yrityksen statuksesta on ollut apua rekrytointiongelmiin ja palkkakustannusten hallintaan. Usein yritykset, joiden työtehtävät ovat rutiiniluonteisia, perustuvat toistoon eivätkä vaadi suurta ammattiosaamista, muuntuvat sosiaalisiksi yrityksiksi juuri rekrytointiongelmiensä vuoksi (Pöyhönen ja Karhu 2008). Keski-Suomen sosiaalisia yrityksiä koskeneen selvityksen mukaan perinteisissä markkinoilla toimivissa yrityksissä näytetään myös jonkin verran vieroksuttavan sosiaalisen yrityksen käsitettä. Markkinoi-

den toiminnan logiikka on talouden dominoima. Sosiaalisen ulottuvuuden korostaminen synnyttää taloudelliselle ajattelulle vieraita odotuksia. Jotkut yrittäjät jopa pelkäävät, että sosiaalisen yrityksen leima vähentää heidän uskottavuuttaan ja tekee heistä ei-vakavasti otettavia yhteistyökumppaneita. (Kauko-Valli ja Niittykangas 2009.)

Perustamisneuvonnan kehukset

Teho2:n eli sosiaalisten yritysten perustamisneuvontahankkeen toiminta-aika oli vuoden 2008 heinäkuusta vuoden 2010 lokakuun loppuun. Teho2 toimi koko KEVÄT-ohjelman toiminta-alueella, ja projektin keskeisenä tavoitteena oli auttaa markkinaehtoisesti toimivien sosiaalisten yritysten perustamisessa. Lisäksi tavoitteena oli sosiaalisten yritysten kautta avata uusia mahdollisuuksia vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille, jotka voisivat työllistyä pidemmäksi aikaa kuin normaalin palkkatuetun työn kautta. Näin voitaisiin tältä osin purkaa rakennetyöttömyyttä.

Hankkeen kantavana ajatuksena oli liiketoimintaosaamisen ja työllistämisaosaamisen yhdistäminen sosiaalisten yritysten perustamisneuvonnassa. Perustamisneuvontaan kuului perustettavan sosiaalisen yrityksen neuvonta liikeideasta tai esimerkiksi työllistämistavoitteesta jalostaminen toimivaksi yritykseksi. Hallinnoijana toimineesta Kehittämisyhtiö Witas Oy:stä tuli heti alusta alkaen tärkeä neuvontatyössä avustava hankkeen taustaorganisaatio, koska sillä on hankkeessa tarvittavaa asiantuntemusta ja yritystoiminnan perustamiseen ja kehittämiseen liittyviä työkaluja.

Perustetut sosiaaliset yritykset voidaan luokitella perustamisvaiheen aktiviteetin mukaan sekä puhtaasti yritystaustaisiin sosiaalisiin yrityksiin että paikalliseen kehittämiseen pohjaaviin sosiaalisiin yrityksiin. Paikalliseen kehittämiseen pohjaavat sosiaaliset yritykset ovat kuntien, säätiöiden ja yhdistysten generoimia sosiaalisia yrityksiä, joilla arvopohjaisesti haetaan myös yhteiskunnallista lisäarvoa jonkin paikallisen asian ratkaisemiseen heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistämällä. Yritystaustaisilla sosiaalisilla yrityksillä tarkoitetaan jo toimivien yritysten rekisteröitymistä sosiaaliseksi yritykseksi, jolloin taustatekijänä on esimerkiksi yrityksen tuottavuuden parantaminen tai työvoimatarpeen ratkaiseminen vajaakuntoisia työllistämällä. Huolimatta siitä, mikä on taustaintressi, tulee sosiaalisen yrityksen toimia markkinaehtoisesti. Tämä on sosiaalisten yritysten perustamisneuvonnan kantavin periaate. Suurimmilta sosiaalisilta yrityksiltä edellytetään liiketoimintaosaamisen lisäksi työllistämisaosaamista.

Uudet sosiaaliset yritykset Keski-Suomessa

Teho2 oli mukana yhdeksän uuden yrityksen perustamisessa Keski-Suomessa. Kuusi näistä jatkaa edelleen sosiaalisena yrityksenä. Yrityksiin syntyi 73 uutta työpaikkaa (10/2010) ja Kannonkosken OIVA Oy:n kautta syntyi edelleensijoittamisen kautta lisäksi 15 työpaikkaa. Uusia työpaikkoja syntyi kaikkiaan 88. Kahden yrityksen taival päättyi projektin aikana, ja yksi yritys ei onnistunut löytämään sopivaa vajaakuntoista, joka olisi täyttänyt rekisterin pitäjän (TEM) ehdot.

- Kannonkosken OIVA Oy:n taustalta löytyy Kannonkosken kunta ja Piispalan nuoriso- ja leirikeskus. Sosiaalisen yrityksen perustamisen motiivina oli kuntapäätäjien aito halu auttaa vaikeasti työllistettäviä kuntalaisiaan ja järjestää heille työmahdollisuuksia. Yrityksen toimialaan kuuluu myös työllistettävien henkilöiden edelleensijoittaminen ts. henkilöstön vuokraus. Kannonkosken OIVA Oy on Keski-Suomen suurin sosiaalinen yritys. (ks. artikkeli *Oikeasta työstä – oikea palkka*, yrityksen toiminnan kuvaus)
- Viitasaaren Työpalvelu Oy:n toimialaan kuuluu rakentamiseen ja kyläavustustoimintaan liittyvä työt ja palvelut. Viitasaaren kaupungin tahtotilana oli alussa järjestää kyläavustustoiminta sosiaalisen yrityksen kautta. Toiminta on käynnistynyt palvelusetelitoimintana.
- Kotiharmonia Oy on Jyväskylässä toimiva sosiaalinen yritys, joka tuottaa avustavia hyvinvointipalveluja kotipalveluna. Kotiharmonia Oy voidaan luokitella syntyhistoriansa perusteella selkeästi yritystaustaiseksi. Perustamisvaiheessa yrittäjällä oli selkeä arvopohja ja halu työllistää vajaakuntoisia.
- SOVA Oy:n (SOVA = sosiaalinen vastuu) taustalla on Jyväskylän Hoivapalveluyhdistys ry ja Jyväskylän Hoivapalvelu Oy. Yrityksen toimialana ovat hyvinvointipalvelut. Yhtiön toiminnan perustana on yhdistyksen arvopohja ja yleisen yhteiskuntavastuullisuuden kantaminen. Tavoitteena on vaikuttaa ikääntyvien, vanhusten ja erityisryhmien toimintakykyyn niin, että toimintakyky säilyisi mahdollisimman pitkään hyvänä. Erilaisten tukitoimien avulla SOVA Oy työllistää ja tukee heikossa työmarkkina-asemassa olevia osatyökykyisiä ja työttömiä..

- Varppaaja Oy on syntynyt Varppaaja-työllistämishankeesta, jota hallinnoi Työnsilta ry. Varppaaja Oy on hyvinvointi- ja kotipalveluyritys. Palvelutuotteina yrityksellä on mm. kotisiivoukset, pihan ja puutarhan hoito ja pienimuotoiset kunnostustyöt. Yhdistyspohjalta markkinaehtoisesti toimivaksi sosiaalisesti yritykseksi muuttuminen oli haasteellinen projekti. Muutokseen tarvittiin liiketoimintaosaamista ja selkeää tuottavuuden kasvua, jossa kehittämistyössä Teho2 oli mukana.
- Yhdistyksenä sosiaalisesti yritykseksi on rekisteröitynyt Kyyjärven Mediamyllärit ry, joka edelleen toimii yhdistyspohjaisesti. Mediatuotteita tuottava yhdistys toimii pääasiassa pohjoisen Keski-Suomen alueella.

Sosiaaliset osuuskunnat ovat varsin yleisiä Italiassa, jossa ”sosiaalisten osuuskuntien tavoitteena on tuottaa yhteisölle yleistä hyötyä edistämällä ihmisarvoa ja kansalaisten yhteiskunnallista osallisuutta järjestämällä sosiaali-, terveydenhuolto- ja koulutuspalveluja sekä luomalla työpaikkoja muita heikommassa asemassa oleville henkilöille erilaisten liiketoimintojen avulla, esimerkiksi maatalouden, teollisen tuotannon, kaupan ja palvelujen aloilla” (Pöyhönen ym. 2010). Teho2 oli mukana sosiaalisen osuuskunnan perustamishankkeessa Kyyjärvellä. Nopolan Kylätalkkarit Osuuskunta (Nopoko) on toiminut mallina ja hyvänä esimerkkinä.

- Nopoko toimi monialaosuuskuntana. Osuuskunta yhdisti yrittäjät, yhdistykset, työssä olevat, työttömät ja eläkeläiset saman katon alle. Osuuskunta rekisteröityi sosiaalisesti yritykseksi, jota kautta työllistyi parhaimmillaan lähes 20 työntekijää. Työosuuskunnan kautta työllistyi lisäksi keskimäärin 10 henkilöä. Nopoko toimi myös aloittavien yritysten hautomona. Voitonjako oli määritelty jaettavaksi paikallisiin tapahtumiin ja yhdistyksille. Näin Nopoko voidaan luokitella myös yhteiskunnalliseksi yritykseksi. Nopoko ajautui konkurssiin kesällä 2010 toimittuaan vähän yli vuoden. Konkurssin syitä ei tässä yhteydessä analysoida.

Perustamisneuvontaan liittyvät ongelmat ja suositukset

Teho2:n kokemusten pohjalta hajautettu perustamisneuvonta jatkossa ei ole tarkoituksenmukaista, vaan viranomaisten heikko tietämys ja osaamattomuus sosiaalisista yrityksistä puoltavat jatkossakin keskitet-

tyä perustamisneuvontaa. Neuvontaa tulee laajentaa yhteiskunnallisiin yrityksiin ja työhön integroiviin yrityksiin heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi. Neuvonnan taustaorganisaatioksi sopii erinomaisesti kehittämissyhtiö, koska tällöin kehittämistyötä tehdään markkinaehtoisuuden pohjalta yhteiskunnallisia arvoja unohtamatta. Sosiaalisilla yrityksillä on monien selvitysten mukaan havaittu olevan ongelmia sekä liiketoimintaosaamisessa että työllistämisaosaamisessa sekä ohjaamiseen liittyviä ongelmia.

Sosiaalisen yrityksen rekisteröinti on byrokraattista ja hidasta. Rekisteröintiin liittyy paljon yksityiskohtia, joiden hallitsemista ei yrittäjältä voi edellyttää. Näin ollen rekisteröinti useimmissa tapauksissa olisi jäänyt tekemättä ilman ulkopuolista apua. Vajaakuntoisten määritelmä TEM:ssä poikkeaa TE-toimistojen määritelmästä, mikä on aiheuttanut rekisteröinnin viivästymistä, koska sopivaa vajaakuntoista ei TEM:n mielestä ole löytynyt. Sosiaalisten yritysten rekisteröintiä tulee yksinkertaistaa.

Muusta yritystoiminnasta sosiaalinen yritys poikkeaa henkilöstön ohjaustarpeen määrässä. Ohjaajien palkkauskustannuksiin on mahdollista saada työllisyyspoliittista avustusta. Kokemuksien pohjalta ELY-keskukselta on puuttunut selkeä linja suhtautumisessa sosiaalisten yritysten työllisyyspoliittisiin avustuksiin suhteessa 3. sektorin hakemuksiin. Työ sosiaalisissa yrityksissä poikkeaa 3. sektorin työpaikoista huomattavasti, koska työtä tehdään liiketaloudellisin periaattein ja osasta työpaikoista muodostuu pysyviä. Vaikka haku on joustava, varmuutta määrärahan riittävydestä ei ole. Työllisyyspoliittista avustusta on mahdollisuus saada aina liiketoiminnan vakiintumiseen saakka. Kokemusperäinen tieto puuttuu kuitenkin siitä, kuinka pitkäksi aikaa avustusta on mahdollista saada. Työntekijöiden ohjaustarve ei myöskään häviä mihinkään vuosienkaan kuluttua. Esimerkiksi Itävallassa on säädetty, että 12 osatyökyistä (vajaakuntoista) työntekijää kohden on oikeus saada ohjaajan palkkauskustannuksiin avustusta (Pöyhönen ym. 2010). Tämän tyyppinen säädös olisi Suomessakin tarpeen.

TE-toimistojen asenteet sosiaalisia yrityksiä kohtaan ovat vaihdelleet. Ongelmia on ollut erityisesti palkkatukityöllistämässä ja yhteistyössä. Sosiaaliset yritykset olisivat työllistäneet palkkatuella paljon enemmänkin, jos yhteinen toimintatapa sosiaalisten yritysten kanssa olisi löytynyt. TE-toimistojen kanssa tehtävät yhteistyö on ollut yritysten kokemusten perustella vaihtelevaa.

Yhteiskunnallinen yritys – tulevaisuuden ratkaisu

Jos sosiaalisten yritysten määrittelyä laajennetaan kohti yhteiskunnallista yritystä, muuttuu kysymys yrittäjyydestä ja yritystoiminnasta. Määrittelyn perustana voivat olla tuotteet ja palvelut tai toimintatapa tai voitonjako. Yhteiskunnallisen vastuun käsite on noussut usein esille. Oman sävynsä yhteiskunnallista vastuuta koskevaan keskusteluun on myös antanut viime vuosien globaali taloustaantuma. (Kauko-Valli ja Niittykangas 2009.)

Sosiaalista, yhteiskunnallista, arvopohjaista yrittäjyyttä koskeva keskustelu voidaan nähdä osana laajaa yritysten yhteiskuntavastuuta koskevaa keskustelua. Haasteelliseksi tämän keskustelun on tehnyt Suomessa se, että sosiaalisia yrityksiä koskeva keskustelu lähtee voimakkaasti sosiaali- ja työvoimahallinnon lähtökohdista eikä suinkaan yrittäjien arvoalinnoista, joista ilmiössä viime kädessä on kysymys. (Kauko-Valli ja Niittykangas 2009.)

Sosiaalisista yrityksistä on Suomessa odotettu ratkaisua mm. välityömarkkinoiden työllistämiseen ns. matalan tuottavuuden työpaikkojen kautta ja osin myös harvaan asutettujen seutujen palvelun tuotantoon, työllisyyteen ja myös yrittäjyyteen yleensä. Yrityisperustanta ei ole kuitenkaan vastannut odotuksia, ja niinpä viime aikoina onkin alettu puhua laajemmin yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä ratkaisuna muun muassa edellä esitettyihin seikkoihin.

Isossa-Britanniassa yhteiskunnallinen yritys on määritelty liiketoimintamalliksi, jonka tavoitteena on yhteiskunnallisesti merkittävän tuotteen tai palvelun tuottaminen. Yritys sijoittaa voittonsa tavoitteidensa saavuttamiseen joko itse yrityksessä tai sen lähiyhteisössä. Osakkeenomistajien tai omistajan voiton maksimointi ei ole yhteiskunnallisen yrityksen pää-tarkoitus. Yhteiskunnallisen yrityksen toimintamalli poikkeaa siis täysin suomalaisen lainsäädännön mukaisesta sosiaalisesta yrityksestä, jonka tarkoitus on pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistäminen. (Bland 2010.)

Suomessa yhteiskunnallisen yrityksen toimintamallia on valmistellut työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä YTYRI, jonka työn lähtökohtana oli laaja käsitys arvopohjaisesta, yhteiskunnalliset tavoitteet omaavasta liiketoiminnasta ja erityisenä kohteena toimintamallin soveltuvuus kuntien järjestämistä vastuun piiriin kuuluvien palvelujen, esimerkiksi hoito- ja hoivapalvelujen tuotannossa, työmarkkinoille integroinnissa ja järjestöjen maksullisen toiminnan organisoinnissa. Työryhmän linjausten

mukaan yhteiskunnallisen yrityksen toimintamalli ei korvaa sosiaalista yritystä, vaan on käsitteenä laajempi kuin sosiaalinen yritys. Sosiaalinen yritys voi samanaikaisesti olla yhteiskunnallinen yritys, mikä tarkoittaa sitä, että yhteiskunnalliselle yritykselle ei aseteta velvoitetta työllistää epäedullisessa työmarkkina-asemassa olevia eikä yhteiskunnallista yritystä tule määritellä siellä työskentelevien pitkäaikaistyöttömien tai osatyökykyisten henkilöiden lukumäärän perusteella. (TEM 2011.)

Kaikkien yhteiskunnallisen yrityksen toimintamallin kehittäminen vaatii paljon työtä ja monien määritelmien täsmennystä. YTYRI-työryhmä päätyikin esittämään, että yrittäjyyden mahdollisuuksien laajentamiseksi ja julkisen palvelutuotannon monipuolistamiseksi käynnistetään yhteiskunnallisen yrityksen liiketoimintamallin kehittäminen, ja että kevään 2011 eduskuntavaalien pohjalta muodostettavan hallituksen toimesta käynnistetään kehittämishanke jatkotoimenpiteiden valmistelemiseksi ja toteuttamiseksi. (TEM 2011.) Mikä nykymuotoisen sosiaalisen yrityksen toimintamallin rooli on tulevassa kehittämisessä, jää nähtäväksi?

Kohti oikeaa työtä ja oikeaa palkkaa

HELI KALLIO-KAUPPILA

Kannonkosken OIVA Oy

Kannonkosken OIVA Oy on likimain kaksivuotias, pirteä sosiaalinen yritys Kannonkoskelta. Tavoitteenamme on löytää työnhakijoille oikeaa työtä oikealla palkalla.

Kannonkoskelta ponnistaen

Kannonkosken kunnassa on asukkaita noin 1600. Pohjoisen Keski-Suomen pienessä kunnassa työttömyysprosentti pysyy sitkeästi kymmenen raskaammalla puolella. Idea sosiaalisen yrityksen perusideana on toisaalta parantaa työllisyystilannetta, toisaalta turvata työvoiman saatavuus pienessä kunnassa.

Suurimpia työnantajia kunnassa ovat nuorisokeskus Piispala ja ovenkarmien valmistaja Kannonpuu Oy. Kaikkiaan yrityksiä on noin 120.

Kannonkoski sijaitsee isompien kuntien keskipisteessä. Matkaa on likimain 40 kilometriä niin Saarijärvelle, Karstulaan, Viitasaarelle kuin Kyyjärvellekin. Kivijärvi on hieman lähempänä ja Äänekoski sekä Uurainen kauempana. Nämä kunnat muodostavat OIVAn toiminta-alueen, jossa työvoimaa liikkuu tällä hetkellä kumpaankin suuntaan. Työssäkäyntialue määritellään 80 km säteelle Kannonkoskelta.

Oma sosiaalinen yritys työllistämään ja ideoimaan

Kannonkosken kunta ja Nuorisokeskus Piispala keskustelivat vuoden 2008 aikana yhteistyöstä mm. työhallinnon ja TEHO2-projektin kanssa sosiaalisen yrityksen perustamisesta Kannonkoskelle. Tältä pohjalta Piispala sai työllisyyspoliittista avustusta ”sosiaalisen yrityksen kartoitusvaiheeseen” loppuvuodesta 2008.

Keväällä 2009 OIVAN perustamisesta keskusteltiin myös KEVÄT-hankkeen kuntakierroksella, jolloin Janne Laitinen esitteli hankkeen kautta saatavia tukipalveluja yrityksille.

Kannonkosken OIVA Oy:n toimitusjohtaja Tea Heinola aloitti työt 4.5.2009. Hänellä oli apunaan työnohjaaja. OIVA Oy:n vakituisen henkilöstön työpiste on Piispalassa.

OIVAn toiminta

OIVAn kautta on mahdollista saada työpaikka, työkokeilu-, työharjoittelu- tai työelämänvalmennuspaikka.

Oivalaisia on tällä hetkellä siivouksessa, kiinteistönhoidossa, rakennustoissa, ruokalassa, pesulassa, puunjalostuksessa, koneistuksessa, teollisuusompelussa ja toimistotöissä.

Kaiken lähtökohtana on yritysysteistyö. Ilman tiivistä yhteistyötä pohjoisen Keski-Suomen alueen yritysten kanssa, voisimme lopettaa koko toiminnan. Tarvitsemme myös motivoituneita työntekijöitä, jotta työllistäminen olisi mahdollista. Ja jotta toiminnalla olisi jatkuvuutta, yrityksen ansaintalogiikan täytyy olla kunnossa. Näillä eväillä saamme luotua uskottavuuden niin yrityksiin, työntekijöihin kuin muihinkin sidosryhmiin.

Kohta on kaksi vuotta takana. Paljon on tehty töitä ja meillä on käsissä toimiva, Keski-Suomen suurin sosiaalinen yritys

Mitä OIVA tarjoaa yritysälämälle

OIVAn liiketoiminta perustuu edelleensijoitukseen – henkilöstön vuokraukseen. Päästöksemme tavoitteeseemme, löytää jokaiselle hakijalle osaaamista vastaavaa työtä, tarvitsemme erilaisia yrityksiä yhteistyökumppaneiksi. Yritysysteistyö on elinehto sosiaaliselle yritykselle – niin kuin bisneksessä yleensäkin.

Toiminnan käynnistyessä oli kaksi tavoitetta:

- 1) Yritysysteistyön käynnistäminen ja
- 2) työnhakijoiden haastattelemine.

Yritysysteistyö - myyntityö – on asiakkaan kuuntelua.

Asiakaskäyntien ensisijainen tavoite on tutustua potentiaalisen asiakasyrityksen liiketoimintaan, tavoitteisiin, tulevaisuudensuunnitelmiin ja henkilöstötarpeisiin. Samalla pyritään selvittämään millaisia ihmisiä yritys tarvitsee toimiakseen omalla alallaan tehokkaasti ja tuottavasti. Mitä osaamista tarvitaan, millaista asennetta ja motivaatiota toivotaan ja millainen henkilö sopii työyhteisöön

- *Ensimmäisellä asiakaskäynnillä käytämme noin 98 % ajasta siihen, että kuuntelemme asiakasta ja pyrimme oivaltamaan asiakkaan tilanteen, olosuhteet ja suunnitelmat mahdollisimman hyvin, Heinola kuvaa ajankäyttöään.*
- *Yleensä kerromme lyhyesti, miten yritys voi OIVAn palveluista hyötyä.*

Pohjoisessa Keski-Suomessa ehkä tärkein seikka lähivuosina on se, että työvoima vähenee jyrkästi ja yleisen liiketoiminnan turvaamisen kannalta on äärimmäisen tärkeää, että koko vapaana oleva työvoimaresurssi ml osatyökykyiset ja pitkäaikaistyöttömät saadaan työhaluisiksi, työkuntoisiksi ja työkykyisiksi. Yritysten tehtävänä ei ole työllistää, eikä niillä ole työllistämismotivaatiota, mutta tuloksen tekemisen ohessa yrityksillä on velvollisuus varmistaa oman liiketoimintansa jatkuvuus.

Muita yritysten liiketoiminnan kannalta oleellisia seikkoja ovat

TURVALLISUUS – OIVA toimii työntekijöidensä työnantajana. Työnantajavelvoitteet ja vastuut ovat tällöin OIVAlla, eikä yritysten tarvitse kantaa riskiä tai huolta esim. sairauslomista aiheutuvista kustannuksista. Suurin syy siihen, että ”vajaakuntoinen” statuksella oleva henkilön on vaikea löytää töitä vapailta markkinoilta, on se, että sairauslomat ovat niin iso kulu yritykselle, ettei riskiä uskalleta ottaa. Tämän kynnyksen poistamme asiakasyrityksiltämme. Edelleensijoituksen aikana yritys voi turvallisesti varmistua siitä, että työntekijä sopii kaikilta osin, myös terveytensä puolesta ko. tehtävään. Mikäli tehtävä ei soveltuisi työntekijälle, etsii OIVA hänelle sopivamman työpaikan ja uuden henkilön tehtävään.

HELPPOUS – olemme OIVAssa oikeasti hyviä löytämään asiakkaalle sopivan henkilön nopeasti. Asiakkaan ei tarvitse tehdä muuta, kuin kertoa mitä hän tarvitsee.

OIVA on helppo tapa löytää vakituisia työntekijöitä – asiakas voi vakinaistaa henkilön tietyn sopimuskauden jälkeen. Tavoittemme on löytää ihmisille vakituista työtä omalla alalla.

NOPEUS – löydämme sopivan henkilön nopeasti

JOUSTAVUUS – tilauksen voi tehdä määräaikaaisesti sesongin tai tarpeen mukaan. OIVAn intressissä on kuitenkin pitää kaikki työntekijät töissä. Pyrimme varmistamaan, että työntekijällä on töitä läpi vuoden.

– Yleensä asiakastapaamista seuraa jossain vaiheessa tilaus, kuvaa Tea Heinola myyntikokemuksiaan. – Yritykset ovat pääsääntöisesti kiinnostuneet toimimaan eettisesti oikein ja hyvien arvojen mukaisesti. Lisäksi OIVA koetaan paikalliseksi, jopa ”omaksi”, henkilöstövuokrausyritykseksi. Kilpailuun emme ole juurikaan törmänneet. Työnantajat arvostavat OIVAn proaktiivisuutta, hyvää prosessia ja ammattitaitoa oikeiden henkilöiden etsimisessä, uskoo Tea Heinola.

OIVALAISEN taival hakijasta tekijäksi

Työsuhde OIVAan voi alkaa usealla eri tavalla.

“Onko teillä minulle töitä”

Prosessin voi aloittaa työntekijä. Hän ottaa OIVAAN yhteyttä työtä etsiessään. Sovitaan haastattelu. Haastattelun pohjalta selviää esim. ala tai yritys, jossa hän haluasi työtä tehdä. Silloin otetaan yhteyttä mahdollisiin yrityksiin ja kartoitetaan mahdollisuudet työllistyä.

“Olisikohan teillä hänelle töitä”

Toinen tie Oivaan kulkee muiden sidosryhmien kautta. Te -toimistot ilmoittavat mahdollisista hakijoista, joihin otetaan Oivasta yhteyttä. Seutukunnalla toimivilla muilla hankkeilla on erilaiset kohderyhmät, ja tarvittaessa pyydämme apua naapurilta.

Kokeilut ja valmennukset alkavat yleisimmin tätä tietä.

“Tarvitsemme työntekijää”

Toimeksianto käynnistää koko työllistämisen prosessin. Toimeksianto voi tulla asiakaskäynnin jälkeen. Joskus viive voi olla pidempikin, riippuen yrityksen tilanteesta. Jos asiakasyrityksen kanssa ei ole tehty aiempaa yhteistyötä, lähdetään edellä kuvatulle asiakaskäynnille. Jos yritys on tuttu, riittää tarpeiden selvittäminen puhelimitse.

Toimeksiannossa selvitetään mitä tehdään, miten tehdään ja mitä osaamista vaaditaan. Millainen koulutustausta, työkokemustausta olisi toivottava. Millaista motivaatiota edellytetään. Tehtävä vaatii erilaista henkilöä sen mukaan onko työ yksitoikkoista tai vaihtelevaa.

Toimeksiannon hinnoittelu

Hinnoittelu luo perustan koko toiminnalle. Kun hinnoittelu on kohdallaan voivat hyvin niin työnantaja, työntekijä kuin OIVAnkin. Asiakkaan työehtosopimuksen lisäksi hinnoitteluun vaikuttaa, saako työntekijä työllistämistukea vai ei. Tuki siirtyy asiakasyrityksen hyväksi. Hinnoittelussa kukin yritys saa palkkakertoimen, jonka mukaan aikanaan laskutetaan. Palkan ja palkan sivukulut kattava palkkakerroin pienenee, jos työllistämiseen saa tukea.

Vuoropuhelu asiakasyrityksen kanssa

Tarjous asiakkaalle lähetään käytännössä sähköpostilla. Kun tarjous on hyväksytty, voi työ alkaa nopeastikin, jos tehtävään on valmiiksi sopiva työntekijä. Mikäli näin ei ole, käydään läpi avoimet hakemukset ja jo haastatellut hakijat. Sopimuksen mukaan avoin työpaikka ilmoitetaan mol.fi -sivuille. Uudet työnhakijat haastatellaan.

Työnhakijan haastattelu OIVAlaisittain

– Työnhakijat voidaan karkeasti jakaa niihin, jotka haluavat löytää töitä ja niihin jotka eivät halua. Kysymme aika suoraan motivaatiotasoa. Valtaosa OIVAn hakijoista haluaa aidosti, oikeasti ja syvästi löytää töitä. Toistaiseksi toimintamme on keskittynyt henkilöihin, jotka haluavat löytää töitä, kommentoi Tea Heinola työtä hakevia henkilöitä.

OIVAn työhaastattelu noudattelee normaalin työhaastattelun kaavaa mutta on varsin valmennuksellinen ja eteenpäin katsova.

– Käyn ensin läpi koulutuksen, työkokemuksen ja osaamisen. Myös harrastusten kautta tuleva osaaminen on tärkeää, Heinola muistuttaa.

Tärkeintä on mitä oikeasti haluat

– Käytän paljon aikaa aiheeseen: mitä oikeasti haluat tehdä, mikä on unelmatyösi. Ihmiset ovat hyvin harvoin miettineet tätä. Ajatus on, että ”kun nyt edes jotain”. Tosiasia on kuitenkin, että jos ihmisellä on palava into tehdä jotain, hän on siinä lähtökohtaisesti hyvä ja tehokas – rajoitteista huolimatta, uskoo Heinola. – Tämän tietävät myös työnantajat ja yrittäjät.

Osatyökykyisten kohdalla on tärkeää käydä läpi rajoitteet ja se, millainen työ vähiten kuormittaa väärin tai ennemmin edistää ihmisen terveyttä. Heinola uskaltaa väittää, että osatyökykyisten työmotivaatio on tasolla 150 % - kunhan vaan soveltuva työpaikka löytyy.

On aika kova pala, kun sinulle ilmoitetaan, että et ole enää täysin työkykyinen. Käyt itsesi kanssa tuskaisessa kuopassa: tässäkö se työura nyt sitten oli. Kun sitten löytyy tehtävä, josta selviät ja josta vielä pidät, motivaatio on kohdallaan.

– Keskustelen yleensä myös toivotusta työpaikan sijainnista ja halukkuudesta muuttaa työn perässä toiselle paikkakunnalle, kertoo Heinola. – Joskus on hyvä hakea kannuksia ja vauhtia oman paikkakunnan ulkopuolelta.

Sopivimmat hakijat esittelyyn

– Kattavat tiedot saatuaamme lähdemme miettimään, mihin yritykseen henkilö sopisi ja olemme yrityksiin yhteydessä. Jos mielenkiinto herää, lähetämme kirjallisen esittelyn yritykselle. Tietojen lähettämiseen kysymme luonnollisesti luvan työnhakijalta, muistuttaa Heinola vielä.

Suosittelijatarkistukset tehdään haastattelun jälkeen. Mikäli mitään työsuhdetta estävää ei ilmene, hakijoista valitaan sopivimmat, jotka esittellään asiakasyritykselle.

Yleensä yritys haluaa tavata hakijan ja haastattelun jälkeen, mikäli asia on ok sekä hakijalle, että yritykselle, tehdään työsopimuksen ja huolehditaan myös työllistämistukien hakemisesta.

Asiakkaan ja haastateltavan kanssa sovitaan haastattelu-aikataulusta ja -paikasta.

Haastattelun jälkeen soitetaan sekä asiakkaalle että haastateltavalle.

– Yksi tämän työn mieluisimpia tehtäviä on ilmoittaa hakijalle, että hän on juuri saanut työpaikan, kuvaa Heinola työnsä parhaita puolia.

Työnhakijasta työntekijä

Vastapalkattu hakija tekee työsopimuksen OIVAn kanssa. Palkka maksetaan kullakin työpaikalla voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan. OIVA tekee vastaavasti sopimuksen asiakasyrityksen kanssa tehtävän työn laskuttamisesta hyväksytyyn tarjouksen pohjalta.

Työntekijän kanssa sovitaan vielä muut käytännön rutiinit. Työntekijät ovat pääsääntöisesti asiakasyrityksen työnjohton alla. Oivan työohjaaja on perehdytyksessä mukana aina tarvittaessa. Työn tekemiseen liittyvät asiat, kuten sairauspoissaolot, ilmoitetaan ensisijaisesti yrityksen työnjohtolle ja sitten vielä OIVAlle.

Työntekijä saa perehdytysmateriaalia OIVAssa työskentelystä ja esim. OIVAn vakuutuksista työntekijöille ja vielä esim. Piispalan tarjoamat kuntoilumahdollisuudet työntekijöille.

Tuoretta työntekijää ei jätetä oman onnensa nojaan, vaan niin asiakkaalle ja työntekijällekkin soitetaan työn alettua. Varmistutaan siitä, että homma toimii.

Toki työntekijään ollaan muutenkin yhteydessä. Alkavat työsuhteet ovat usein neljän kuukauden pituisia. Puolet tästä ajasta on koeaikaa. Loppuajasta asiakasyrityksen kanssa selvitetään siirtyykö työntekijä yrityksen työntekijäksi, jatketaanko työntekoa OIVAn kanssa vai päättyykö työnteko tähän.

Työsuhteen jatkuessa kartoitetaan kehityskeskusteluissa esim. koulutustarve ja muut oman itsensä ja työuransa kehittämiseen liittyvät asiat.

OIVAan tullaan tekemään oikeaa työtä oikealla palkalla, silloinkin kun kyse on palkkatuetusta työstä. Tuki edesauttaa palkkaamista, mutta ei tee työstä vähempiarvoista suojatyöpaikkaa.

Haluamme, että OIVA on yritys, jonka palveluksessa ihmiset haluavat olla. Pyrimme olemaan hyvä työnantaja.

Ne pakolliset paperityöt – ansaintaprosessi

Uuden yrityksen tuloa markkinoille seurataan aina. Meillä uutta on vielä sosiaalisen yrityksen status. Mahdollisesti se lisää kiinnostusta / epäilyä. Koko kentänkin etua ajatellen, meille on tärkeää, että edustamme jämäkkää ja uskottavaa yrittämistä eikä harrastelua.

Palkkatukihakemus ennen työn alkua

Palkkatukihakemus tehdään heti kun työn aloitus varmistuu ja kun on selvitetty tukimahdollisuus. Tuki määräytyy kokonaispalkkakustannusten mukaan. Tätä varten on oma taulukko, jossa voi laskea kunkin henkilön kustannukset ja tallentaa tiedot. Huomioon pitää ottaa miten kyseisen työehtosopimuksen mukaan esim. lomarahat määräytyvät.

Tarvitaan kopio työsopimuksesta, aikaisemmat myönnetyt ja tilitetyt tuet ja todistus asiakasyrityksen tukikelpoisuudesta.

Hakulomakkeeseen pitää vakiotietojen lisäksi lisätä edelleensijoituspaikka, vaikka sille ei ole tarkoitukseen varattua kohtaa lomakkeessa. Tätä tietoa TE-toimistot kuitenkin tarvitsevat.

Jonkin ajan kuluttua saamme TE-toimistolta palkkatukipäätöksen, johon palkkatuen maksu pohjautuu. Mukana tulee myös tilityslomakkeet ja tarvittavat liitteet.

Se oikea palkka

Työntekijä ilmoittaa tuntilistalla tekemänsä tunnit. Hyväksi havaittu käytäntö on, että työntekijät vievät tuntilistat yritykseen tarkastettavaksi ja hyväksytyjen tuntien mukaan maksetaan palkka.

Jokaisella työpaikalla on omat tapansa laskea ja ilmoittaa tehdystä työstä. Siksi jokaisen yrityksen kanssa täytyy sopia yhteisistä säännöistä. Tässä tilanteessa kahden yrityskulttuurin täytyy pelata yhteen. Tuntilistojen täyttämistä on tehty yrityskohtaisia, yhteisiä ohjeita selventämään käytäntöjä.

Palkanmaksussa noudatamme kunkin yrityksen mallia. Toisaalla palkka maksetaan kerran kuussa, toisaalla taas kahden viikon välein. Tämä luonnollisesti vaatii järjestelyjä, mutta hyvässä sovussa on tähän mennessä päästy eteenpäin.

Haluamme, että oivalainen on yrityksessä kuten muutkin työntekijät. Ainoastaan palkka maksetaan eri tililtä.

Palkkatukitilitykset

Kun palkka on maksettu, voidaan tehdä tukitilitys. Se edellyttää kokonaispalkkakustannusten ja korvattavien päivien laskemista. Nämä päivät eivät tarkoita samaa kuin konkreettiset työpäivät. Mukaan lasketaan myös muut päivät, joilta maksetaan palkkaa, kuten lomapäivät tai työajanlyhennys.

Meillä käytössä on Excel-taulukko, joka laskee palkkatuen ja siirtää tiedot erikseen tulostettavaan liite-erittelyyn. Tilityslomake on täytettävä käsin. Meillä ei enimmillään ole ollut kuin 20 tuen saajaa, mutta lomakkeiden täyttö, kopiointi ja postitus vievät oman aikansa.

Olemme täällä tuumineet, että eikö tänä bittinikkarien luvattuna aikana, voisi saada aikaan laskevaa, tallennettavaa ja tulostettavaa lomakeistoa, johon päätöksestä annetaan tarvittavat tiedot niin palkansaajasta kuin palkoistakin. Näin käsin tehtävä paperityö ja virhemahdollisuudet vähenisivät. Maksatus voi olla todella työlästä salapoliisihommaa, jos tiedot eivät ole kohdallaan.

Laskutus

Laskutus pohjautuu sopimuksen pohjalta tehtyihin työtunteihin. Käytännössä meillä seuraavan kuun alussa laskutetaan edellisen kuukauden työt. Laskutus on välttämätön mutta ei yrityksen päätehtävä, joten koko ansaintaprosessi on pyritty tekemään mahdollisimman jouhevaksi, selkeäksi ja vähätöiseksi.

Esimerkiksi siivouksessa on suunniteltu mahdollisimman selkeät meille sopivat läheteet, joista tiedot on suoraan siirrettävissä laskutukseen. Kopio siitä lähtee laskun mukana, joten laskutetaan vain sen minkä asiakas on kuitannut. Asiakkainamme on paljon vanhuksia, joten luettavuus ja ymmärrettävyys ovat tärkeitä ottaa huomioon.

Laskutuksen täsmällisyys ja luotettavuus on osa yrityksen uskottavuutta. Hyvin toimiessaan tämäkin osa-alue markkinoi yritystä asiakkailleen hyvänä yhteistyökumppanina.

Tukimenettelystä yleensä

Hyppäsin vuosi sitten kylmiltään tilittäjän saappaisiin. Kiitos Saurasen Marjan kärsivällisen ohjauksen, lähtihän se toimimaan. Toukokuun 10 päivän sitten taas lisäsi haastetta.

Paitsi uuden opetteluna, se näkyi myös lisääntyneenä työnä.

Tukipäätökset ja –tilitykset taulukoidaan liitteeksi tukihakemukseen. Tätä taulukkoa pitää päivittää viikoittain.

Toukokuun 10 päivän jälkeen tehdyissä sopimuksissa leikkuri leikkaa esim. korkeimmassa korotetussa palkkatuessa maksimituen puoleen kokonaispalkkakustannuksista.

Tukihakemuslomakkeita ei saa enää tallennettua, vaan aina kirjoitat uuden. Osaksi käytämme puolivalmisteita. Tulostimme hakemuslomakkeita, joissa on kaikki yritystä koskevat tiedot, lisättiin käsin tuen saaja.

Murhaava katseeni kohdistuu tässä erään yrityksen oivallukselle muuttaa lomakkeiden tallennus maksulliselle ohjelmalle, työhallinto lienee syytön.

Yhteistyö TE-toimistojen kanssa on sujunut loistavasti. Se on meille tärkeää. Toimimmehan ikään kuin viranomaisten ja yrittämisen välimaastossa, milloin tulkkina, milloin puskurina. Ymmärrämme, että hallinto pohjautuu lakeihin. Yrityselämässä on omat lainalaisuutensa. Esimerkiksi meiltä pyytää työvoimaa pikaiseen tarpeeseen yritys A. Meillä on sopiva henkilö B, joka pääsisi töihin kyseisellä aikataululla. Hänen TE-toimistonsa ilmoittaa, että palkkatukihakemus täytyy olla toimistossa kaksi viikkoa ennen työsuhteen alkua. Kun työ pitää aloittaa parin päivän päästä, yhtälö on mahdoton. Yritys A ottaa töihin henkilön C, jonka kohdalla asiat saatiin järjestettyä. Se on tietysti sinällään hyvä, mutta ei lämmitä henkilöä B, jonka kohdalla työnhaku jatkuu vielä määräämättömän ajan X.

Keskustelunaiheita

Tukikäytännöissä on vielä miettimisen aiheita. Vaikka laki on sama, tulkinat vaihtelevat. Yksi tällainen asia on tukipäätöksen pituus. Lyhyet pätkät työllistävät toimijan lisäksi myös TE-toimistoja. Pidemmät päätökset lisääisivät luottamusta ja jatkuvuuden tunnetta pitkään työttöminä olleiden pätkätyöläisten elämään. Tietysti pidemmälle tuelle pitää olla perusteet, eli työ jota tehdä.

OIVAN omat eväät

Asenne ratkaisee aina!

Ilman oikeaa asennetta hienommatkin järjestelmät ja toimintatavat ovat vailla henkeä. Se mitä tehdään, tehdään täydellä sydämellä. Mahdollisuudet onnistumiseen ovat paljon paremmat silloin kun tahto siihen on jo olemassa.

Meillä juhlitaan työn vakinaistumista, vaikka se tarkoittaakin oivalaisten vähenemistä. Olemmehan onnistuneet tehtävässämme silloin, kun olemme tehneet itsemme tarpeettomiksi. Muutenkin keskitymme positiivisiin puoliin. Ongelmat ratkotaan, mutta ei niitä jäädä enempää vatvomaan.

Yrityselämän tuntemus

Näin sisältäpäin katsottuna etuinamme on ollut vahva osaaminen henkilöstövuokrausalalla ja kokemus osakeyhtiön käynnistämisestä ja taloushallinnon käytännön järjestelyistä. Parinkymmenen vuoden kokemus yritysmaailmassa, niin yrittäjänä kuin yritysysteistyössä, opettaa puhumaan samaa kieltä yritysten kanssa.

Osaamista riittää myös muille jaettavaksi. OIVAlta voi tilata koulutusta mm myyntityöhön tai asiakaspalveluun.

Arvoyrittämistä

Sosiaalisen yrittämisen mukanaan tuomat omat arvot on ollut helppo yhdistää entiseen yritysosaamiseen. Puhumme täällä keskenämme kovan rahan yrityksistä. Niistä, joissa tärkeintä tehdä kovaa tulosta ja miellyttää omistajia. Se maailma on meille tuttua ja juuri siksi emme halua olla siinä mukana. Tämä sopii meille. Olemme tuossa edellä sivutolkulla selittäneet mitä pitäisi tehdä. Siitä mielellämme puhummekin. Päämääränämme eivät ole isot osingot, jatkuvuuden turvaava toimeentulo riittää.

Valmennus tuo lisävarmuutta

Toinen OIVAN osaamisalue rekrytoinnin lisäksi on valmennus. Työntekijämme voivat halutessaan pohtia elämänsä kulkua perusteellisemmin elämäntaidonvalmennuksesta saaduilla eväillä.

Myös yritykset voivat käyttää esim. muutosvalmennusta henkilöstönsä tukemiseen vaikkapa irtisanomisten ollessa ajankohtaisia.

Joskus pitkä työttömyys tai sairastaminen saattaa hämärtää uskoa omaan osaamiseen. Meillä kaikilla on enemmän voimavaroja kuin arvaammekaan. Jokainen työura aloitetaan kunkin omien voimavarojen mukaan. Näiden voimavarojen löytäminen voi joskus olla haasteellista, meille se on pääasia.

Mitä näillä eväillä saatiin aikaan

Vuonna 2010 Oivan läpi kulki 49 työntekijää. Vakanssinsa vakinaisti yhdeksän henkilöä.

Muuten työntekijät jakaantuivat seuraavasti:

- 6 osatyökykyistä
- 21 pitkäaikaistyötöntä
- 5 nuorta allianssituella
- 2 erityisammattikoulun harjoittelijaa
- 1 työnvaihtaja

Mukaan mahtuu siis vakinaistuneita työsuhteita, säännöllistä kausityötä ja lyhempiä toimeksiantoja. Pyrimme vähintään kuukauden työ-sopimukseen.

Perustoiminnot yrityksessä ovat kasassa ja taloudellinen tilanne on tällä hetkellä vakaa.

Vuosi sitten helmikuussa OIVAssa oli kaikkiaan kymmenkunta henkeä töissä. Tänä vuonna hiljainen talviaika työllistää 32 henkeä. Heistä 13 tulee Kannonkoskelta, seitsemän Saarijärveltä, viisi Kivijärveltä ja loput yksittäisistä kunnista. Työpaikoista 27 sijaitsee Kannonkoskella.

Toimistopaikasta Piispalan ruokalan yläkerrassa, on sittemmin pienellä remontilla muotoutunut tekijöittensä näköinen Oivallusvintti.

Odotukset vs. tulokset

Omistajien odotukset määräävät osakeyhtiön suunnan.

Lähtökohtana kunnalla oli alkavan yrityksen vahva rooli työllisyyden hoidossa ja erityisesti vaikeammin työllistettävien hoidossa yhteistyössä työpajan kanssa.

– Oiva on vastannut odotuksiin todella hyvin ja Oivan rooli mm työllisyyden hoidossa on ollut erittäin vahva, kommentoi Oivan taivalta Kannonkosken vapaalla oleva kunnanjohtaja Maarit Autio. – Työnjako työpajan kanssa on muotoutunut ja Oivan merkitys laajemminkin (valmennus ja yritys yhteistyö) kuin pelkästään työllisyyden hoidossa on vakiintumassa myös alueellisesti. Toiminnan alkutaipaleeseen voi olla erittäin tyytyväinen, arvio Autio.

Piispala taas toivoi Oivasta aktiivista työnetsijää vajaakuntoisille työnhakijoille, uusien ideoiden ja ajatusten moottoria ja vahvaa sosiaalista yritystä alueelle. Kysyttäessä odotusten toteutumista, toteaa toimitusjohtaja Kari Hietaharju ykskantaan: -YLI ODOTUSTEN!

Eniten yhteistyössä olemme TE-toimistojen kanssa. Äänekosken työ- ja elinkeinotoimiston Saarijärven toimipisteen kanssa teemme eniten töitä, kuuluhan Kannonkoski sen toiminta-alueeseen. – Oivan työllistämisen volyyymi on yllättänyt hyvinkin positiivisesti, vastaa Saarijärvellä johtava työvoimaneuvoja Anna-Marja Tamminen. – Tekemisen meininki näkyy Oivan työssä, Oiva kuuntelee työnhakija-asiakasta ja huomioi hakijan osaamisen tehtävissä.

Entä tästä eteenpäin

Oikeastaan kaikkea kehitettyä täytyy viedä taas tänä vuonna askeleen verran eteenpäin. Muutostarpeita ja kehittämistä löytyy sitä mukaa kun toiminta etenee.

Koulutuksen ja valmennuksen osuus kasvaa jatkossa. Varsinkin myyntikoulutus ja elämäntaidon valmennus ovat jo alkuvuodesta kasvattaneet osuuttaan.

Uusia yrityksiä otetaan aina mielellään asiakaspiiriin mukaan. Tämä saattaa tarkoittaa kokonaan uuden toimialan ja toimintatapojen opettamista ja on sekä haastavaa että antoisaa ja opettavaista.

Alustavasti on käyty keskustelua siitä, että vastuu koko Kannonkosken kunnan työllisyyden hoidosta siirtyisi vähitellen Oivalle.

Olemme saaneet niin Piispalalta kuin kunnankin puolelta kannustavan ja ymmärtävän työilmapiirin. Pirteä kaksivuotias jatkaa matkaa.

Asiakasfoorumit ja palveluiden kehittäminen

TAINA ERA

Asiakkaat, hankkeet ja toimijat kehittämistyössä

Kuntouttavaa työtoimintaa kehitettiin Joutsassa, Jyväskylässä ja Pihlputaalla Välittäjä-organisaation alaisissa hankkeissa, joiden tuloksia on kuvattu edellä. Näiden toimijoiden koulutus- ja yhteistyötarpeisiin vastattiin järjestämällä projektien, kuntien ja te-hallinnon yhteisiä asiantuntijatapaamisia. Projektien toiminnan yhtenäistäminen ja integrointi myös sosiaali- ja työllisyyspalveluihin aloitettiin Joutsassa. Tästä kuntouttavan työtoiminnan asiantuntijatapaamisesta alkoi tapaamisten sarja, jossa vaihdettiin eri kuntien kokemuksia ja kuultiin kansallisella ja alueellisella tasolla käytyä keskustelua välityömarkkinoista, työ- ja elinkeinoministeriön asiakassegmentaatiosta ja kuntouttavan työtoiminnan perusteista sekä vaihtoehtoisista kehittämissuunnista. Kehittämiskumppaneina toimineet ParasSos-, Valtaväylä ja ASKEL⁶ -projektit herättivät keskustelun asiakkaiden osuudesta palveluiden kehittämisessä. Näin päädyttiin järjestämään sosiaalipalveluita ja erityisesti kuntouttavaa työtoimintaa arvioivat asiakasfoorumit.

Asiakasfoorumi on asiakkaille tarkoitettu avoin keskustelutila, jossa tarkastellaan asiakkaiden kokemuksia heidän käyttämistään palveluista. Keski-Suomessa järjestettiin kahdeksan (8) asiakasfoorumia kuudella (6) paikkakunnalla. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat osallistuivat asiakasfoorumeihin, jotka toteutettiin KEVÄT-ohjelman koordinaatiohankkeen ja ParasSos hankkeen toimesta. ParasSos-hanke vastasi asiakasfoorumeihin liittyvästä tutkimustyöstä ja KEVÄT-ohjelma palveluiden kehittämistyöstä. Asiakasfoorumeissa kerättiin tutkimusaineistoa, joka raportoitin ja näitä tuloksia hyödynnettiin asiantuntijoiden tapaamisissa ja kuntakohtaisissa palautekeskusteluissa.

⁶ Seinäjoen ammattikorkeakoulun hallinnoima Valtaväylä projektikokonaisuus, jossa kehittämisen lähtökohtana oli toimija- ja käyttäjälähtöisyys (ks lisää www.seamk.fi)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen hallinnoima ASKEL-hanke, jossa kehitettiin asiakaslähtöisiä palvelukokonaisuuksia ja toimintatapoja.(ks. lisää www.thl.fi)

Sosiaalipalvelujen muutoksen seuranta - ja arviointitutkimus (ParasSos) on Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Jyväskylän toimipaikassa toteutettava tutkimusohjelma. Tutkimusohjelmaa rahoittavat Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen lisäksi Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylän Yliopisto, Jyväskylän kaupunki ja Keski-Suomen Liitto. Tutkimusohjelmassa tutkitaan kunta- ja palvelurakennemuutosten vaikutuksia sosiaalipalveluihin. (ks lisää www.thl.fi/parassos)

Kysely- ja pienryhmähaastatteluista koostunut tutkimusaineisto raportoitiin syksyllä 2010 (Tammelin) ja keväällä 2011 aineistosta valmistui myös elämänhallinnan näkökulmaa tarkastellut oppinäytetyö (Priha). Kokemuksia sosiaalipalveluista, kuntouttavan työtoiminnan asiakasfoorumit Keski-Suomessa -raportin perusteella tehtiin kehittämisehdotuksia, jotka välitettiin edelleen asiakkaille suunnatulla tiedotteella. Tuloksia esiteltiin kolmessa, kuntakohtaisessa palautetilaisuudessa ja erilaisissa asiantuntijatapaamisissa. Asiakkaiden esille nostamat asiat ovat herättäneet keskustelua ja edistäneet työttömien palveluiden kehittämistä. Samalla nämä raportoidut tulokset olivat osa juuri nyt käytävää kansallista keskustelua kuntouttavasta työtoiminnasta, sen paikasta, sisällöistä ja tavoitteista osana työllistämisen palveluita (ks. Luhtasela 2009, Toikka 2010, Karjalainen ja Karjalainen 2011). Asiakkaiden osallistuminen ja siihen liittyvät menetelmät herättivät kiinnostusta myös kansainvälisissä tapaamisissa.

Tässä artikkelissa kuvataan lyhyesti kuntouttavaa työtoimintaa, asiakkaiden osallisuuden lähtökohtaa, asiakasfoorumien toteutusta ja kuntakohtaisissa palautetilaisuuksissa syntyneitä kehittämisehdotuksia. Artikkelit pohtii asiakkaiden osallistumisen mahdollisuuksia ja vaikutavuutta.

Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttava työtoiminta toteutuu aktiivisen työvoimapolitiikan ja aktiivisen sosiaalipolitiikan välimaastossa ja mahdollistaa työnhakijoiden hoidon ja kuntoutuksen tarpeen huomioon ottamisen. Kuntouttava työtoiminta on kunnan sosiaalitoimen vastuulla oleva, pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työkyvyn parantamiseen tähtäävä, viimesijainen toimenpide. Samalla se on osa, yksi toimenpide työllistymissuunnitelmassa (aiemmin aktivointisuunnitelma), joka tehdään yhteistyössä asiakkaan, sosiaaliohjaajan ja työvoimaneuvojan kanssa. Työllistymissuunnitelmassa voidaan sopia seuraavista toimenpiteistä/palveluista:

- asiakkaan omat toimet
- työhallinnon aktiivitoimet
- Kuntouttava työtoiminta
- kunnan sosiaali- ja terveystoimen palvelut
- muut ammatillisen kuntoutuksen palvelut
- yhdistelmä näistä palveluista

(Lindqvist ym. 2001)

Mahdollisuudet ovat hyvin joustavia ja voivat rakentua kunkin asiakkaan omien tarpeiden ja edellytysten mukaan. Esim. kuntouttavan työtoiminnan tuntimääriä ja päivien/vk määriä voi toteuttaa asiakkaan jaksamisen mukaan (4–6 tuntia/päivä, 1–5 päivää viikossa) ja jaksoitus voi vaihdella 3–24kk. Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan toteuttaa kunnan, 3. sektorin tai valtion toimipisteissä. Varsinaisen työtoiminnan lisäksi hyväksytään myös erilaisia ryhmätoiminnan muotoja joiden katsotaan edistävän asiakkaiden elämänhallintaa tai lyhyitä koulutusjaksoja, joiden avulla lisätään työelämän taitoja. (Lindqvist 2001). Olennaista kokonaisvaltaisen kuntoutuksen näkökulmasta on kuitenkin asiakkaiden pääsyn varmistaminen niihin rinnakkaispalveluihin, joiden avulla puretaan työllistymisen esteitä.

Tämä työllistymissuunnitelma on myös velvoittava; asiakas sitoutuu osallistumaan sovittuihin toimenpiteisiin ja vastaavasti viranomaiset sitoutuvat edistämään asiakkaan pääsyä toimenpiteisiin. Vastikkeellisuus etuuksien saamisessa on vahvistunut lain voimaantulon jälkeen. Työmarkkinatuen ja päivärahan menetys kuntouttavasta työtoiminnasta kieltäytymisen seurauksena koski aluksi alle 25-vuotiaita (laki kuntouttavasta työtoiminnasta, 189/2001 §10). Kuntouttavan työtoiminnan lakia uudistettiin vuonna 2010 ja velvoittavuutta laajennettiin koskemaan kaikkia, työttömyyden keston liittyvät ehdot täyttäviä työikäisiä työnhakijoita (Kuntainfo 14/2009). Sanktiointia tiukennettiin myös julkista työvoimapalvelua koskevan lakiuudistuksen (312/2010) soveltamisohjeiden yhteydessä ja asiakkaita veloitettiin hankkimaan lääkärintodistus poissaolopäiviltä. Aiemmin poissaoloista oli sovittu työtoimintaa ohjaavan työntekijän kanssa kunkin sijoituspaikan käytäntöjen mukaisesti ja taloudellinen sanktio oli koskenut vain kuntouttavasta työtoiminnasta saatavaa päivärahaa. Tosin toimeenpanijat sovelsivat sanktiointikäytäntöjä vaihtelevasti. (Ala-kauhaluoma ym. 2004, 204)

Uusi sanktiointikäytäntö herätti paljon hämmennystä niin asiakkaiden ohjaajien, palveluntuottajien kuin asiakkaidenkin keskuudessa. Uuden käytännön todentaminen vaati terveydenhuoltojärjestelmältä lisää lääkärinpalveluita. Palveluohjaajat joutuivat ohjeistamaan sijoituspaikkojen ohjaajia ja esimiehiä sekä selvittämään asiakkaiden tilanteita ja selvitysten tekemistä kansaneläkelaitokselle työmarkkinatuen eväämisestä. Kelan etuuskäsittelijä ja sosiaalitoimen sosiaalityöntekijä tekivät asiakkaan tilanteen päivityksiä ja päätöksiä asiakkaiden etuuksien muuttuessa. Vaikka nämä ovat asiantuntijoiden normaaleja työtehtäviä, niin tässä yhteydessä yhden toimijan vaatimus teetti lisätyötä aiempaan

käytäntöön verrattuna monilla tahoilla. Samalla vastikkeellisuus ja asiakkaiden erityisasema kontrollin kohteina korostui. He eivät ole kuntouttavan työtoiminnan asiakkaina työsuhteissa, eivätkä saa muitakaan työsuhteisiin liittyviä etuja kuten työterveys tai työtehtäviin liittyvien ajomatkojen matkakorvaukset tms. Lisäksi tämä poissaolokäytäntö poikkesi muiden työntekijöiden normaaleista käytännöistä, joissa esimies voi myöntää oikeuden 1–3 poissaolopäivään, sikainfluenssaepidemian aikana enemmänkin.

Myös kuntatoimijoita on patistettu ”kepin ja porkkanan” avulla aktiivisempaan työllistämistoimintaan Vuonna 2006 voimaan tullut työmarkkinatukiudistus asetti kunnille 50% maksuosuuden yli 500 päivää työttömänä olleiden työmarkkinatuesta. Kuntien järjestämän kuntouttavan työtoiminnan volyyymi onkin kasvanut tämän jälkeen ja vuonna 2009 oli 8 652 työmarkkinatuensaajaa, joilla tuen saannin perusteena oli kuntouttava työtoiminta (Karjalainen ja Karjalainen 2011, 15). Kuntien työllisyydenhoidon ja kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä oli paljon eroja keskisuomalaisten kuntien välillä vuonna 2008 (Valppu-Vanhainen 2009, 47–48). Vaikka työllistäminen on alkanut jäsentyä, niin kuntien välillä on edelleen paljon vaihtelua työllisyyden hoidon järjestämisessä ja resurssoinnissa.

Ilkka Nio ja Paula Sardas (2010) arvioivat, vain 30% työllistämisen toimenpiteisiin osallistuneista 150 000 työnhakijasta selviytyi avoimille työmarkkinoille vuonna 2008. Suuri osa näistä työnhakijoista on jäänyt toimenpideuralle (vastaavasti esim Saksassa ABM-career, Beck ym. 2005), jossa siirrytään toimenpiteestä toiseen ja päätteeksi palataan takaisin työttömyyteen. Toimenpideura voi ”edetä ” koulutuksista, palkkatukityöstä viimesijaiseen toimenpiteeseen, kuntouttavaan työtoimintaan. Tämä prosessi heikentää työnhakijoiden taloudellista ja sosiaalista tilannetta sekä työmarkkina-asemaa. Elämäntilanteen vaikeutuessa millään yksittäisellä toimenpiteellä ei enää kyetä ratkaisemaan arjen hallinnan vaikeuksia. Raija Kerättären ja Vappu Karjalaisen tutkimuksessa (2010) todettiin vaikeassa työttömyystilanteessa olevien henkilöiden tarvitsevan usein ensisijaisesti hoitoa ja kuntoutusta.

Jarno Karjalainen ja Vappu Karjalainen(2010) havaitsivat kuntouttavassa työtoiminnassa vain harvoin siirtymiä suoraan avoimille työmarkkinoille. Tyypillisiä olivat siirtymät työvoimapolitiittisiin tai sosiaalipoliittisiin toimenpiteisiin. Osa asiakkaista siirtyi myös muihin toimenpiteisiin tai katosi, peräti 41%:lla pääkaupunkiseudun asiakkaista ei tapahtunut minkäänlaista siirtymää kuntouttavan työtoiminnan jakson jälkeen. Useimmiten tämä työttömyydestä työhön siirtyminen tapahtuu osittais-

siirtymien avulla ja voi olla pitkäkestoinen prosessi. Näissä osittaissiirtymissä hallinnollisten sektoreiden rajat toimintatapoina, lakisääteisinä määräyksinä ja käytäntöinä sekä kulttuureina määrittävät asiakasta ja asiakkuutta eri tavoin. Nämä erot voivat tulla esiin asiakkaiden kokemuksina, joiden perusteella voidaan tunnistaa työmarkkinoille pääsyn esteitä ja reittejä Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kokemustieto liittyy keskeisiin tekijöihin, joista määrittyy millaiseksi kuntouttava työtoiminta ja rinnakkaispalvelut muodostuvat – lähtölaukaukseksi paluussa työelämään vai viimesijaiseksi siirtymäksi työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Olisiko kuntouttavalle työtoiminnalle asetettava myös sosiaalipiilittisiä tavoitteita on kysymys, jota on pohdittu (myös Karjalainen ja Karjalainen 2010, 70–71). Sosiaalisella verkostolla ja aktiivisuudella on myönteisiä vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin monin tavoin. Asiakaskokemuksissakin painottuu usein myös työyhteisön tuki ja siellä syntyneet sosiaaliset suhteet (Luhtasela 2008, Priha 2011). Aktiivinen osallistuminen yhdistystoimintaan ja erilaisille kursseille osallistuminen ovat tukeneet itäsaksalaisten naisten selviytymistä ja palaamista takaisin työelämään Saksojen yhdistymisen jälkeen. Toiminnassa syntyneet sosiaaliset verkostot ovat vahvistaneet naisten keskinäistä solidaarisuutta ja tiedon jakamista työllistymisen mahdollisuuksista. Työttömyydestä selviytymistä tukevat hallintataidot ovat syntyneet pikemminkin epävirallisissa verkostoissa kuin viranomaistoiminnassa. (Beck, Wagner ja Grix 2005)

Asiakkaiden osallistuminen palveluiden kehittämisessä

”Miksi niin monen ihmisen pitää elää asiakkaiden elämää?” ihmetteli työvalmentaja asiakasfoorumien tulosten palautetilanteessa. Viranomaisten ja asiantuntijoiden osittaissiirtymiä edustava ketju voi koostua monista toimijoista ja ammateista: työvoimaneuvoja, sosiaalityöntekijä, palveluohjaaja, etuuskäsittelijä, terveydenhoitaja, lääkäri, työvalmentaja, esimies, projektityöntekijä ja muut asianosaiset. Asiakkaan polkuun kuuluu monia etappeja ja päätöksenteon vaihteita, joita asiantuntijoidenkin on joskus vaikea tunnistaa. Tutkiessaan asiakaspolkujen rakentumista omassa työssään palveluohjaajat Kirsti Rasi ja Minna Virmalainen (2010) kuvasivat palveluprosessien moninaisuutta: joku voi selvittää eteenpäin yhden ohjauskerran avulla kun taas toinen voi tarvita kymmeniä tapauksia ja useita palveluita. Asiakkaan polku voi pysyä ehjänä ja asiakasta vahvistavana tai se voi katkeilla, ehkäpä myös muuttua alistavaksi ja syrjäytymistä aiheuttavaksi vrt. toimenpideura. Päätöksenteko näiden palveluprosessien yhteydessä jakaantuu eri organisaatioille ja niissä toi-

miville viranomaisille. Mitä asiakkaiden osallistuminen voisi olla ja mitä se voisi ilmentää tässä monitahoisessa kentässä?

Asiakkaiden osallistuminen päätöksentekoon liittyy vaikuttamisen mahdollisuuteen ja vallan jakamiseen. Sherry Arnsteinin (1969) samaisti osallistumisen valtaan. Hän kuvasi kansalaisten osallistumista tikapuina, jotka rakentuvat kahdeksasta eri puolasta. Asiakkaan valta kasvaa siirryttäessä puolalta toiselle. Alimmalla tasolla ovat manipulaatio ja asiakkaan elämänhallintaa tukevat, voimaannuttavat elementit kuten terapiat. Tällä tasolla ei ole kysymys lainkaan osallistumisesta, asiakas ei tällöin käytä valtaa. Seuraava tasolla asiakas osallistuu sellaisen informaation tuottamiseen, jonka avulla palveluita voidaan kehittää. Asiakkaat voivat tiedottaa palveluista sekä antaa tietoa kehittämistyön lähtökohdaksi esim. haastatteluiden, kyselyiden tai konsultoinnin avulla. Näin asiakkaiden valta liittyy oman äänen antamiseen ja kuulluksi tulemiseen, mutta ei varsinaiseen päätöksentekoon. Kolmannella tasolla asiakkaat ovat mukana päätöksenteossa, he voivat toimia asiantuntijoiden kumppaneina asiakkailla voi olla delegoitua valtaa, tai he voivat olla täysivaltaisina jäseninä päättämässä esim. henkilöstön rekrytoinneista, budjetoinnista.

Raportissaan Mia Tammelin (2010, 21) toteaa, että kuntoutuksen työtoiminnan asiakasfoorumit edustivat toisen tason osallistumista:

”Asiakkaita on konsultoitu asiakaskokemuksen kartoittamiseksi. Asiakastiedolla pyritään vaikuttamaan palveluiden kehittämiseen yleensä, ja erityisesti niissä kunnissa, joissa asiakasfoorumeita on järjestetty.”

Asiakasfoorumien paikka jäsentyy myös erilaisista lähestymistavoista tarkasteltuna. Asiakkaat voivat olla erilaisissa rooleissa osallistuessaan palveluidensa kehittämiseen. Timo Toikko ja Teemu Rantanen (2009) erittelevät asiakaslähtöisyyden näkökulmia ja päätyvät hyvin samankaltaisiin erotteluihin kuin Arnstein edellä. He erottavat neljä erilaista lähestymistapaa, joita osallistavassa kehittämistyössä sovelletaan. Empaattisessa kehittämisessä asiakkaille annetaan, ääni ja heitä kuullaan oman tilanteensa asiantuntijoina. Asiakkaat voidaan osallistaa kehittämisprosessiin siten, että heidän tarpeensa vaikuttavat kehittämisprosessiin, mutta päävastuu kehittämisestä on asiantuntijoilla. Asiakkaat voivat olla myös toimeksiantajina, jolloin he määrittelevät kehittämistyön tavoitteita, menetelmiä ja päättävät tuloksista (mukaillen Toikko ja Rantanen 2009). Näin asiakasfoorumit edustivat myös empaattista lähestymistapaa, jonka avulla pyrittiin ymmärtämään asiakasryhmän tarpeita ja välittämään ne päätöksentekoa koskevaan keskusteluun.

Arnsteinin ajatukset asiakkaista päätöksentekoon osallistuvina, yhteisön jäseninä ovat edelleen ajankohtaisia. Helen Brafieldt ja Terry Eckersley (2008) ovat konsultoineet 3. sektorin palveluntuottajia asiakkaiden osallisuuden vahvistamisesta Britanniassa. He ovat koonneet kokemuksestaan ohjekirjan miten eri tavoin haavoittuvassa asemassa olevat asiakkaat voidaan osallistaa suunnitteluun ja kehittämiseen. Osallisuuden lähtökohta on asiakkaiden mahdollisuus ymmärtää niitä rakenteita ja prosesseja, joissa he ovat mukana. Vastaavasti asiakkaiden aloitteista syntyneet saavutukset ja tulokset pitäisi myös tunnistaa ja tehdä näkyväksi. Tekijät jakavat asiakaskonsultoinnin menetelmät suoriin ja epäsuoriin menetelmiin. Suorat menetelmät koostuvat seuraavista asioista:

- tukityöntekijöiden rekrytointi
- asiakasosallistujaryhmän (asiakasraadın) perustaminen
- palvelun käyttäjien verkoston perustaminen
- käyttäjärekisterin rakentaminen
- palvelun käyttäjät osallistuvat palvelusuunnitelman kirjoittamiseen
- käyttäjien kouluttaminen omien etujensa puolustamiseen
- käyttäjät osallistuvat henkilökunnan kouluttamiseen

Epäsuorat asiakaskonsultoinnin menetelmät he näkevät seuraavasti:

- parannetaan palveluiden julkisuutta ja informaatiota niistä
- tarjotaan auttavia puhelinlinjoja
- tuetaan käyttäjien voimavarakeskusten kehittämistä
- autetaan käyttäjiä perustamaan ryhmiä
(Brafieldt ja Eckersley 2008, 24–25)

Organisaatioiden ja verkostojen kulttuurit asiakasosallisuuden tukemisessa vaikuttavat olennaisesti siihen tuleeko osallisuudesta todellista vai jääkö asiakkaiden osallistuminen vain näennäiseksi. Ann Davis on kehittänyt mielenterveyspalveluita yhdessä asiakkaiden kanssa. Asiakkaat ovat toimineet kokemusasiantuntijoina palveluiden kehittämisessä, työntekijöiden koulutuksessa ja palveluiden tutkimuksessa. Asiakkaille annetaan riittävä koulutus, jonka avulla he voivat ymmärtää niin kehittämis- kuin tutkimusprosessiakin sekä kertoa omista tulkinnoistaan asiantuntijaryhmässä. (Davis 2010). Asiakkaiden riittävien taitojen turvaaminen on kehittämistyön edellytys. Asiakkaiden kehittämistyön tulosten ja palvelunkäyttäjien viestien välittyminen palveluorganisaatioiden toimintaan on esimiesten vastuulla. Kehittämistyön jääminen hartaksi toiveiksi on

turhauttavaa ja etäännyttää asiakkaat aktiivisesta vaikuttamistyöstä. Samalla on hyvä pitää yllä tietoisuutta erilaisista näkökulmista ja tukea keskinäistä ymmärrystä eri osapuolien odotuksia kohtaan. (Brafield and Eckersley 2008, 25–26.)

Yksityisen, kolmannen ja julkisen sektorin toimijoilla on erilainen suhde asiakkaaseen. Suhdetta voi värittää vertaisuus, oikeuksien ja etuuksien ajaminen, kumppanuus, ohjaavuus, kontrolli ja/tai valta. Vaikka kaikissa asiakassuhteissa voi olla samoja piirteitä, niin niiden painottuminen on erilaista. Kuitenkin työllistämisen toimijoiden päätöksentekoprosessit kytkeytyvät toisiinsa eritasoisina vaikutuksina. Kun verkoston jokin toimintakäytäntö muuttuu yhdessä tahossa, niin sillä on vaikutusta koko verkoston toimintaan. Jonathan Mc-Callum ja Allison Tritter (2006) tarkastelevat osallistumista terveydenhuollossa ja tunnistavat toimintakentän sekä valtakysmykset pikemminkin mosaiikkina kuin tikkaina. He korostavat asiakkaiden osallisuuden arviointia hoidollisissa käytännöissä ja asiakkaiden terveydentilassa näkyvissä tuloksissa – millainen osallistuminen saa aikaan terveyttä ylläpitäviä ja parantavia tuloksia. Näin he näkevät asiakkaat ja asiakkaiden osallisuuden siltana, joka yhdistää mikrotason toimenpiteiden kehittämisen laaja-alaisempaan järjestelmien toiminnan uudistamiseen. (McCallum ja Tritter 2006). Pitäisikö kiinnittää enemmän huomiota siihen millainen työllisyydenhoito tuottaa asiakkaiden mielestä hyvinvointia ylläpitäviä ja työllistymistä edistäviä vaikutuksia? Näin työnhakija-asiakkaiden osallistuminen työllistämisen käytäntöjen arviointiin ja myös niiden jatkuvaan kehittämiseen voi toimia siltana toimenpiteistä politiikkaan ja työllistämisen rakenteisiin.

Asiakkaiden kanssa on mahdollista löytää juuri ne olennaiset tekijät, jotka tässä ja nyt tukevat asiakkaiden selviytymistä. Tähän kehittämistyötä suunnataan esim. KASTE-ohjelman puitteissa, jossa osallisuuden lähtökohdaksi on asetettu painopisteen siirtämisen asiakkuudesta kansalaisuuteen. ASKEL-hankkeen puitteissa toteutettiin asiakasraatien toimintaa Espoon ja Helsingin alueilla. Espoon kaupunki kehitti työllisyyspalveluita asiakasraatien avulla (Reponen 2010, Koskenalho ja Kuntsi 2010). Sama lähtökohta toteutuu Rovaniemellä, missä asukkaat ja asiakkaat toimivat konsultteina ja asiantuntijoina sosiaali- ja terveystalouden kehittämistyössä, Rovaniemellä, KASTE-ohjelmaan kuuluva PaKaste-projektissa (Ojaniemi 2010) Pohjois-Suomen monialaiset sosiaali- ja terveystaloudet, ks lisää <http://www.sosiaalikallega.fi/kaste/index.html>. Monissa kunnissa asiakkaat vaikuttavat omien palveluidensa järjestämiseen ja oman kansalaisuutensa näkyväksi tekemiseen, kuten Jämsässä. Siellä asiakkaat rakensivat valokuvanäyttelyn omasta elämästään, kutsui-

vat päättäjät työttömien talolle ja perustelivat toimintansa taloudellisen tuen tarvetta (Knuutila 2010). Palvelujen toteutusvaiheessa asiakas voi vaikuttaa palveluiden toteuttamisen tapaan vrt. asiakas toimeksiantajana, esim Valtaväylä -hankkeen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden sosiaalisia verkostoja haluttiin vahvistaa ja ryhmä valitsi sisällöksi kansalaisopiston flamenco-kurssin, jonne he myös osallistuivat (Krook 2010).

Asiakasfoorumeiden järjestäminen

Asiakasfoorumi edustaa yhtä osallistamisen menetelmää, jossa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat asiakkaat toivat kokemustietonsa sosiaali- ja työllistämispalvelujen kehittämiseksi. Tarkempi kuvaus asiakasfoorumeiden järjestämisestä, aineiston kokoamisesta ja menetelmistä sekä keskeiset tulokset on esitetty Mia Tammelinin kokoamassa raportissa (2010). Tässä on esitelty vain lyhyesti foorumeiden osallistujat, kulku ja niiden keskusteluissa nousseet kehittämisteemat, joiden varaan myöhemmät, kuntakohtaiset palautetapaamiset rakentuivat. Asiakasfoorumit järjestettiin kuudessa kunnassa: Multia, Joutsa, Jyväskylä, Pihtipudas, Saarijärvi ja Äänekoski. Jyväskylässä järjestettiin kolme asiakasfoorumia, koska asiakaspohja oli siellä laajempi. Näin tilaisuuksia oli yhteensä kahdeksan (8) ja niihin osallistui yhteensä 48 kuntouttavassa työtoiminnassa ollutta asiakasta.

Asiakasfoorumeihin osallistuneet asiakkaat (48 henkilöä) olivat jakaantuneet suhteellisen tasaisesti miehiin ja naisiin. Osallistujilla oli useimmiten peruskoulu ja monilla myös ammatillinen koulutus. Kuitenkin noin viidesosalla osallistujista peruskoulu oli jäänyt kesken. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat varsin heterogeeninen ryhmä ikänsä, koulutuksensa ja työkokemustensa suhteen. Silti voi sanoa, että heitä luonnehtii pitkäaikaistyöttömyydelle tyypilliset piirteet, joita pääkaupunkiseudulla olivat pitkään kestänyt työttömyys, vähäinen ammatillinen koulutus, yksinasuminen. Lisäksi nämä asiakkaat olivat useammin miehiä kuin naisia ja heillä oli usein myös terveydellisiä ja taloudellisia ongelmia sekä velkaantumista (Karjalainen ja Karjalainen 2011, 67). Keski-Suomen asiakasfoorumeihin osallistuneita asiakkaita luonnehtii pääkaupunkiseudun asiakkaita vastaavasti yli 25 vuoden ikä, heikko ammatillinen koulutus, yksinasuminen tai naisten yksinhuoltajuus, miesten yliedustus. Valtaosalla asiakkaista oli kuitenkin työkokemusta. (Tammelin 2010, 35–36.) Terveydelliset ja taloudelliset huolet ja velkaongelmat tulivat usein esille foorumeiden keskusteluissa.

Osallistuminen asiakasfoorumeihin oli vapaaehtoista. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille annettiin mahdollisuus valita osallistuminen foorumiin normaalin työpäivän sijaan. Asiakkaille osallistuminen oli kuntouttavaa työtoimintaa ja heille tarjottiin myös kahvit ja lounaat. Kunkin kunnan sosiaalityöntekijä/palveluohjaaja ja/tai työnsuunnittelija kutsuivat ja motivoivat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat osallistumaan. Lisäksi he informoivat työtoimintapaikkojen esimiehiä. Näin haastattelijat eivät tunteneet asiakkaita tai tienneet heidän toimintaympäristönsä mitään etukäteen. Projektihenkilöstö (2 henkilöä) ja opiskelijat (3 henkilöä) vastasivat päivän ohjelmasta, johon eivät viranomaiset eivätkä palveluntuottajat varsinaisesti osallistuneet. Joissakin tilanteissa palveluntuottaja tai koollekutsuja tuli avaamaan ja päättämään tilaisuuden.

Asiakasfoorumit etenivät siten, että aluksi rakennettiin ryhmää: esitetydyttiin, kerrottiin tilaisuuden tarkoituksesta ja tietojen käytöstä. Sitten luotiin yhteistä ymmärrystä keskustelun kohteista: keskusteltiin sosiaali- ja työllistämispalveluista ja miten niitä oli saatavilla kussakin kunnassa. Toiminnallisena osiona palveluiden toimivuutta arvioitiin asettamalla muistilappu palvelujen toimivuutta kuvaavalle janalle. Tämän jälkeen toteutettiin tutkimusaineiston koontia ja asiakkaiden osallistumista: asiakkaat täyttivät kyselylomakkeen, jossa selvitettiin perustietoja, kokemuksia sosiaalipalveluista ja kuntouttavasta työtoiminnasta. Tämän jälkeen siirryttiin pienryhmiin (2–4 asiakasta ja 1–2 haastattelijaa) keskustelemaan näistä kokemuksista. Lopuksi purettiin päivän kokemusta ja kokoonnuttii vielä yhteen tekemään arviota päivästä ja yhteenvetoa keskusteluista. Ohjelman järjestys vaihteli jonkin verran eri paikkakunnilla.

Foorumit toimivat hyvin avoimena keskustelutilana, jossa asiakkaat tapasivat toisiaan ja saivat kuulla erilaisista kokemuksista ja mahdollisuuksista toimia kuntouttavassa työtoiminnassa. Foorumin rakentuminen yhteisistä alku ja lopputilanteista sekä pienryhmäkeskusteluista toimi hyvin. Pienryhmissä pystyttiin syventämään alkanutta keskustelua palvelukokemuksista. Toisaalta, haastattelijaryhmä arvioi, ettei tilanteen tarvitsisi olla niin strukturoitu, vaan asiakkaat voisivat itse arvioida tilannettaan ja tuottaa esille kokemiaan palveluiden kehittämistarpeita (Tammelin 2010).

Asiakkaiden myönteiset kokemukset kuntouttavasta työtoiminnasta liittyivät päivärytmin palautumiseen, päihteyden käytön vähenemiseen, yleiseen aktiivisuuden lisääntymiseen ja työyhteisöstä saatuun tukeen (Tammelin 2010 ja Priha 2011). Vastaavia tuloksia on saatu myös muissa tutkimuksissa (Luhtasela 2008, Karjalainen ja Karjalainen 2011). Ville

Priha (2011) ihmetteleeekin rinnakkaispalveluiden puutetta ja sitä, ettei esim. päihdepalveluiden tarvetta oltu edes kartoitettu niidenkään asiakkaiden kohdalla, joilla palveluiden tarve oli aivan ilmeinen. Tältä osin kuntoutumisen prosessi ei aina toteudu tarkoituksenmukaisella tavalla. Toisaalta nämä tulokset osoittavat miten vahvasti kuntouttava työtoiminta on sosiaalipoliittinen toimenpide ja valmisteleesi asiakkaan siirtymää, jotka voivat suuntautua niin hoidon ja kuntoutuksen piiriin kuin kohti työelämääkin. Karjalainen ja Karjalainen (2011, 18) päättelvätkin, että kuntouttava työtoiminta on osittaissiiirtymä, jossa on kysymys työ- ja toimintakyvyn vahvistamisesta. Tämä puolestaan on edellytys työelämään siirtymiselle. Keskisuomalaisen aineiston kehittämistarpeissa ilmenee kuntouttavan työtoiminnan kaksinainen luonne toisaalta viimesijaisena toimenpiteenä, jossa työ- ja toimintakykyyn liittyvien palveluiden ja ohjauksen tarve ja niiden puuttuminen tulevat esille. Toisaalta asiakkaiden kokemukset kertoivat myös ensisijaisesta palvelusta, jonka avulla suuntaudutaan ja etsitään paluureittiä takaisin työelämään kartuttamalla työkokemusta ja kehittämällä ammatillista osaamista. (vrt, Karjalainen ja Karjalainen 2011, 17). Seuraavat kehittämistarpeet välittyivät pienryhmäkeskustelujen analyysien tuloksena:

- Tiedotus sosiaalipalveluista ja asiakkaan asioiden käsittelystä ja etenemisestä
- Ohjaus palveluihin ja tarvittavien palveluiden turvaaminen, esim. mielenterveys, kotiapu yksinhuoltajille
- Kuntouttavan työtoiminnan paikkojen lisääminen ja niissä olevien työtehtävien kehittäminen
- Osaamista kehittävät työympäristöt ja -välineet
- Työpaikkojen ohjaustyön ja osallistamisen vahvistaminen

Asiakasfoorumeiden viesti työllistämisen toimijoille

Kuntouttavan työtoiminnan asiantuntijatapaamisissa ja kuntakohtaisissa palautetilaisuuksissa foorumeiden esiin nostamat kysymykset vaikuttivat työllisyyden hoidon kehittämistyöhön. Myös muutama asiakas osallistui palautekeskusteluihin. Kuntakohtaiset palautetilaisuudet järjestettiin yhteistyössä kuntien sosiaalitoimen ja työvoiman palvelukeskusten kanssa. Palautetilaisuuksia oli kolmessa kunnassa Joutsassa, Jyväskylässä ja Äänekoskella. Kuhunkin tilaisuuteen osallistui 20–30 henkilöä. Tilaisuuksiin kutsuttiin foorumeihin osallistuneet asiakkaat, kuntouttavan

työtoiminnan palvelutuottajat, kuntien ja julkisen sektorin ohjaavaa työtä tekevät esimiehet sekä kuntien päättäjät. Tilaisuuksilla pyrittiin yhteisten kehittämiskohteiden tunnistamiseen, yhteisen näkemyksen ja tavoitteiden sekä toimintatapojen tarkistamiseen sekä toisaalta työllistämiseen liittyvien kysymysten esiin nostaminen kunnan päätöksentekijöiden jatkokäsittelyä varten.

- Palautetilaisuudet rakentuivat seuraavista asiakokonaisuuksista:
- Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen kunnassa, historia ja nykytilanteen kuvaus
- Palveluntuottajien puheenvuoroja kuntouttavan työtoiminnan palvelusta ja sen sisällöistä
- Asiakasfoorumien järjestäminen ja tulokset
- Pienryhmäkeskusteluja oman kunnan tilanteesta ja kehittämistarpeista

Asiakasfoorumien keskeiset kehittämisteemat ja tilanteen arviointi omassa kunnassa olivat pienryhmäkeskustelun lähtökohtana. Palautetilaisuuksissa keskustelu laajeni koskemaan koko työllistämisen kenttää vaikka kuntouttava työtoiminta olikin keskeisesti esillä. Eri paikkakunnilla käytyjen keskustelujen perusteella kehittämistarvetta nähtiin työllisyysasioiden kokonaisuuden ymmärtämisessä, kunnan oman työllisyyden ja erityisesti kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä sekä yhteistyökäytännöissä eri toimijoiden kanssa. Seuraavaksi on koottu tiivistetty lista asioista, jotka nousivat näiden tilaisuuksien tuottamina kehittämisehdotuksina:

- 1) Työllisyysasiat kunnan päätöksentekijöille
 - kunnanhallituksen iltakoulu työllistämisen teemasta ja asiantuntijat mukana keskustelussa
 - kunnan rautalanka-malli, mistä selviää, mitä kaikki tarkoittaa työllistävän toiminnan suhteen.
 - Päättäjät voisivat mennä tutustumaan kunnan omaan työllistämistoimintaan toimintaa ja 3. sektorin toimintaan
 - toimijoiden ja päättäjien yhteiset vierailut muissa kunnissa ja tutustuminen toisten kuntien työllisyydenhoidon ja kuntouttavan työtoiminnan ratkaisuihin sekä yhteiset keskustelutilaisuudet oman kunnan tilanteesta

- 2) Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen omassa kunnassa
 - Kuntouttavan tai työllistämisen vastuuhenkilö kokoaa yksiköitten ohjaajia ja esimiehiä kuulemaan mahdollisuuksista ja hallinnollisista tehtävistä ja järjestää lomakkeista - koulutusta
 - kartoitetaan paikat ja mahdollisuudet: työn vaatimukset ja uudet sijoittamismahdollisuudet
 - Kunta velvoittaa omia yksiköitään ja rahoittamiaan järjestöjä KUTY -paikkojen järjestämiseen
 - 10 euron aktivointiraha suunnataan työtoimintaa järjestäville yksiköille ja ohjauksesta vastaavalle työntekijälle korvaus
 - Rahoituksen ja resurssien lisääminen kuntouttavaan työtoimintaan sekä riittävän ohjauksen turvaaminen
 - Parannetaan asenneilmapiiriä työyhteisöissä: erilaisuus, arvokkuus ”työn ei tarvi tuntua työltä” ja turvataan ohjaus

- 3) Kunnan yhteistyö työ- ja elinkeino-toimistojen kanssa
 - Joustava ja nopea sijoittaminen
 - jatkopolut ja tieto tavoitteista sijoituspaikkaan ja sieltä lähettäjätahoille
 - Panostus alkuvaiheiseen ja pitkän tähtäimen suunnittelu (esim. 2 vuotta)
 - Sijoittaminen alueellisesti ja matkojen aiheuttamien pulmien ratkaisu

- 4) Kuntien yhteistyö muiden toimijoiden kanssa
 - oppilaitokset: keskeytyneet opinnot ja peruskoulun loppuun saattaminen
 - 3.sektorin toimijoiden kanssa: projektirahoituksella toteutettavien asiakkuuksien lisäksi paikkoja myös muille toiminnallisesta tuesta hyötyville asiakkaille (esim. kuntoutustuella olevat asiakkaat)
 - yritykset: tutustumiskäynnit, seinätön työpaja, työllistymispolun vahvistaminen
 - Asiakkaan tavoitteita, asiakkaan polkua ja ohjauskäytäntöjä koskeva yhteinen ymmärrys toimijoiden kesken

Asiakasfoorumeiden tuloksista kerrottiin asiakkaille, kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajille ja järjestäjille, kuntatason toimijoille ja päättäjille sekä kuntoutuksen ja työllistämisen asiantuntijoille (ks liite). Tämä prosessi myötävaikutti kahden, kuntouttavan työtoiminnan menetelmiä kehittävän hankkeen käynnistymiseen vuonna 2011. Asiakasfoo-

rumeilla oli ainakin vahva kehittämistyötä tukeva vaikutuksensa, jonka merkitys vahvistui muiden samanaikaisten hankkeiden myötä, ASKEL-hanke ja Valtaväylä-hanke. Lisäksi meneillään oleva välityömarkkinoiden kehittäminen ja siihen liittyvät startegiatyö työ- ja elinkeinoministeriössä sekä kehittämistyö sosiaali- ja terveysministeriössä mahdollistivat viestin osoittamisen johonkin meneillään olevaan kokonaisuuteen.

Asiakkaat ja työllistämispalveluiden mosaiikki

Asiakasfoorumeissa saatiin koottua kuntien palvelurakenteen uudistamista koskevaa aineistoa sosiaalipalveluiden ja työllistämispalveluiden rajapinnasta. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat osallistuivat aktiivisesti ja jakoivat kokemuksellista tietoaan palveluiden toimivuudesta. Asiakkaiden tapaamisissa välittyivät tiedot erilaisista ratkaisuksista ja mahdollisuuksista niin asiakkaiden kesken kuin myös tutkimus- ja kehittämistarpeisiin. Osallisuuden näkökulmasta asiakasfoorumit edustivat kehittämistyötä, jossa asiakkaat antavat tietoa palvelukokemuksistaan asiantuntijaverkoston käyttöön.

Asiakasfoorumit toimivat hyvin työllistämispalveluiden mosaiikin osana tuottaen herätteen koko verkostossa käytyyn keskusteluun. Kunnissa järjestetyt palautetilaisuudet vastasivat asiakkaiden tuottamiin haasteisiin ja keskittyivät pohtimaan konkreettisia toimenpiteitä erityisesti kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseksi ja vahvistamiseksi sekä yleisemmin kunnan työllistämistoiminnan parantamiseksi. Palautetilaisuuksissa tehtiin kehittämisohdotuksia kuntouttavan työpaikkojen lisäämisestä ja niissä tehtävän ohjauksen parantamisesta, ehdotettiin toimenpiteitä, joiden avulla kuntien päättäjät selkiinnyttäisivät työllisyyden hoitoa, kiinnitettiin huomiota verkoston toiminnan sujumuuteen sekä pohdittiin myös rakenteellisia kysymyksiä sekä kuntouttavan työtoiminnan paikkaa.

Asiakkaat ovat vaikuttaneet olennaisesti kehittämistyöhön osallistumalla asiakasfoorumeihin. Prosessin tuloksena työllisyysasioiden käsittely kunnissa on vahvistunut ja kehittämistyölle on rakentunut yhteisiä suuntia. Keskustelut ovat edesauttaneet myös kahden, kuntouttavaa työtoimintaa kehittävän projektin syntymiseen. Niiden yhteydessä on mahdollista jatkaa myös asiakkaiden osallistumista vahvistavien toimintamallien kehittämistä. Näin osallisuus ja kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen tulevat olemaan ainakin seuraavat kaksi vuotta aktiivisen kehittämistyön kohteena Keski-Suomen kunnissa.

Asiakkaiden kannalta tämä foorumeissa tuotettuun tietoon perustuva kehittämisprosessi oli epäsuoraa vaikuttamista. Asiakasraadit, -neuvostot ja verkostot tuottavat asiakasosallisuutta, jossa asiakkaat voivat itse määrittävät palveluiden kehittämisen painopisteitä tai tulkita kokemustietoa. Työllistämisen monitahoisessa verkostossa tarvitaan monenlaisia osallistumisen mahdollisuuksia. Asiakkaiden osallistuminen omien palvelu- ja työllistymissuunnitelmien tekemiseen on lähtökohta tavoitteisiin ja toimenpiteisiin sitoutumiselle. Kukapa haluaisi elää toisten suunnittelemaa elämää. Osallisuus eri toimenpiteissä edellyttää vaikuttamismahdollisuuksia. Asiakkaat voisivat myös suunnitella ja arvioida palveluiden sisältöjä ja toimintatapoja tai toimia erilaisten palauteaineistojen analysoijina ja tulkitsijoina.

Asiakkaiden suurempi osallistuminen voi tuoda lisää näkökulmia jo nyt moniääniseen keskusteluun ja tuoda asiakkuuden muutoksen keskiöön. Muutostarpeiden tunnistamisessa korostuu kyky kuulla erilaisia näkemyksiä ja tuottaa uusia ratkaisuja. Asiakasfoorumien palautetilaisuuudet osoittivat, miten verkosto voi tutkia omia toimintatapojaan ja löytää uusia ehdotuksia. Asiakkaiden kuuleminen asettaa työllistämisen yhteiseksi tavoitteeksi ja muistuttaa sektorit ylittävän, joustavan yhteistyön tarpeista. Nyt tarvittaisiin myös rakenteellisia uudistuksia, jotka tukisivat joustavaa ja monimuotoista yhteistyötä asiakkaiden palveluiden mahdollistamiseksi sekä asiakkaiden taloudellisen ja sosiaalisen aseman turvaamiseksi osittaissiirtymien eri vaiheissa.

Kuntouttavan työtoiminnan palveluiden järjestämisessä on paljon vaihtelua kuntien välillä (Närhi ym. 2009, Jokela 2010) ja kehittämistarpeita on havaittu niin perustason työssä kuin makrotason rakenteissa. Kehittämis ehdotuksia kuntouttavasta työtoiminnasta on tehty projektien ja tutkimushankkeiden toimesta (esim. Karjalainen ja Karjalainen 2010, Tammelin 2010, Luhtasela 2008). Asiakkaita on kuultu ja he ovat antaneet informaatiota ja tehneet kehittämisehdotuksia usealla taholla. Miten asiakkaiden ääni ilmenee ja vaikuttaa tässä työllistämisen ja sosiaalityön yhteisessä kentässä, jossa on lukuisia joukko toimijoita ja instituutioita? Jääkö tämä laaja asiakkaiden äänen tuottaminen vain näennäiseksi eleeksi, vai onko kootulla tiedolla vaikutusta palveluiden rakenteiden muuttamiseen ja palveluiden tuottamiseen?

KEVÄT-OHJELMAN VIESTIT PÄÄTTÄJILLE

TAINA ERA
JANNE LAITINEN

Yhteisillä joustavilla käytännöillä hyvinvointia

TAINA ERA & JANNE LAITINEN

Keski-Suomessa välityömarkkinoita kehitettiin TEM:n koordinoiman valtakunnallisen kehittämisohjelman tuella. Maakunnissa välityömarkkinahankkeiden koordinaatio oli yleisesti alueellisilla ELY-keskuksilla. Keski-Suomessa koordinoititehtävä annettiin hallinnollisesti Jyväskylän ammattikorkeakoululle ja näin koordinaation rooli ja osin tehtävätkin poikkesivat työ- ja elinkeinohallinnon oman tuotannon hankkeista. KEVÄT-ohjelma toteutettiin yhdessä keskisuomalaisten kuntien, TE-hallinnon, oppilaitosten, sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän, 3. sektorin yhteistoimintajärjestön ja kehittämissyhtiön toimesta. KEVÄT-ohjelman ensimmäinen ponnistus oli yhteisen kehittämisohjelman rakentaminen yhteisesti sovittujen teemojen ympärille. Kehittämisteemoiksi muodostui moniammatillisuus, 3. sektorin työllistämistoiminnan vaikuttavuus, ammatillisen osaamisen kehittäminen ja sosiaalisten yritysten kehittäminen. KEVÄT-ohjelma rakentui viidestä projektista ja kokonaisuutta koordinoivasta hankkeesta. Yksi näistä kumppanihakkeista oli Välittäjä-hanke, joka ohjasi kahdeksaa osatoteuttajahanketta. Osatoteuttajahankkeet vastasivat kuntien paikallisiin kehittämistarpeisiin. Kunnat olivat KEVÄT-ohjelman ensisijainen kohderyhmä. Kuntien yhdyshenkilöille toimitettiin neljännesvuosittain kuntakohtainen tuloskatsaus KEVÄT-hankkeiden toiminnasta. Vuosittain tehtiin kuntakierros KEVÄT-ohjelmassa mukana oleviin kuntiin, jolloin keskusteltiin yhdessä sovittujen tavoitteiden toteutumisesta ja välitettiin palautetta ko. kunnan tilanteesta ja tarpeista, KEVÄT-ohjelman hankkeille ja kehittämiskumppaneille. KEVÄT-ohjelma toimi välittäjänä projektien, toimijoiden ja kuntien välillä, tavoitteena tunnistaa ja vahvistaa työllistämisen käytänteitä. Tämä kuntakeskeinen lähestymistapa tulee esiin myös tämän raportin artikkeleissa.

KEVÄT-ohjelma toimi aktiivisessa yhteistyössä erityisesti ELY-keskuksen, TE-toimistojen, työvoiman palvelukeskusten ja kuntien sosiaalitoimien sekä muiden työllisyshankkeiden kanssa. Kesällä 2009 KEVÄT-ohjelma tarttui julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muutosprosessiin ja nosti esille palkkatuen myöntämisperusteisiin liittyviä epäkohtia. Välityömarkkinahankkeiden verkosto antoi lausuntoja minis-

teriön lainvalmistelijoille ja näin saatiin herätettyä yleisestä keskustelua palkkatukityöllistämisestä. KEVÄT-ohjelmassa mukana olevissa kuntien kiinnostus sosiaaliseen työllistämiseen lisääntyi. Kyseessä ei ollut pelkästään reagointi ”KELA:n sakkolistoisiin”, vaan työllistämisen kokonaisuuden jäsentäminen ja aktiivinen osallistuminen kehittämistyöhön. Hankkeiden, kuntien sosiaalitoimen, työvoiman palvelukeskusten ja palveluntuottajien yhteistyönä järjestettiin asiakasfoorumeita ja kunta-kohtaisia kuntouttavan työtoiminnan kehittämistapaamisia. Yhteistyö TE-toimistojen kanssa korostui etenkin Työnhakijoiden ammatillisen osaamisen kehittämisteemassa. Sosiaalisia yrityksiä ja niiden toimintaa tehtiin tunnetuksi Jyväskylän Tehokkaasti ja vastuullisesti yrittäen seminaarissa. Yhteistyö eri työllisyshankkeiden kesken välittyi 3. sektorin yhteisinä koulutustilaisuuksina ja kehittämistyönä. Esimerkiksi OSKO:n kanssa kehitettiin palkkatukityöntekijöiden osaamisen tunnistamista ja koulutukseen ohjaamista. Yhteistyö 3. sektorilla tiivistyi 3. sektorin teemaryhmässä, jossa Jyväskylän viisi isoa toimijaa ja yksi toimija Äänekoskelta olivat tiiviissä kehittämissyhteistyössä. Teemaryhmä jatkaa toimintaansa KEVÄT-ohjelman päätyttyä, toimien 3.sektorin työllisyyttä edistäviä palveluita tuottavien toimijoiden neuvottelufoorumina. KEVÄT-ohjelmassa kehitettiin yhtenäisiä käytäntöjä kuntien työllistämiseen ja 3. sektorin työllistymistä edistävään toimintaan. Näitä erilaisia yhteistoiminnallisia neuvottelupaikkoja tarvitaan jatkossakin määrittelemään alueen ratkaisuja muuttuvissa olosuhteissa.

Artikkeleissa kuvataan työllistymisen muuttuvia rakenteita. Kunta- ja palvelurakennemuutos, TE-hallinnon keskittyminen, välityömarkkinoiden toimintaehdot eivät ole vakiintuneet ja työmarkkinoiden dynamiikka on jatkuvaa. Näiden muutosten vaikutukset asiakkaiden kokemuksiin näkyivät asiakaspalautteissa, ParasSos-tutkimuksen kuntakyselyissä ja asiakasfoorumeissa: asiakkaat eivät aina tiedä, mistä palveluita saa, miten omaa asiaa käsitellään jne. Muutokset aiheuttavat asiakkaille ja toimijoille epävarmuutta ja turvattomuutta. Samanaikaisesti asiakkaille kohdennetut sanktiot heikentävät jo ennestään vaikeassa asemassa olevien ihmisten elämää. Erityisesti työkyvyttömyytensä vuoksi työmarkkinatuella päätyneiden asiakkaiden kannalta taloudellisten ehtojen heikentäminen on epäeettistä ja turhauttavaa niin asiakkaille kuin heitä ohjaaville työntekijöille (ks. myös Määttä 2011, Kerätär ja Karjalainen 2010). Köyhyyden kasvu ja kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevien kansalaisten tilanteen heikkeneminen niin Suomessa (Moisio 2011) kuin koko Euroopassa

kertovat osaltaan ohjelmakauden työllisyysstrategian epäonnistumisesta sosiaalisen koheesion vahvistamisesta (Jacobsen 2011).

Toisaalta muutokset luovat myös positiivista voimaa yhteisten toimintakäytänteiden kehittämiseen ja voimavarojen ohjaamisen erityisen ongelmallisten asioiden ratkaisuihin. Keskustelu työllistämisen työnjaosta ja palveluiden tuottamisesta ja niihin ohjaamisesta on vielä kesken niin valtakunnallisella kuin alueellisellakin tasolla (TEM – Rakennetyöttömyyden kehittämissuunnitelmia, julkaisematon, 2011, yhteistyöryhmä). Tämän raportin menetelmällisessä osuudessa kuvataan erilaisia toimenpiteitä, joita on kehitetty asiakkaiden palveluiden parantamiseksi esim. kuntouttavassa työtoiminnassa, työnhakijoiden ohjaamisessa, työllistymispolkujen jatkumoiden kehittämisessä esim. hoiva-alalla. Uusia yritysaloja, kuten hevosala ja puutarha-ala, on tuotu työllistämisen piiriin. Menetelmät ovat laajentaneet työnhakijoiden vaihtoehtoja. Jatkuva ohjaus on selkeä uusi menetelmä työnhakijan etenemisen tukemiseksi yksittäisten tehtävien oppimisesta kohti laajempia ammatillisia kokonaisuuksia ja tutkintoja. Näiden koulutuksellisten osittaissiirtymien avulla toteutuu siirtymä työttömyydestä ammatilliseen koulutukseen ja ammatillisesta koulutuksesta työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin tai työhön. Sosiaaliset yritykset olivat monilla paikkakunnilla uusia innovatiivisia ratkaisuja; joissakin vain yksittäisten työnhakijoiden osalta ja joissakin kunnissa niistä tuli uusi työllistämistoiminnan toteuttamistapa kunnalle. Asiakkaiden aktiivinen osallistuminen kehittämissuunnitelmaan avasi myös lisää mahdollisuuksia asiakkuuden nostamisessa työllistämistoiminnan keskiöön.

Työllistämisen kentällä vaikuttavat monet erilaiset, institutionaaliset ja ideologiset pyrkimykset, joiden tiimellyksessä asiakkuudesta nousevat tarpeet voivat jäädä toissijaisiksi. Elämänkaarensa aikana asiakkaat voivat tehdä erilaisia valintoja palkkatyön ja kotityön, työn ja vapaa-ajan, kokonais- ja osittaisen työajan suhteen. Työelämän dynamiikka, hajautunut työaika ja -paikka osaltaan sekä työvoiman tarpeen ja osaamisen vaihtuvuus lisäävät mahdollisuuksia erilaisiin työsuhteisiin ja työn tekemisen tapoihin. Palvelu- ja sosiaaliturvajärjestelmän kehittäminen vastaamaan tähän moninaisten siirtymien vahvistamiseen on vasta alussa, ja tällä hetkellä erilaiset lainsäädännölliset jäykkyydet heikentävät joustavia siirtymiä. Bernard Gazier (2011) esittää työvoimapolitiikan tavoitteeksi siirtymätyömarkkinoihin perustuvaa, kestävästä työllistymistä. Lähtökohtana on alueellisen tai kansallisen talouden sovittaminen yhteen maailmantalouden ja kansainvälisen työnjaon kanssa. Toiminnan arvolähtökohta perustuu yksilöllisiin elämänaikaisiin valintoihin, joissa työssäoloaika

määrittelevät esim. perhelähtöiset työaikavalinnat nuoruusiässä ja keski-ikässä, jolloin aktiivisin työssäoloaika sijoittuu ikävaiheisiin 30–50 vuotta. Ajanjaksoina, jolloin omat lapset ovat pieniä tai lähiomaiset tarvitsevat hoitoa, työntekijät tarvitsevat lyhyempiä työaikoja. Viikoittaista työaikaa järjestellään ikää vastaavalla tavalla ja työkuormitusta huokoistetaan uudelleen kouluttamisen ja vapaiden (vanhemmuus, perhe, huoltajuus, vuosilomat) avulla. Tavoitteena ei enää olisi niinkään työpaikan pysyvyyden säilyttäminen kuin työkyvyn ja osaamisen ylläpito työelämän verkostossa (Gazier 2011). Lähtökohta on kiinnostava ja tarjoaa mahdollisuuden arvioida uudelleen, miten ja mihin tätä aloitetta voitaisiin soveltaa. Työllistämisen ratkaisut, joissa etsitään kuntatalouden kannalta edullisinta ratkaisua esim. Kelalle maksettavien työmarkkinatukiosuuksien pitämistä mahdollisimman alhaisina, eivät vastaa sen enempää työnhakijan kuin työmarkkinoidenkaan tarpeita. Aktiivinen suuntautuminen kestävään työllistämiseen edellyttää aktiivista yhteistoimintaa, verkostoitumista ja uusien ratkaisujen ja oman osaamisen määrittelyä työmarkkinoiden dynamiikkaan, sen aukkoihin ja verkostoihin. Miten siirtymätyömarkkinoiden toimintalogiikka sopii eri alueille, on tutkimisen arvoinen kysymys. Kuinka suuri väestö- ja työmarkkina-alue tarvitaan, että kollektiivinen, verkostoihin perustuva osaamisen ylläpito toimisi joustavana työllisyyttä ylläpitävänä voimavarana?

Kehittämishjelman viestit

Kunnille ja seutukunnille

Osaava työvoima on keskeinen osa kunnan vetovoimaa. Tarvitsemme työllisyyttä edistäviä, kansalaisten aktiivisuutta ja osallisuutta edistäviä toimintatapoja, jolloin tarvitaan työmarkkinoiden, yhdistysten, peruspalveluiden, valtion viranomaisten ja palveluntuottajien yhteisiä ponnistuksia. Keskusteltavia ja päivitettäviä asioita työllisyystyöryhmille riittää jatkossakin, mm. miten alue toimii verkostoisen osaamispääoman ylläpitäjänä, humanina jäsenistään huolehtivana yhteisönä, kilpailukykyisenä alueena kansainvälisessä työnjaossa. Millainen työn ja resurssien jako toimii joustavasti ja työllisyyttä ja hyvinvointia edistävästi toimintaympäristön muuttuessa? Onko kunnilla ja TE-hallinnolla yhtenäiset tavoitteet työllisyydenhoidossa?

Työllistyvyyden ja työkykyisyyden ylläpito edellyttää peruspalveluiden turvaamista ja työnhakijoiden ohjaamista niiden piiriin. Ohjauksen

järjestäminen on osa työllistäjien verkoston toimintatapojen, ohjaukkyäntöjen ja työnjaon selkiennyttämistä. Uusien ratkaisujen löytäminen pitkäaikaistyöttömille ja osatyökykyisille on noussut esille myös Sosi-aali- ja terveystministeriön koordinoiman asiantuntijaryhmän raportissa (STM 2011). Asiantuntijaryhmä esittää muuan muassa, että avustavia työtehtäviä lisättäisiin kuntasektorilla sekä sosiaalisten, työllistämiseen liittyvien kriteereiden käyttöönottoa harkittaisiin julkishankintojen kil-pailuttamisessa. KEVÄT-ohjelmassa on jo molempia edellä mainittuja asi-oita pilotoitu. Keski-suomalaisiin kuntiin on palkattu työnsuunnittelijoita, jotka ovat kartoittaneet tukityömahdollisuuksia oman kuntansa hallin-tokunnista ja etsineet ratkaisuja tukityöllistettyjen ohjaukseen. Muuta-mista työllisyshankkeista on myös tarjottu kiertävän työvalmentajan palveluita, tässä vaiheessa vielä 3.sektorin toimijoiden kesken. Kyyjärven kunta otti ensimmäisenä keski-suomalaisena kuntana käyttöön sosiaaliset kriteerit julkisissa hankinnoissa. Toivotaan, että myös isommat kunnat kiinnostuvat sosiaalisten kriteereiden käytöstä julkisissa hankinnoissa. Pohjoisessa Keski-Suomessa on työllisyystyöryhmien toimesta laadittu paikallisia työllisyssopimuksia, jotka sitouttavat avaintoimijat yhteisiin tavoitteisiin. Espoon kaupunki käyttää työllisyshoidossa sosiaalisia sopimuksia, jolloin sopimusosapuoli sitoutuu työllistämään tietyn määrän henkilöitä ja kunta ostamaan tietyn määrän tuotteita (tämä ei siis ole han-kintalain mukainen hankinta). Sopimuksellisuus on siis tullut jäädäkseen.

Varhainen puuttuminen toimintakyvyn rajoitteisiin pidentää työs-äoloaika. Tällaisia ratkaisuja ovat esimerkiksi sairauksien hoidon ja kuntoutuksen aloittaminen ja samanaikainen työtehtävien ja työympä-ristön muutosten kokeilu. Työkyvyn heikkenemisen estämiseksi etsitään paikallista yhteistyötä ammatillisen kuntoutuksen rahoittajien (TE-hal-linto, Kela ja vakuutuslaitokset) ja järjestäjien kanssa (peruspalvelut ja kuntoutuksen palveluntuottajat).

Alueen merkityksen tunnistaminen alueellisessa ja globaalissa talou-udessa ja riittävien verkostoyhteyksien kehittäminen ovat myös työllisy-ydenhoidon lähtökohtina. Voimavarojen suuntaaminen osaamis-pääoman vahvistamiseen edistää myös nykyisten ja uusien yritysten toimintaa. Kehittämisyhtiön aktiivinen yhteistyö liiketoiminnan edellytysten ja osaa-mistarpeiden kartoittamiseksi tukee myös sosiaalisten yritysten toimintaa ja voi osaltaan edistää myös neuvontaa.

Alueviranomaisille

KEVÄT-ohjelman koordinoiva tehtävä työllisyydenhoidon pirstaleisen kentän jäsentämisessä on ollut tärkeä ja jatkuu edelleen vuoden 2013 loppuun asti. KEVÄT-ohjelma on tunnustettu ja tunnustettu valtakunnallisessa verkostossa, osittain julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain epäkohtien esiin nostamisen johdosta. KEVÄT-ohjelma on ollut kutsuttuna asiantuntijana TEM:n välityömarkkinastrategian valmistelukokouksiin ja näin omalta osaltaan tuonut esille toimijakentän viestiä. Maakunnallisesti KEVÄT-ohjelma on alusta asti osallistunut Toimivat työmarkkinat -ohjelma-asiakirjan kommentointiin ja päivittämiseen. KEVÄT-ohjelman toimijoille ei kuitenkaan ole mitään virallista edustusta tai pysyviä keskustelukäytänteitä viranomaisten yhteistyö- ja suunnittelukäytännöissä. Kehittämistoiminta ja sen koordinointi toimivat irrallaan, ulkopuolisena viranomaisten suunnittelu- ja ohjelmatyöstä. Tämä antaa mahdollisuuden palautteisiin, kommentointiin ja keskusteluun osallistumiseen, ulkopuolisen analyytikon näkökulmasta. KEVÄT-ohjelman koordinaation hallinnoija, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ei varsinaisesti edusta työvoimapolitiikan osapuolia ja voi näin tuoda keskusteluun asioita, jotka eivät tulisi esille virkamiesten toimesta. Aktiivisempi ja tunnustettu rooli myös kehittämistyön rakenteissa antaisi koordinoinnille selkeämmän aseman ja lisää uskottavuutta myös alueellisissa ja kansallisissa työllisyyden osaamisen verkostoissa.

Työllistämisen yhteistoimintaa vahvistavien käytäntöjen kehittäminen olisi tarpeen. TE-hallinto ”tilaa” työllisyshankkeita täydentääkseen ja tukeakseen TE-toimistojen työtä. Tällä hetkellä on viranomaisten ja myös projektien kesken henkilöasiakkaiden kannalta tarpeetonta kilpailua. Asiakkaille tehdään useampia suunnitelmia tai asiakkaita ohjataan välittämättä esim. koulutuksessa saavutetuista uusista taidoista. Keskustelussa nousee esille argumentti: kuka vie pisteet. Vastakkainen asenne, asiakkaiden sijoittuminen alueen yhteisenä ponnistuksena, jossa jokaisella on oma merkittävä paikkansa, edistäisi työllistyvyyttä. Tätä onkin pyritty edistämään maakunnallisilla tapaamisilla ja tapahtumilla, yhteisellä Toimivat työmarkkinat -ohjelmalla. Tarvittaisiin vielä lisää tekijöitä, joissa yhteistyökyky, verkostoissa integroidusti toimiminen vaikuttaisi myös työllisyshankkeiden rahoituspäätöksiin.

Hallitukselle ja ministeriöille

Köyhyyden poistaminen ja sosiaalisten investointien vahvistaminen on yksi keskeisiä Euroopan unionin työ- ja sosiaalipoliittisia tavoitteita. Suomessa kuten muuallakin Euroopassa tuloerot ovat kasvaneet, eikä perusturvan varassa elävien ihmisten toimeentulo ole enää riittävä edes normaaliin päivittäisiin kustannuksiin. Hauras henkilökohtainen ja perheen talous jäykistää työnhakijoiden toimintamahdollisuuksia esim. koulutukseen hakeutumista tai selviytymistä työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä, koska etenkin maakuntamme reuna-alueilla matkat, työ- tai toimintapäivän aikaiset kustannukset ovat suuremmat kuin niistä saatavat korvaukset. Alimmassa tuloluokassa olevat ihmiset joutuvat usein luopumaan myös oman terveydentilansa hoitamisesta, esim. lääkkeitä ja kuntoutuksista. Asiakkaana oleva osatyökykyisen henkilön status voi muuttua ja nämä järjestelmästä toiseen siirtämiset heikentävät sekä taloudellista että sosiaalista asemaa yhteiskunnassa. Työkyvyttömyys, joka ei johda työkyvyttömyyseläkkeen saamiseen, johtaa usein tulottomuuteen ja moninkertaiseen syrjäytymiseen.

Kannustava, sosiaalisia ja työllistymiseen liittyviä pulmia ennaltaehkäisevä, toimeentuloturvajärjestelmä mahdollistaa voimavarojen suuntaamisen uudelleen. STM:n Työelämäosallisuuden lisääminen -raportissa (STM, 2011) asiantuntijaryhmä esittää, että työllistymiseen liittyviä etuusjärjestelmiä on yhteen sovitettava ja joustavoitettava, jolloin tavoitellaan palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittamista.

Asiakkaan pysyvä perustoimeentulo edistäisi asiakaslähtöisten ratkaisujen tekemistä. Tällöin asiakkaan tulevaisuutta ja ratkaisuja suunnitellaan hänen elämäntilanteensa, työkykynsä, osaamisensa ja työmarkkinoilla olevien tarpeiden mukaan, kun ei tarvitse pohtia institutionaalisia ehtoja. Nykyisin lainsäädäntö on ristiriitaista ja työllisyydenhoidon moninaisella alueella käytännön hyvät ratkaisut törmäävät erilaisiin institutionaalsiin kontrollipyrkimyksiin. Hyvien joustavien palvelukäytäntöjen edistämiseksi näemme seuraavat asiat tärkeinä:

- perustoimeentulon parantaminen ja toimeentuloturvajärjestelmän yksinkertaistaminen
- sosiaalisen kuntoutuksen erottaminen työllistämistoimenpiteistä ja sitä koskevasta sanktiointikäytännöistä
- rajapintayhteistyön tukeminen, yhteisistä tuloksista palkitseminen ja yhteistyön selkeä resursointi

- ammatillista, työvoimapolitiittista ja muuta ostopalveluna tuotettua koulutusta koskevien pedagogisten ratkaisujen poistaminen koulutuksen järjestämistä koskevista säädöksistä
- yhteiskunnallisia yrityksiä koskevien linjausten selkiennyttäminen ja kokeilujen poikkeuslupien mahdollistaminen lain muutosvalmistelujen yhteydessä
- osatyökykyisten työllistämistä avoimille työmarkkinoille tukevien, yritysten yhteiskuntavastuullisten ratkaisujen tukeminen esim. osatyökykyisen työn suorittamiseen liittyvien investointien tuen lisääminen, työkyvyttömyyseläkkeen vastuuosuuksien siirtäminen yritykseltä valtiolle, silloin kun yritys työllistää osatyökykyisen työnhakijan.

KIRJOITTAJAT

Kirjoittajat

Autio, Riina

Media-assistetti, projektiassistentti

Kirjoittaja on Välittäjä-hankkeen projektiassistentti, jossa hän on vastannut hankkeiden viestinnällisestä ilmeestä sekä toiminut erilaisissa projektihallinnon tehtävissä. Koulutukseltaan media-assistentti. Autio on viestinnän ja tiedotusalan osaaja ja hänellä on työkokemusta mainos- ja kirjapainoalalta.

Era, Taina

YTM, hankeasiantuntija

Kirjoittaja toimi KEVÄT-koordinaatiorahankkeessa moniammatillisten palveluiden kehittämisen, yhteisöllisen kuntoutuksen ja työnohjauksen asiantuntijana. Taina Era on toiminut aiemmin myös tutkijana työllisyyteen liittyneissä Into-Work, Telematic- ja Wire-hankkeissa. Hän on Jyväskylän ammattikorkeakoulun, Hyvinvointi yksikön, T&K&I tulosityksikön hankeasiantuntija ja edistää sosiaali- ja kuntoutusalan hanketoimintaa Keski-Suomessa.

Harmainen, Arja

KM, Äänekoskes TE-toimiston johtaja

Kirjoittaja on kasvatustieteen maisteri, aineenopettaja, erikoisfysioterapeutti ja hän toimii Äänekosken TE-toimiston johtaja. Arja Harmainen on työskennellyt aiemmin terveydenhuoltoalalla fysioterapeuttina ja osastonhoitajana, jolloin hänen vastuualueinaan ovat olleet mm. lääkinnällinen kuntoutus ja kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmän työhön osallistuminen. Hän on toiminut myös opettajana eri oppilaitoksissa ja palveluohjaajana. Vuodesta 2001 lähtien Arja Harmainen on johtanut Ääneseudun työvoimatoimistoa ja vuodesta 2009 Äänekosken työ- ja elinkeinotoimistoa.

Hänninen, Pirjo

KM, opettaja

Kirjoittaja on opinto-ohjaaja ja hän on toiminut Jyväskylän Setlementti ry:ssä Taitajasta Ohjaajaksi – Työvalmentajien ohjauskoulutushankkeessa projektikoordinaattorina 19.1.2009–31.1.2011. Tällä hetkellä hän työskentelee Jyväskylän ammattikorkeakoulussa, ammatillisessa opettajakorkeakoulussa päätoimisena tuntiopettajana. Asiantuntijuusalueita hänellä ovat ohjaus, opettajuus ja työvalmennus.

Joutsen, Vuokko

YTM, opettaja, projektipäällikkö

Kirjoittaja on ammatillisten aineiden opettaja ja näyttötutkintomestari. Hän on toiminut Väilityömarkkinat, työnhakijan ammatilliset polut -hankkeen projektipäällikkönä ja ohjauspalvelutiimin jäsenenä. Hän on toiminut aiemmin ohjaavan koulutuksen opettajana sekä projektipäällikkönä useissa aikuisten osaamisen sekä aikuiskoulutuksen ja työelämän yhteistyön kehittämiseen liittyvissä ESR-hankkeissa. Vuokko Joutsen työskentelee Jyväskylän aikuisopiston Kehittämispalvelut -yksikössä.

Kallio-Kauppinen, Heli

Agrologi, toimistopäällikkö

Kirjoittaja on markkinointia ja taloushallintoa opiskellut ja työksensä tehnyt agrologi. Heli Kallio-Kauppinen on Kannonkosken OIVA Oy:n toimistopäällikkö, ja hänellä on reilun vuoden kokemus sosiaalisen yrityksen toiminnasta.

Klemi, Anna

FM, opettaja

Kirjoittaja on yhteiskuntatieteiden maisteri ja toimii ohjaavan koulutuksen opettajana Jyväskylän aikuisopistolla. Hän on toiminut hankkeessa ohjaavan koulutuksen opettajana ja välityömarkkina-asiakkaiden ohjaajana.

Laitinen, Janne

FM, projektipäällikkö

Kirjoittaja toimi KEVÄT-koordinaatiohankkeen projektipäällikkönä, vastuualueenaan sidosryhmäyhteistyö, 3.sektorin työllistämistoiminnan laadun ja vaikuttavuuden parantamisen teemaryhmätyö sekä sosiaalisten yritysten teemaryhmätyö. Janne Laitinen on toiminut aiemmin yrittäjänä ja projektipäällikkönä useissa EU-rakennerahastohankkeissa, mm. romanit työelämää hankkeessa. Myös rahoittajan rooli on tuttu, sillä hän toimi suunnittelijana Keski-Suomen TE-keskuksen Työvoimaosastolla. Hän on Jyväskylän ammattikorkeakoulun, Hyvinvointi-yksikön, T&K&I tulosityksikön työntekijä.

Lintunen, Kari

Sosionomi, projektipäällikkö

Kirjoittaja on sosionomi ja toimii yrittäjyysneuvojana yrityspalvelukeskus Luotsi:ssa, Jyväskylän TE-toimistolla. Kari Lintunen on myös Teho2-projektin projektipäällikkö.

Lääperi, Raija
KTM, tutkija

Kirjoittaja toimii tutkijana THL:n Jyväskylän toimipaikassa. Raija Lääperi on ollut KEVÄT-ohjelman ulkopuolinen arvioija. Arviointi on toteutettu jatkuvan kehittävä arvioinnin periaatteella. Raija Lääperillä on pitkä kokemus arviointityöstä, johon on kuulunut mm. ESR-ohjelman toimintalinjan 1 evaluaattorina toimiminen edellisellä ohjelmakaudella sekä lukuisten ohjelmien, projektikonaisuuksien ja yksittäisten projektien arviointi. Lisäksi työkokemukseen kuuluu monien pk-yritystoimintaan liittyvien tutkimusprojektien vetäminen sekä tutkimusraporttien kirjoittaminen. Tällä hetkellä työssä painottuu arvioinnin ohella laatujärjestelmätyö greencare-toiminnassa.

Pelkonen, Anu

Kuntoutuksenohjaaja (ylempi AMK), projektipäällikkö

Kirjoittaja on Kuntoutuksen ohjaaja (Ylempi Amk) ja toimii Mehiläinen kuntapalvelut Carema Oy:n palvelupäällikkönä. Vuosina 2008–10 Anu Pelkonen toimi Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n hallinnoiman Duunari-hankkeen projektipäällikkönä kehittäen OsaajaPlus-asiakasarviointityövälineitä välityömarkkinatoimijoiden käyttöön. Hän on toiminut työhönvalmentajana, kuntoutussuunnittelijana, sekä yrityskoordinaattorina myös Jyväskylän ammattikorkeakoulun Wire-hankkeessa vuosina 2000–2008. Kouluttajan tehtävät sekä yrittäjyys ovat myös tuttuja useiden vuosien ajalta.

Pinola, Pirkko

THM, projektityöntekijä

Kirjoittaja on opinto-ohjaaja, työnohjaaja. Pirkko Pinola on toiminut hankkeessa monialaisten osaamiskartoitusten vastuukouluttajana, ohjauspalvelutiimin jäsenenä sekä vtm-ohjaajana. Aiemmin Pirkko Pinola on toiminut ammatillisena kouluttajana ja työnohjaajana. Pirkko Pinola toimii Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa aikuiskoulutuksessa projektityöntekijänä, kouluttajana, aikuisten ohjaajana ja työnohjaajana.

Siekinen, Eija

Tietojenkäsittelytradenomi, projektipäällikkö

Kirjoittaja on Välittäjä-hankkeen projektipäällikkö ja hankekokemusta hänellä on kuuden vuoden ajalta Equal- ja ESR-hankkeissa. Koulutukseltaan Siekinen on tietojenkäsittelytradenomi ja tällä hetkellä hän opiskelee liiketalouden ylempää AMK-tutkintoa Jyväskylän ammattikorkeakoulussa.

Tammelin, Mia

YTT, tutkija

Kirjoittaja on tutkija ParasSos- tutkimusohjelmassa. Mia Tammelin on Jyväskylän ammattikorkeakoulussa sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Jyväskylän toimipaikassa työskentelevä tutkija. Sosiaalipalvelututkimuksen ohella hän on tutkinut suomalaista ja eurooppalaista työelämää mm. Jyväskylän yliopistossa sekä toiminut asiantuntijatehtävissä Kansainvälisessä työorganisaatiossa, ILO:ssa Genevessä.

Ylönen, Marjatta

YM, opettaja

Marjatta Ylönen on psykologi ja ohjaavan koulutuksen opettaja. Hän on toiminut hankkeessa ohjaavan koulutuksen ja osaamiskartoitusten vastuukouluttajana, ohjauspalvelutiimin jäsenenä ja vtm-ohjaajana, Jyväskylän aikuisopistossa. Aiemmin Marjatta Ylönen on toiminut ammatinvalintapsykologina. Toimii Jyväskylän aikuisopistossa Kehittämispalvelut -yksikössä ohjaavien koulutusten opettajana ja muissa aikuisohjaustehtävissä.

LÄHTEET

Lähteet

Taina Era: Kevättä siirtymiin välityömarkkinoilla ja välityömarkkinoilta

Alatalo, Johanna: Mitä indikaattorit kertovat työmarkkinoiden joustosta ja turvasta. Työvoimapolitiittinen aikakauskirja. 6–20:3.2009. Viitattu 23.3.2011. Saatavana: http://www.tem.fi/files/24643/tak_3_2009.pdf

Arnkil, Robert, Vuorinen, Raimo ja Spangar, Timo: Kohti ohjauksen kokonaisvoimavarojen yhteiskehittämistä. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. 2008.

Asplund, Rita: Työvoimapolitiikan vaikuttavuus Suomen näkökulmasta katsottuna. Työvoimapolitiittinen aikakauskirja. 6–20:3.2009. Viitattu 23.3.2011. Saatavana: http://www.tem.fi/files/24643/tak_3_2009.pdf

Asplund, R. ja Maliranta, M. Koulutuksen taloudelliset vaikutukset. Sitran raportteja 60:2006. Edita Prima Oy, Helsinki, 2006.

Castells, Manuel, End of Millennium, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. III. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell, 1998.

Era, T. : Saarijärven 3. sektorin palvelukartoitus. Moniste. KEVÄT-koordinaatiohanke. Jyväskylän ammattikorkeakoulu Oy. 2010.

Hanhijoki, Ilpo, Katajisto, Jukka, Kimari, Matti, ja Savioja, Hannele: Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Tulevaisuuden työpaikat – osaajia tarvitaan. Opetushallitus. Edita Prima Oy. Helsinki. 2009. Viitattu 23.3.2011. Saatavana: http://www.oph.fi/download/46470_koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2020.pdf

Hanhinen, Taina: Osaamisenhallinta on työelämän haaste ja valtti. Työpoliittinen aikakauskirja. 5–18:1:2011. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. 2011. Viitattu 23.3.2011. Saatavana: <http://www.tem.fi/files/29368/hanhinen.pdf>

Hämäläinen, K. ja Tuomaala, J.: Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus 315. Työministeriö. Helsinki. 2006.

Ilmonen, Kari: Työelämän marginaalissa – kuntouttava työtoiminta osa (työ) elämäosallisuutta. Luento 23.2.2011. Keski-Suomen osaamiskeskus. Aikuissosiaalitiön tapaaminen.

Julkunen, Raija: Uuden työn paradoksit. Keskustelua uuden työn prosess(e)ista. Vastapaino. Tampere. 2008.

Kangas, Olli: Laman varjo ja nousun huuma. Suomalainen yhteiskunta 1990-luvun lopulla. Teoksessa : laman varjo ja nousun huuma (toim.) Olli Kangas. KELA. Sosiaali- ja terveydenhuollon tutkimuksia 72. Helsinki. 2003.

Karjalainen, Jarno ja Karjalainen, Vappu: Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 38. Yliopistopaino. Helsinki. 2010.

KASTE 2008–2011: Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma (KASTE) 2008–2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:6. Yliopistopaino. Helsinki. 2008.

Kauhanen, Antti ja Maliranta, Mika: Terve tuho – tietä tuottaville työpaikoille ja kasvulle. EVA-analyysi No. 14. 83.2011. Lainattu 23.3.2011. Saatavana: <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2011/03/Terve-tuho.pdf>

Kerminen, Päivi: Välityömarkkinoiden kehittämisstrategia. Alustus välityömarkkinoiden kehittämisohjelman tapaamisessa 13.4.2010. Valtakunnallisen Välityömarkkinat-kehittämisohjelman projektien työkokous 12.–13.4.2010, Helsinki. Viitattu 15.3.2011. Saatavana: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=3808>.

Matinvesi, Seppo: Prosessin ja ajoittamisen ongelmat kuntoutuksessa: ICF:n tulkintaa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 2010.

Moisio, Pasi, Honkanen, Pertti, Hänninen, Teemu, Kuivalainen, Susan, Raijas, Anu, Sauli, Hannele, Viitamäki, Heikki, Hannikainen-Ingman, Katri : Perusturvan riittävyyden arviointiraportti. Avauksia. 4:2011. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki 2011. Viitattu 23.3.2011.

Moisio, Pasi: Tuloerojen, köyhyyden ja toimeentulo-ongelmien kehitys. Teoksessa: Suomalaisten hyvinvointi 2010. (toim.) Marja Vaarama, Pasi Moisioja, Sakari Karvonen. Terveyden ja Hyvinvoinnin laitos. Yliopistopaino. Helsinki.

Paltamaa, J., Karhula, M., Suomela-Markkanen, T. ja Autti-Rämö, I.: Hyvän kuntoutuskäytännön perusta. Käytännön tutkimustiedon analyysistä suosituksiin vaikeavammaisten kuntoutuksen kehittämishankkeessa. KELA:n tutkimusosasto. Vammalan kirjapaino Oy. Sastamala. 2011.

Pyöriä, Pasi: Tietotyö Suomessa – teoreettisia ja empiirisiä huomioita. Työpoliittinen aikakauslehti. 23–33:3.2006. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. 2006. Viitattu.22.3.2011. Saatavana: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/2006/03/pyoria.pdf

Räisänen, Heikki ja Schmid, Gunther: Siirtymätyömarkkinat ja joustoturva Suomen työmarkkinoiden näkökulmasta. 5–29:3.2008. Työpoliittinen aikakauskirja. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. 2008. Saatavana: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/d4f9b358-3440-4894-9004-0cdf6a621efe>

Soppela, H: Jyväskylän kolmannen sektorin välityömarkkinoiden palvelukartoitus selvitys. Moniste. KEVÄT-koordinaatiohanke. Jyväskylän ammattikorkeakoulu Oy. 2011.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (verkkojulkaisu). Aikasarjatiedot 2000–2009, Liitetaulukko 25. Työttömyysasteet koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuosina 2000–2008, 15–74-vuotiaat. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 22.3.2011. Saatavana: http://stat.fi/til/tyti/2009/17/tyti_2009_17_2010-12-03_tau_025_fi.html

Tuomaala, Mika: Rekrytointiongelmat sekä työvoiman kysyntä ja tarjonta työvoimatoimistoissa Tilanne syyskuussa 2008. TEM SET/TUTE. Viitattu:22.3.2011. Saatavana: http://www.tem.fi/files/21134/Rekrytointiongelmat_seka_tyovoiman_kysynta_ja_tarjonta_tyovoimatoimistoissa_syys_08.pdf

Turunen, M.: Ääneseudun 3. sektorin yhteistyöverkoston kartoitus. Moniste. Nitoja-hanke. Äänekosken katulähetys.ry. 2009.

Työministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämisohjelma 2007–2013. Välityömarkkinat (TM) viitattu 15.3.2011. Saatavana: http://www.rakennerahistot.fi/rakennerahistot/tiedostot/valtakunnalliset_kehittamisohjelmat/tem_valityomarkkinat_ko.pdf

Toikko, T.: Asiakkaat välityömarkkinoiden pyörteissä. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisu. 2009. Viitattu 12.3.2011. Saatavana: <http://www.seamk.fi/loader.aspx?id=b68d6e5d-c5d5-4345-abd3-a8fb46d56331>

Valtakunnallinen Välityömarkkinat-kehittämisohjelma (ESR), TEM:n ja STM:n hallinnonalojen projektit. Työministeriö. Viitattu 17.3.2011. Saatavana: [http://www.tem.fi/files/28416/Valityomarkkinat_kehittamisohjelman_hankkeet_ja_koordinaatiroolissa_olevat_hankkeet_\(kelt\)_16112010.pdf](http://www.tem.fi/files/28416/Valityomarkkinat_kehittamisohjelman_hankkeet_ja_koordinaatiroolissa_olevat_hankkeet_(kelt)_16112010.pdf)

Väyliä työhön. TUPO 2 -työryhmän mietintö 2006. Työhallinnon julkaisuja 361. Työministeriö. Helsinki. 2006.

Mia Tammelin: Kunta- ja palvelurakennemuutos (Paras) muuttaa kuntapalvelujen rakennetta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kunta- ja palvelurakennemuutuksesta sekä laeiksi kuntajakolain muuttamisesta ja varainsiirtoverolain muuttamisesta HE 155/2006 vp.

Kaskisaari, Marja & Tammelin, Mia & Hirvonen, Johanna & Hämeenaho, Pilvi & Ilmarinen, Katja & Vartiainen, Anssi (2010) Kuntalaisten arvioita sosiaalipalveluista. ParasSos-tutkimus Keski-Suomen yhdeksän kunnan alueella. Raportti 6/2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Kokko, Simo & Heinämäki, Liisa & Tynkkynen, Liina-Kaisa & Haverinen, Riitta & Kaskisaari, Marja & Muuri, Anu & Pekurinen, Markku & Tammelin, Mia (2009) Kunta - ja palvelurakennemuutuksen toteutuminen: kuntakysely sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisestä ja tuottamisesta. Raportti 36/2009. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Laki kunta- ja palvelurakennemuutuksesta 169/07.

Leinonen, Anu (2008) Sosiaalipalvelut muutoksessa – Paras vai palveluaukko? Tutkimussuunnitelma ParasSos-tutkijaryhmälle. Työpapereita 14/2008. Helsinki: Stakes.

Mitä tarkoitetaan sosiaali- ja terveydenhuollon lähipalveluilla, seudullisilla palveluilla ja keskitettävillä palveluilla (PowerPoint-esite), Kuntaliitto. (viitattu 26.1.2010)

Sosiaali- ja terveysministeriön muistio 14.9.2009. Sosiaali- ja terveydenhuollon uusi alueellinen palvelurakenne.

Uudistuvat kuntapalvelut (2009) Kuntaliitto. <http://hosted.kuntaliitto.fi/intra/julkaisut/pdf/p090312140600M.pdf> (katsottu 21.6.2010)

Valtioneuvoston selonteko kunta- ja palvelurakennemuutoksesta (2009). Valtiovarainministeriö.

Internet-lähteet:

Kuntaliitto (kuntaliitokset ja yhteistoiminta-alueiden muodostaminen): <http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaliitokset/Sivut/default.aspx> (viitattu 21.2.2011)

Taina Era: Työllistäminen ja kuntien toimivat käytännöt

Arnkil, Robert, Vuorinen, Raimo ja Spangar, Timo: Kohti ohjauksen kokonaisvoimavarojen yhteiskehittämistä. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. 2008.

Era, Taina, Laitinen, Janne ja Lääperi, Raija: kuntakierroksen aineisto. powerpoint-esitys. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Hyvinvointi yksikkö, T&K&I tulosalue. Väilyömarkkinoiden kehittäminen Keski-Suomessa-hanke. 2011.

Era Taina: Pienyritykset työllistäjinä. Teoksessa : Era, Taina ja Koskimies, Helena (toim.): Wirettä työttöminen palveluihin. Tutkimusraportti palveluiden kehittämisestä Jyväskylän seudulla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 78. Jyväskylän yliopistopaino 2007.

Era, Taina ja Koskimies, Helena (toim.): Wirettä työttöminen palveluihin. Tutkimusraportti palveluiden kehittämisestä Jyväskylän seudulla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 78. Jyväskylän yliopistopaino 2007.

Karjalainen, Jarno ja Karjalainen, Vappu: Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 38. Yliopistopaino. Helsinki. 2010.

Karjalainen, Vappu: Aktiivisen sosiaalipolitiikan ristiriitainen tehtävä. Teoksessa, Palola, E., ja Karjalainen, V. (toim.) Sosiaalipolitiikka – hukassa vai uuden jäljillä? Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. 2011.

Kokko, R-L. ja Kotiranta P-L. (toim.), Paltamon työllistämismallin arviointitutkimus 2009–2013, I osaraportti 2.6.2010, THL Avauksia 17/2010, Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Lindsey, C. ja McQuaid, R. Inter-agency Co-operation in Activation: Comparing Experiences in three Vanguard 'Active' Welfare States. *Social Policy & Society*. 353–365:3/7, 2008.

McQuaid, R., Lindsey, C., Dutton, M. ja McCracken, M.: Best practice in inter-agency co-operation on employability, Employment Research Institute, Napier university, Edinburgh, March, 2007.

Möttönen, Sakari & Niemelä, Jorma: Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-kustannus.2005.

Nenonen, Marko: Lapiolinjalla -työttömät pakkotöissä. 1948–1971. Ateena kustannus Oy. Jyväskylä. 2006.

Peltola, Jarmo: 1930-luvun lama teollisuuskaupungissa. Lama, pula ja työttömyys – tamperelaisten toimeentulo 1928–1938. Tampereen yliopistopaino. Juvenes Print. Tampere. 2008.

Keski-Suomen ELY- keskus 2011. Erillisajot KEVÄT-ohjelmalle.

Kelan tilasto, 2009. Tilasto työmarkkinatuen saajista vuonna 2008.

Kelan tilasto, helmikuu 2011. Kelan työttömyysturvaetuuksien saajat ja maksetut etuudet. Viitattu 4.2.2011. Saatavana: http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT085AL&YKIELI=S

Schmid, G.: Social Risk Management Through Transitional Labour Markets. *Socio-Economic Review*, Vol. 4, No. 1, pp. 1–33, 2006. Lainattu 10.3.2011. Saatavana <http://ssrn.com/abstract=922881>

Imonen, K.:Työelämän marginaalissa - kuntouttava työtoiminta osa (työ)elämäosallisuutta. Esitelmä Sosiaalityön tapaamisessa.23.2.2011. Keski-Suomen Sosiaalialan osaamiskeskus. Jyväskylä.

Linnakangas, R., Suikkanen, A., Harjajärvi, M. ja Martin, M.: Kokeilusta kipinää. Keski-ikäisten työttömien kuntoutuskokeilun arviointi. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. 2005.

TEM, 2011, Pitkäaikaistyöttömyyden hoitamisesta työvoimavarojen turvaamiseen. Työ- ja elinkeinoministeriö. Raportteja. 13:2011. Helsinki. 2011. Tulossa julkaisuun.

Ulfes, A-M.: Kustannuslaskenta ja -vaikuttavuus aikuissosiaalityön aktivointipalveluissa eräissä suomalaisissa kunnissa. Laskentatoimen Pro Gradu –tutkielma 10.1.2010. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 10.3.2011. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201002281294>

Tuikkanen, O. Suullinen tiedonanto KEVÄT-koordinaatiohankkeen kuntakerroskeskustelujen yhteydessä. 2009.

Eija Siekkinen: Välittäjä-hanke – välittäjäorganisaatiotoiminta kehittämistoiminnan muotona

EU-hankearvioinnin perusteet ja hyvät käytännöt. 2009. Finnbarents. Viitattu 14.3.2011. [Http://www.finnbarents.fi/finnb/joom/userfiles/files/EU-hankearvioinnin%20perusteet%20ja%20hyvt%20kynnt.pdf](http://www.finnbarents.fi/finnb/joom/userfiles/files/EU-hankearvioinnin%20perusteet%20ja%20hyvt%20kynnt.pdf)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun www-sivut. Viitattu 15.3.2011. [Http://www.jamk.fi/projektit/759](http://www.jamk.fi/projektit/759)

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuen www-sivut. Viitattu 25.2.2011. [Http://www.kyt.fi/index.html](http://www.kyt.fi/index.html)
Lääperi, R. 2010. Välittäjän osahankekysely. Itsearviointia ja Välittäjän tuen ja sen merkityksen arviointia. KEVÄT-koordinaatio-hanke. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Sopimalla palveluita - Käytännön ratkaisuja. 2010. Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmän sopimuksellisuusteemaryhmän kokoama opas. Viitattu 21.3.2011. [Http://www.uwasa.fi/midcom-serveattachmentguid-cc99a4b7e7d4bb23aeebb10fba-bdf591/Sopimalla_palveluita.pdf](http://www.uwasa.fi/midcom-serveattachmentguid-cc99a4b7e7d4bb23aeebb10fba-bdf591/Sopimalla_palveluita.pdf)

Sovatek-säätiön www-sivut. Viitattu 15.3.2011. [Http://www.sovatek.fi/index_yleista.shtml](http://www.sovatek.fi/index_yleista.shtml)

Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-rakennerahastot.fi -sivut. Viitattu 25.2.2011. [Http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/muut_julkaisut/02_valittajaorganisaatiot_saavat_pienet_toimijat_toimimaan.pdf](http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/muut_julkaisut/02_valittajaorganisaatiot_saavat_pienet_toimijat_toimimaan.pdf)

Työministeriö. 2006. Hyvin meni vaikka välillä hirvitti. Selvitys ESR-välittäjäorganisaatiotoiminnasta 2000-2006. ESR-julkaisu.

Viitaseudun Kumppanuus ry:n www-sivut. Viitattu 14.3.2011. [Http://www.viitaseudunkumppanuus.fi/pages/viitaseudun-kumppanuus.php](http://www.viitaseudunkumppanuus.fi/pages/viitaseudun-kumppanuus.php)

Äänekosken katulähetys ry:n www-sivut. Viitattu 14.3.2011. [Http://personal.inet.fi/yhdistys/aanekosken.katulahetys/](http://personal.inet.fi/yhdistys/aanekosken.katulahetys/)

Anu Pelkonen: Vaikuttavuutta kolmannen sektorin ohjaus- ja verkostoyhteistyöhön

Elinkeinoelämän keskusliitto 2010. Työelämän parantumisen paradoksi. Raportti työelämästä. Helsinki 2010.

Helander, V. 1998. Julkisvalta ja professiot. Teoksessa Mykkänen, J. & Koskinen, I. (toim.) Asiantuntemuksen politiikka – professiot ja julkisvalta Suomessa. Helsinki: Yliopistopaino.

Mäkitalo, M. 2004. Ohjaustyön jäsentäminen ja avainosaamisen käsite. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen, T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3, Ohjaustyön välineet, aikaa, huomiota, kunnioitusta. WS Bookwell Oy, Juva.

Pasanen, H. 2004. Työssä oppimisen ohjaus prosessina. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen, T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3, Ohjaustyön välineet, aikaa, huomiota, kunnioitusta. WS Bookwell Oy, Juva.

Pekkala, T. 2007. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. Edita Prima Oy.

Von Herten-Oosi, N. & Vaittinen, E. & Ruoppila, S. & Virtanen, P. 2010. Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 13/2010.

Muut lähteet:

Keski-Suomen Elinkeino, liikenne ja ympäristökeskus 2010. Palkkatukitilitystiedot 2009. Sähköpostikeskustelu Sirpa Lehto.

Vuokko Joutsen, Pirkko Pinola, Marjatta Ylönen & Anna Klemi: Työnhakijan ammatillista polkua rakentamassa

Hyyppä, H. 1999. Uudistuminen konsulttityön haasteena. *Aikuiskasvatus* 1, 60–68.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Gaudeamus. Helsinki.

Pirjo Hänninen: Taitajasta Ohjaajaksi – Työvalmentajien ohjauskoulutushanke

Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 388. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Koskenlahti, A-M. 2010. Arjen aakkosista työelämän taitajaksi. Työvalmennus sosiaalisen työllistämisen toimialalla. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Lindström, K. 2008. Välityömarkkinoilla toimivan henkilöstön työvalmennuskoulutuspilotti. Kehittämishankeraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

NÄKY – Setlementtien sosiaalisen tilinpidon verkostohanke. Viitattu 23.11.2010. [Http://jyvala.fi/index.php?page=hankkeet-ja-projektit](http://jyvala.fi/index.php?page=hankkeet-ja-projektit)

Opetushallitus – Näyttötutkintojen uudistaminen. Viitattu 23.11.2010. [Http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/nayttotutkintojen_uudistaminen](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/nayttotutkintojen_uudistaminen)

Peavy, R.V. 2004. Sosiodynaaminen näkökulma ja ohjauksen käytäntö. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Jyväskylä: PS-kustannus, 16–47.

Pelkonen, A. & Lindström, K. 2008. Työnantajayhteistyötä eri lähtökohdista. Teoksessa A. Hakulinen & H. Niemi (toim.) Hyvät käytännöt kestäviksi vaikutuksiksi. Wire-projektin loppuraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 83, 75–92.

Taitajasta Ohjaajaksi – Työvalmentajien ohjauskoulutushankkeen hankesuunnitelma (TOT) 4.9.2008. Jyväskylän Setlementti ry.

Raija Lääperi & Kari Lintunen: Sosiaalinen yritys välityömarkkinoilla

Bland, J. 2010. Yhteiskunnalliset yritykset, ratkaisu 2000-luvun haasteisiin, Ison-Britannian malli ja sen kokemukset. TEM:n julkaisuja 32/2010.

Kauko-Valli, S. & Niittykangas, H. (toim.) 2009. Sosiaalinen yrittäjyys, näkökulmia ja tuloksia. Jyväskylän yliopisto taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja 177/2009. Jyväskylä.

Lilja, I. & Mankki, J. 2010. Yhteiskunnallinen yritys – luova ja yhdistävä toimintatapa. Yhteinen yritys -hanke 2010. Helsinki.

Pättiniemi, P. 2006: Social Enterprises as Labour Market Measure. Kuopio: Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 130.

Pöyhönen, E. & Karhu, K. (toim.) 2008. Sosiaaliset yritykset ja hyvinvointipalvelut. Hot-hanke. Stakes. Helsinki.

Pöyhönen, E., Hänninen, E., Merenmies, J., Lilja, I., Kostilainen, H. ja Mankki, J. 2010. Sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yritykset - Uuden talouden edelläkävijöitä? Yhteinen Yritys -hanke.

Suikkanen, A. 2008. Selvitystyö välityömarkkinoista. SATA -komitean toimeksianto, 13.10.2008, päivitetty 4.5.2009. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=41254&name=DLFE-4806.pdf . (Viitattu 15.5.2009).

SYFO. 2010. <http://www.syfo.fi/>. (Viitattu 20.3.2011).

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2011. Yhteiskunnallisen yrityksen toimintamallin kehittäminen. Julkaisuja 4/2011.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2010. Väilyömarkkinat kehittämissstrategia. Luonnos 18.3.2010. Helsinki.

Vainionpää, T. 2010. Työskenteleminen sosiaalisessa yrityksessä. Työntekijöiden kokemuksia työskentelemisestä WoodFox Oy:ssä. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö. Sosiaalialankoulutusohjelma. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Yhteinen yritys. 2011. Yhteinen yritys -verkkopalvelu. <http://www.yhteinenyritys.fi/site/home>. Viitattu 20.3.2011.

Taina Era: Asiakasfoorumit ja palveluiden kehittäminen

Ala-Kauhaluoma, Mika, Keskitalo, Elisa, Lindqvist, Tuija ja Parpo Antti: Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta –lain sisältö ja vaikuttavuus. STAKES. tutkimuksia 141. Gummerus Kirjapaino Oy. Saarijärvi. 2004.

Arnstein, Sherry: A ladder of Citizen Participation, JAIP, 35:4:216–224.1969.

Beck, Vanessa, Wagner, Debbie ja Grix, Jonathan: Resilience and unemployment: a case study of East German women. German politics, 2005, 14 (1), pp. 1–13.2005.

Brafield, Helen and Eckersley, Terry: Service –user Involvement. Reaching the Heart to reach in Supported Housing. Jessica Kingsley Publishers. London and Philadelphia. 2008.

Davis, Ann: Service-users Involvement in Development and Research: lessons from the UK. Lecture, 21.9.2010. Asiakkaat väilyömarkkinoiden pyörteissä AS-KEL –foorumi, Tampere.2010.

Jokela, Mari: Kuntouttava työtoiminta Valtaväylä -hankkeen kunnissa. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.2010. Viitattu 18.2.2010. Saatavana: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21915/Jokela_Mari.pdf?sequence=1

Karjalainen Jarno ja Karjalainen Vappu: Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti.38/2010. Helsinki.2010.

Kerätär, Raija and Karjalainen, Vappu: Pitkäaikaistyöttömillä on runsaasti hoitamattomia mielenterveyshäiriöitä. Suomen lääkirlehti. 3683–3690:45:65/2010.

Knuutila, Jenny: the oral notice from the social worker in the municipality of Jämsä, 18.11.2010.

Koskenalho, Marja ja Kuntsi, Maarit: "Tää on tällästä reunalla elämistä koko ajan". Espoon keskuksen aikuissosiaalityön asiakasraadin kokemuksia aikuissosiaalityöstä toimeentulotuesta. Esitys.Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Viitattu 18.2.2010. Saatavana: <http://www.socca.fi/files/637/Asiakasraati.pdf>

Kuntainfo 14/2009. Sosiaali ja terveysministeriö. tiedotteet.kuntainfo. Viitattu 18.2.2010. Saatavana: <http://www.stm.fi/tiedotteet/kuntainfot/kuntainfo/view/1480293#fi>

Krook, Päivi: alustus, kevät 2010 Muurame Kuntouttavan työtoiminnan asiantuntijatapaaminen.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta. 2002/1295. Viitattu 8.3.2011. Saatavana: www.finlex.fi

Asetus 2010/312 lain julkisesta työvoimapalveluista 2002/1295 muutoksista. Saatavana: www.finlex.fi

Lindqvist, Tuija, Oksala Ilkka and Pihlman, Marjatta: Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Työministeriö, julkaisuja 289. Sosiaali- ja terveysministeriö, oppaita 2001:8. Helsinki. 2001.

Nio, Ilkka ja Sardar, Paula: Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2008. Työ- ja elinkeinoministeriö. analyysyjä, 24/2010. Helsinki.2010.

Närhi, Kati & Talvensola, Sivi & Valppu-Vanhainen, Anne & Karjalainen, Juhani: Aikuissosiaalityö muutoksessa? Keski-Suomen maakunnan aikuissosiaalityön hankkeen loppuraportti. Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, raportteja 22/2009.

Ojaniemi, Pekka: suullinen tiedonanto, sosiaalityöntekijä, Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Finland, 19.11.2010.

Rasi, Kirsti ja Virmalainen, Minna: Työttömien palveluohjausta Saarikassa. Kehittämishanke. Mielenterveys- ja päihdetyön asiantuntijuus, ammatilliset erikoistumisopinnot .Moniste. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2010.

Reponen, Sirkku: "Me ollaan sellasii huutolaispoikii, ei meidän asioista kukaan välitä..." Kokemuksia ESpoon työllisyyspalveluiden asiakasraadista. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK. humak. 2010. Viitattu 28.2.2010. Saatavana <https://publications.theseus.fi/handle/10024/14926>.

Tammelin, Mia: Kokemuksia sosiaalipalveluista. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasfoorumit Keski-Suomessa. Raportti 31/2010, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Yliopistopaino. Helsinki.2010.

Toikko, Timo ja Rantanen Tuomo: Käyttäjä- ja toimijalähtöinen kehittäminen. Ammattikorkeakulujen verkkojulkaisu: www.osaaja.net. Viitattu 9.3.2011. Saatavana: <http://ojs.seamk.fi/index.php/osaaja/article/viewFile/11115/966>

Tritter Jonathan Quetzal ja McCallum, Allison: The snakes and ladders of user involvement: Moving beyond Arnstein. Health Policy. 76:156-168.2006.

Taina Era & Janne Laitinen: Yhteisillä joustavilla käytännöillä hyvinvointia

Gazier, B. The European Employment Strategy in the Tempest: Restoring a Long-Term Perspective. Teoksessa: What Future for Social Investment. (toim.) Morel, N., Palier, B., Palme, J. Institute for Futures Studies. Digaloo. Stockholm. 2009.

Jacobsen, K. Achievements and Non-achievements of the European Employment Strategy. Teoksessa: What Future for Social Investment. (toim.) Morel, N., Palier, B., Palme, J. Institute for Futures Studies. Digaloo. Stockholm. 2009.

Kerätär, R. ja Karjalainen, V.: Pitkäaikaistyöttömällä on runsaasti hoitamattomia mielenterveyshäiriöitä. Suomen lääkirlehti. 3683-3690:45.2010.

Moisio, P. ja muut: Perusturvan riittävyden arviointiraportti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Avauksia, 4/2011.

Määttä, A.: Työkyvytön vai työtön? Kuntoutus 18-28:1.2011.

Ilmonen, K., Kerminen, P. ja Lindberg E. Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia - Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:4.

Viitattu 11.4.2011. Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=3320152&name=DLFE-15421.pdf

TEM, 2011, Pitkäaikaistyöttömyden hoitamisesta työvoimavarojen turvaamiseen. Työ- ja elinkeinoministeriö. Raportteja. 13:2011. Helsinki. 2011. Tulossa.

LIITTEET

KESKI-SUOMEN VÄLITYÖMARKKINOIDEN KEHITTÄMISOHJELMA

Työllistämisympäristö rakentuu useiden eri toimijatahojen työstä ja näin se näytetään niin asiakkaille, toimijoille kuin rahoittajillekin hyvin pirstaleisena. KEVÄT-ohjelman tavoitteena on löytää toimivia käytäntöjä, jotka parantavat toimijoiden keskinäistä työnjakoa, yhdenmukaistavat palvelujen laatua ja vastaavat näin paremmin asiakkaiden tarpeisiin. Tämän tavoitteen keskeisiksi kehittämisteemoiksi ja niiden toteuttajiksi on muodostunut 14 projektin ohjelmakokonaisuus, johon kuuluvat seuraavat teemat, suluisissa hallinnoijan ja kumppanihankkeen nimet:

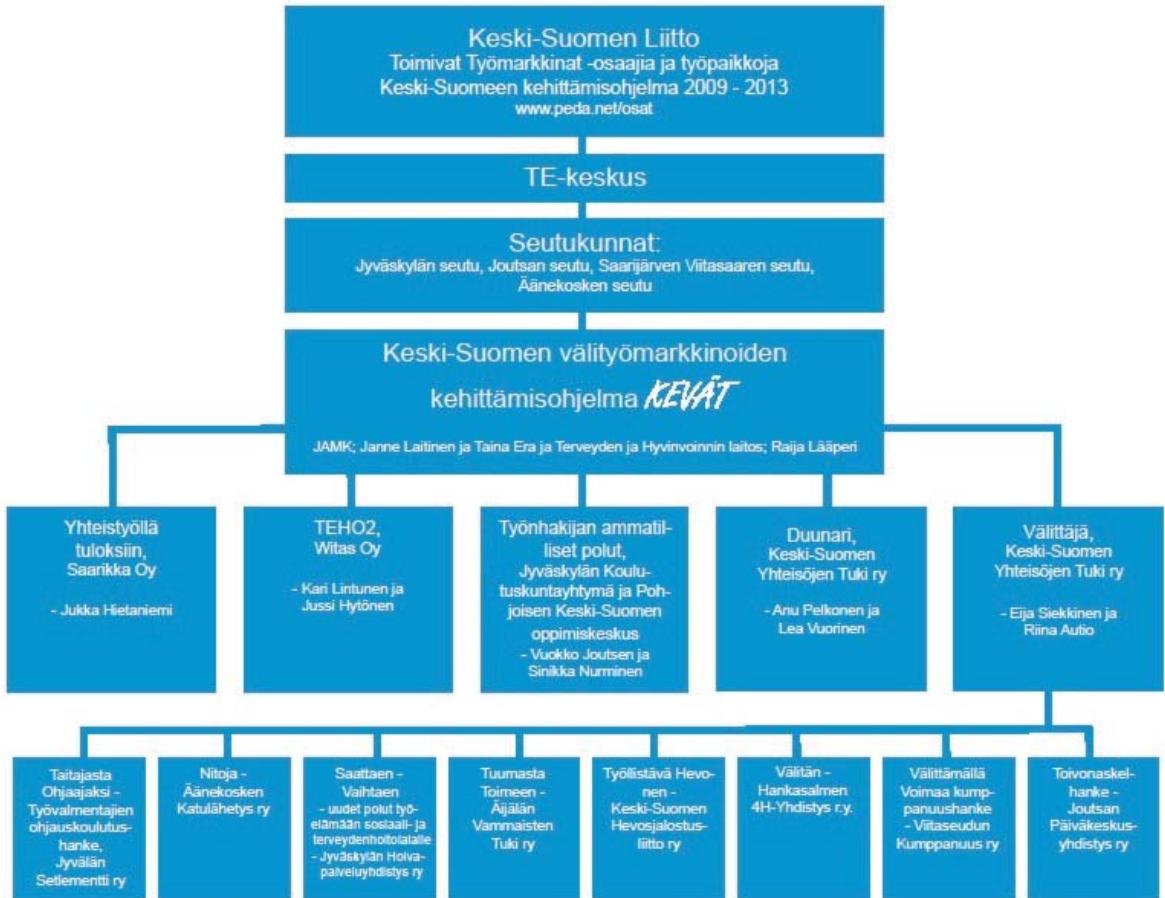
- Ammatillisen osaamisen kehittäminen (Jyväskylän koulutuskuntayhtymä: Työnhakijan ammatilliset polut)
- Kolmannen sektorin työllistämisen kehittäminen (KYT ry: Duunari ja Värittäjä sekä 8 osahanketta)
- Sosiaalisen yrittäjyyden ja kuntien edelleensijoittamisen kehittäminen (Witas Oy: Teho2)
- Moniammatillisten palvelu- ja työllistämisympäristöjen tukeminen (Saarikka Oy: Yhteistyöllä tuloksiin)
- Kehittämisohjelman koordinaatio (Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: Koordinaatiohanke)

KEVÄT-ohjelma käynnistyi vuonna 2008 ja se liittyi Toimivat työmarkkinat – osajia ja työpaikkoja Keski-Suomeen kehittämisohjelman (Tarvainen & Pietilä, 2009) toteutukseen. KEVÄT-ohjelma toimii kiinteässä yhteydessä kunnissa tapahtuvan työllistämisen kehittämisen kanssa, ja siihen kuuluvat seuraavat keskisuomalaiset kunnat (18): Hankasalmi, Joutsa, Jyväskylä, Karstula, Kannonkoski, Kinnula, Kivijärvi, Konnevesi, Kyyjärvi, Luhanka, Multia, Muurame, Pihtipudas, Saarijärvi, Toivakka, Viitasaari, Äänekoski ja Uurainen. KEVÄT-ohjelma on saanut rahoituksensa (3,6 m €) Manner-Suomen ESR-ohjelman valtakunnallisesta osiosta, toimintalinja 2:sta eli "työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen ja syrjäytymisen ehkäisy" -kokonaisuudesta. Ohjelman kuntarahaosuudesta vastaavat osallistujakunnat sekä Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Oy ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu Oy.

Koordinaatiohankkeen toimesta KEVÄT-ohjelman projektikokonaisuutta ohjataan siten, että kehittämistulokset edistävät uusien ratkaisujen ja yhteisten toimintatapojen löytymistä työllistämisen koko toimijakentässä.

KEVÄT -ohjelma

Keski-Suomen välityömarkkinoiden kehittämisohjelmaa (KEVÄT) tukee ESR ja Keski-Suomen kunnat.



Välityömarkkinat tarjoavat tuettuja työ- ja aktivointipaikkoja, joilla parannetaan työnhakijoiden osaamista ja työkykyä. Välityömarkkinat on joillekin välivaihe, toisille taas pysyvä työelämään osallistumisen muoto, yksi askel kohti avoimia työmarkkinoita.

PROJEKTIEI TIIVISTELMÄT

KESKI-SUOMEN VÄLITYÖMARKKINOIDEN KEHITTÄMISEN KOORDINOINTI

Työllistymisen prosessi välityömarkkinoilla on pirstoutunut yksittäisiksi toimenpiteiksi, jolloin työnhakijoille ei muodostu eheää, työllistymistä tukevaa palveluiden ketjua (esim. osaamisen kehittämistarve ei valitettavasti ohjaa valmennusta tuetussa työssä). Kehittyvät, yhteiset käytännöt ja tavoitteellinen ohjaus mahdollistavat joustavien väylien avaamisen avoimille työmarkkinoille. KEVÄT-Keski-Suomen välityömarkkinoiden kehittämisohjelman tavoitteena on luoda alueellisesti ja toiminnallisesti joustavia ja vaikuttavia palvelukokonaisuuksia välityömarkkinoille. Koordinoivan hankkeen avulla selkeytetään välityömarkkinoiden toimijoiden välistä yhteistyötä kunnissa, seutukunnissa ja koko maakunnassa.

KEVÄT-kehittämisohjelma on saanut rahoituksensa (3,6 m €) Manner-Suomen ESR-ohjelman valtakunnallisesta osiosta, toimintalinja 2:sta eli "työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen ja syrjäytymisen ehkäisy" -kokonaisuudesta.

Koordinaatiorankkeen (hanke nro 5) välittömiä kohderyhmiä ovat teemoja toteuttavien hankkeiden toimijat ja näiden hankkeiden yhteistyökumppanit, kuten kuntien, työhallinnon, työllistämistä toteuttavien organisaatioiden ja työllistävien yritysten tässä kehittämisprosessissa olevat henkilöt. Hankkeen välillisiä kohderyhmiä ovat pitkään työttömänä olleet työnhakijat, joilla on työllisyyden rakenteesta tai henkilökohtaisesta osatyökykyisyydestään johtuvia vaikeuksia sijoittua työmarkkinoille.

Projektin keskeisiä toimenpiteitä ovat hankkeiden toteutuksen koordinointi ja ohjaus. Kehittämisteemojen etenemistä arvioidaan asiakas- ja verkostopalautteen, projektien henkilöstön itsearviointin sekä projektien tuloksellisuuden arvioinnin avulla. Lisäksi vahvistetaan asiantuntijaverkostoja ja organisoidaan hanketulosten ja kokemuksen vaihtoa toimijoiden kesken.

Koordinoivan projektin tuloksena syntyy

1. Välityömarkkinoiden kehittämiseen liittyvien projektien muodostama toiminnallinen kokonaisuus, joka edistää työllistymisen vaikuttavuutta ja siihen liittyvien toimenpiteiden kehittämistä eri toimijoiden yhteistyönä.
2. Alueellisesti ja toiminnallisesti uusia rakenteelliseen työttömyyteen puurtuvia työllistämisen verkoston toimintatapoja

3. Yksilö- ja aluetason tuloksellisuuden arviointiin perustuvia alueellisia toimintamalleja ja välityömarkkinoiden kehittämistarpeita esittävä loppuraportti, joka nivoutuu Keski-Suomen Liiton Toimivat työmarkkinat -kehittämishjelmaan.
4. Välillisinä tuloksina yhteistyöstä oppilaitosten kanssa syntyy työllistämisen prosessin teemakohtaisiin erityiskysymyksiin perustuvia opinnäytteitä, konferenssiesitelmiä sekä ammatillisia ja tieteellisiä artikkeleita.

TYÖNHAKIJAN AMMATILLISET POLUT

Välityömarkkinat, työnhakijan ammatilliset polut -hankkeen tavoitteena ja tehtävänä oli ohjata pitkään työttömänä olleita työnhakijoita lisäämään omaa ammatillista valmiuttaan ja osaamistaan työn saamiseksi avoimilta työmarkkinoilta. Hankkeen toiminnallisina palveluina olivat jatkuvan ohjauksen lisäksi osaamiskartoitukset ja Aikuinen takaisin työelämään -ohjaavat koulutukset. Asiakkaita voitiin ammatillisen polun rakentamisen yhteydessä ohjata avoimiin työpaikkoihin, palkkatukityöpaikkoihin, työelämävalmennukseen, työ- tai koulutuskokeiluun tai yleisesti tarjolla oleviin koulutuksiin. Lisäksi heillä oli mahdollisuus suorittaa ammatillisia tutkintoja hankkeen Aikuinen ammattiin -työvoimakoulutuksena.

Ohjaus nähtiin hankkeessa prosessimaisena ja yksilölähtöisenä. Asiakas on itse ammatillisen polkunsu rakentaja. Ohjaus on moniulotteista, avoin erilaisille mahdollisuuksille ja näkökulmille, vuorovaikutuksellista sekä asiakkaan vahvuuksia ja itseohjautuvuutta tukevaa.

DUUNARI-HANKE

Kolmas sektori on ollut Keski-Suomessa merkittävä työllistämisen- ja aktivointipalvelujen tuottaja. Jyväskylän ja Äänekosken seudun 3. sektorin toimijoiden verkostoissa on useiden hankkeiden yhteydessä noussut esiin tarve yhteisistä tavoitteista välityömarkkinoiden kehittämiseksi. Kolmannen sektorin työllistävät toimijat haluavat olla aktiivisesti kehittämässä välityömarkkinoita. Nämä 3. sektorin keskeiset toimijat ovat kehittäneet esiselvityksen pohjalta oman verkostohankkeensa välityömarkkinoille. Näiden tahojen yhteisellä Duunari-hankeella haetaan vaikuttavuutta ja laatua kolmannen sektorin työllisyystoimintaan. Jyväskylän ja Äänekosken seuduilla on edelleen paljon rakennetyöttömyyttä, jonka vähentäminen edellyttää toimivia välityömarkkinoita.

Välityömarkkinoiden kohderyhmän osallisuutta työelämässä voidaan edistää kehittämällä välityömarkkinatoimijoiden palveluja. Välityömarkkinat tarjoavat heikossa työmarkkina-asemassa oleville mahdollisuuden arvioida ja parantaa työ- ja

toimintakykyään. Duunari-hankkeen tavoitteena on luoda laadukkaita valmennuksen työvälineitä 3. sektorin organisaatioille siten, että heidän edellytyksensä työllistää palkkatukityössä olevia edelleen avoimille työmarkkinoille paranevat.

Duunari-hanketta hallinnoi Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry ja hankkeen kumppanit ovat kolmannen sektorin tärkeimmät työllistäjät Keski-Suomessa: Jyväskylän settlementti ry, Jyväskylän Katulähetys ry, Jyvässeudun Työttömät ry, Työvalmennussäätiö Tekevä, Äänekosken Katulähetys ry.

Duunari-hankkeella tuetaan kolmannen sektorin toimijoiden keskinäistä yhteistyötä laadun ja vaikuttavuuden parantamiseksi työllistämistoiminnassa. Hanke keskittyy erityisesti kehittämään kolmannen sektorin toimijoiden yritysyhteistyötä. Tuetussa työllistämistoiminnassa mukana olevien osaamisen ja työllistymisedellytysten arviointiin luodaan OsaajaPlus -seuranta- ja arviointilomakkeisto sekä OsaajaPlus -todistus. Hankkeessa luodaan rekrytoimistomalli, joka välittää tulevaisuudessa työvoimaa avoimille työmarkkinoille ja koordinoi yritysyhteistyötä ja selvittää yrittäjien tarpeet työvoimaan.

VÄLITTÄJÄ SEKÄ 8 OSAHANKETTA

Välittäjä -hanke on Keski-Suomen Yhteisöjen Tuen perustama välittäjäorganisaatiohanke, joka rahoittaa, tukee ja koordinoi sen suojissa toimivia osahankkeita. Välittäjä -hanketta rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto ESR ja Keski-Suomen TE-keskus sekä toiminta-alueen kunnat.

Välittäjä-hankkeen avulla halutaan selkiyttää välityömarkkinoilla toimivien kolmannen sektorin toimijoiden roolia lisäämällä eri toimenpitein toiminnan

- volyyymia
- laatua
- vaikuttavuutta

Välittäjä-hanke tukee osahankkeita niiden toiminnan sisällön kehittämisessä ja mahdollistaa myös pienten toimijoiden osallistumisen hanketyöhön.

Välittäjä-hanke pyrkii edistämään paikallisten 3. sektorin toimijoiden keskinäistä ja muiden välityömarkkinoilla toimivien toimijoiden yhteistyötä.

Välittäjä-hankkeessa saatavia hyötyjä, kokemuksia ja tuloksia sekä yhteistyösuhteita tullaan hyödyntämään osaprojektien toiminnassa ja KYT:n omassa perus-

toiminnassa järjestöjen tuki- ja kehittämisspalveluiden laadun parantamiseksi. Työllisyydestä vastaavat viranomaiset hyötyvät vahvistuvista 3. sektorin väli-työmarkkinoista.

OSAHANKKEET:

Välittämällä voimaa –kumppanuushanke

Hanketta toteuttaa Viitaseudun kumppanuus ry ja hallinnoi Keski-Suomen yhteisöjen tuki ry:n (KYT) Välittäjä-hanke. Hankkeen tehtävä on luoda, kehittää ja vahvistaa paikallisia työkumppanuuksia ja verkostoja. Samalla parantaa työvalmennusosaamisen ja työllistämistoiminnan laatua ja sen monipuolistamista. Kohderyhmänä hankkeella on pitkäaikaistyöttömät ja vajaakuntoiset. Hanke kehittää kuntouttavan työtoiminnan mallin, jolloin asiakkaille on tarjolla ohjausta, koulutusta ja asiakkaan tilanteen kartoitusta. Kumppanuuspohjaisen työverkoston hyödyntäminen ja sen kehittäminen auttaa pitkän työttömyyden katkaisemisessa.

Nitoja-hanke

Nitoja-hanketta toteuttaa Äänekosken katulähetys ry ja hallinnoi Keski-Suomen Yhteisöjen tuki ry:n (KYT) Välittäjä-hanke. Hankkeen tavoitteena on paikallisten työllisyyskumppanuuksien ja verkostojen luominen, työllisyystoiminnan laadun parantaminen ja osaamisen lisääminen sekä yhdistystoiminnan kehittäminen toimimaan palveluntuottajina kunnille, työvoimatoimistoille ja muille viranomaisille. Hankkeessa kehitetään työvalmennusosaamista ja toimijoiden toimintaa.

Taitajasta Ohjaajaksi

TOT-hanketta toteuttaa Jyväskylän Setlementti ry ja hallinnoi Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n (KYT) Välittäjä-hanke. Taitajasta Ohjaajaksi – työvalmentajien ohjauskoulutushanke on tarkoitettu 3. sektorin organisaatioille, jotka haluavat kehittää valmennus- kuntoutus- ja ohjaus-henkilöiden ohjausosaamista. Ohjauskoulutus on suunnattu henkilöille, joilla on oman toimialan, tehtäväkentän, organisaatioinsa osaaminen ja asiantuntemus ja joiden työn keskeinen osa on tietystä tehtäväalueesta vastaaminen ja työvalmentautujien ohjaus. Ohjauskoulutuksen tarkoituksena on työvalmentajien ohjaustaitojen kehittäminen ja työvalmennuksen vaikutusten vahvistaminen. Tavoitteena on, että työvalmentajat perehtyvät työssä oppimisen ja oppimisen ilmiöön laajasti sekä oppivat soveltamaan tietoutta omaan ohjaukseensa. TOT-koulutuksen sisältöjä ovat mm. työvalmennus, työvoimapolitiittiset toimenpiteet ja ammatillisen kuntoutuksen tukitoimet, työssä oppiminen, oppiminen, erilaiset oppijat, ohjaaminen, arviointi ja palautteen antaminen, työ ja toimintakykyisyys, työyhteisötaidot, jatkokoulutus ja OsaajaPus-todistuksen käyttö.

Työllistävä hevonen

Työllistävä Hevonen-hanketta toteuttaa Keski-Suomen hevosjalostusliitto ja hallinnoi Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n (KYT) Välittäjä-hanke. Hanke madaltaa hevotalousyrittäjien kynnystä palkkaamaan ja saamaan ulkopuolista työvoimaa. Talliyrittäjien lisäksi kohderyhmänä ovat honossa markkina-asetuksessa olevat ihmiset. Hevostilojen määrä on kasvanut huomattavasti viime vuosina ja kasvu jatkuu yhä. Työvoiman tarve lisääntyy, koulutetun työvoiman löytäminen on vaikeaa. Hanke lisää talliyrittäjien yhteistyötä ja tietoisuutta vaihtoehtoisten työllistämisen muodoista. Edelleen sijoittamisen mallia pyritään selkeyttämään ja luomaan edellytyksiä maakunnallisen sosiaalisen yrityksen perustamiselle. Tuloksina syntyy pysyvä talliyrittäjien yhteistyöverkosto. Hanke luo uusia toimintamalleja alalla. Työnhakijalle hankkeen toiminta on osa työllistymisen tai kuntoutumisen polkua.

Välitän-hanke

Välitän-hanketta toteuttaa Hankasalmen 4H yhdistys ry ja hallinnoi Keski-Suomen Yhteisöjen tuki ry:n (TYK) Välittäjä-hanke. Välitän on EU-rahoitteinen hanke 17-25-vuotiaille Hankasalmelaisille työttömille, koulunsa keskeyttäneille tai vailla opiskelupaikkaa oleville nuorille. Hankkeen tavoitteena on nuorten hyvinvoinnin kehittäminen, tukeminen työnhaussa ja työllistymisen tiellä. Lähtökohtana ovat nuorten omat tarpeet. Toimintoina ovat yksilö- ja ryhmäprosessit.

Saattaen - vaihtaan -uudet polut työelämään sosiaali- ja terveysalalla

Saattaen – vaihtaan –hanketta toteuttaa Jyväskylän Hoivapalveluyhdistys ry ja hallinnoi Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n (TYK) Välittäjä-hanke. Hanke edistää hoiva-alasta kiinnostuneiden työnhakijoiden työllistymistä Jyvässeudulla. Hankkeen avulla pyritään turvaamaan osaavan ja luotettavan työvoiman saanti sosiaali- ja terveysalalla. Hanke parantaa monipuolisen ja alalle sopivan työvoiman saatavuutta. Hankkeen tavoitteena on kohentaa työllistettävien elämänhallintaa, rakentaa heille reittejä ammattipätevyyteen, luoda yhteistyötä ja työpaikkoja yhteisellä rekrytoinnilla. Hankkeessa luodaan ja kokeillaan malleja työllistämisen tukemiseksi. Hyväksi todetut mallit siirretään niitä tarvitseville alueille. Hankkeessa arvioidaan myös mahdollisuutta perustaa hoiva-alan sosiaalinen yritys. Hankkeen tuloksena työllistettävän koulutus- ja työpolut avautuvat ja oma elämänhallinta paranee työelämään motivoitumisen ja kouluttautumisen kautta.

Tuumasta toimeen

Tuumasta toimeen –hanketta toteuttaa Äijälän Vammaisten Tuki ry ja hallinnoi Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n (TYK) Välittäjä-hanke. Hanke edistää puutarha-alalle kouluttautuneiden ja alasta kiinnostuneiden työllistymistä myös avoimille työmarkkinoille. Äijälän puutarha-alue kunnostetaan niin, että sinne muodostuu ympärivuotinen työtoiminnan paikka vaikeasti työllistyville kuntoutujille, syrjäytymisuhan alaisille tai

muille työtoimintaa tarvitseville. Puutarhan ympärille muotoutuvan ympärivuotisen työtoiminnan rinnalla tulee olemaan työtoiminnan paikkoja myös tilan muiden töiden parissa.

ToivonAskel –hanke

ToivonAskel –hanketta toteuttaa Joutsan Päiväkeskusyhdistys ry ja hallinnoi Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n (KYT) Välittäjä-hanke. ToivonAskel – hanke on pitkä-aikaistyöttömille tarkoitettu kokonaisvaltaisesti eheyttävä ja kuntouttava matalan kynnyksen työtoiminnan hanke.

TEHO2

Teho2-hankkeen tavoitteena on sosiaalisten yritysten perustamisneuvonnan ja työllistämisyhteistyön kehittämisen kehittäminen Keski-Suomessa.

Hankkeen pääpaino on sosiaalisten yritysten perustamisneuvonta. Perustamisneuvonta perustuu liiketoiminta- ja työllistämisenosaamiseen. Perustettavat sosiaaliset yritykset pohjaavat paikalliseen kehittämiseen tai puhtaasti liiketoiminnan kehittämiseen.

Tieto-taito sosiaalisista yrityksistä yritysneuvontaorganisaatioissa lisääntyy ja näin ollen yritysten tiedonsaanti sosiaalisista yrityksistä paranee. Neuvontatyön kautta syntyy uusia sosiaalisia yrityksiä ja työpaikkoja. Työpaikat välityömarkkinoilla monipuolistuvat sosiaalisten yritysten määrän lisääntyessä.

Hankkeen tuloksena kuntien ja sosiaalisten yritysten edelleensijoitustoiminta laajenee. Edelleensijoittamista voidaan toteuttaa toimintaympäristöissä vaikeasti työllistyvien työllistämiseksi. Vaikeasti työllistyvien sekä rakennetyöttömien määrä vähenee ja kuntien työmarkkinatukimenot pienenevät.

Sosiaalisten yritysten ja edelleensijoitustoiminnalla yrityksiin luodaan välityömarkkinoille työpaikkoja, jotka edistävät työttömien sijoittumista avoimille työmarkkinoille ja osaltaan turvataan yritysten työvoiman saatavuutta.

YHTEISTYÖLLÄ TULOSSIIN

Yhteistyöllä tuloksiin toiminta-alueena on Saarijärven - Viitasaaren seutukunnan yhdeksän kuntaa.

Yhteistyöllä tuloksiin – projektin kohderyhmänä ovat passiivisella työmarkkinatuen listalla olevat, sosiaalitoimen toimeentuloasiakkaat ja rakennetyöttömät, jotka ovat vaarassa joutua työmarkkinatukea saaneiden listalle.

Projektin tavoitteena on vähentää vaikeasti työllistyvien työttömien määrää ja vastaavasti kuntien työmarkkinatuen maksuosuutta, moniammatillisen palvelumallin luominen syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja työhallinnon ja sosiaalitoimen yhteisten asiakkaiden vastuutahon rajanvedon selkeyttäminen.

Toteutettavat toimenpiteinä ovat kohderyhmään kuuluvien asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn arviointi ja yksilöllisen ratkaisukeskeisen toimintasuunnitelman laatiminen sekä moniammatillinen ja palveluohjauksellinen työote asiakkaan työllistymisen polulle.

Osallistujien (osa) työllistymistä tuetaan ohjaavalla koulutuksella ja rajapintojen prosessit kuvataan ja tunnistetaan sekä prosessia kehitetään tehokkaaseen toimintatapaan eri toimijoiden ja sektorien välillä.

Työprosessit muutetaan toimiviksi kokonaisuuksiksi innovatiivisen ajattelumallin avulla. Pyritään kaikkien käytettävissä olevien välineiden (erikoisesti työhallinto, sosiaali- ja terveystoimi) täysimääräiseen tuntemiseen ja hyödyntämiseen ratkaisujen etsinnässä. Lisäksi toteutetaan henkilökohtaisen toimintasuunnitelman toteutumisen seuranta ja 'korjaustoimenpiteet'.

Kehitettävät uudet tuotteet ovat

- Moniammatillisen ja palveluohjauksellisen työotteen / toimintamallin omaksuminen arjen työkaluksi.
- Palveluohjauksen käsikirjan laatiminen
- Ryhmätyön käyttöön ottaminen työllistymisen polulla.
- Rajapintojen prosessikuvaukset, menetelmän kehittämisen ja käyttöön ottaminen.
- Toimintamallin siirtäminen muualle maakuntaan.
- Etsivänä sosiaalityönä nuoret alueilla, joilla ei ole ko. toimintaa muiden toimijoiden toimesta toteutettu.

HALLINNOIJIEN KUVAUKSET

Jamk

Jyväskylän ammattikorkeakoulu (JAMK) on vetovoimainen ja kansainvälinen korkeakoulu. Toimipisteemme sijaitsevat Jyväskylässä ja Saarijärven Tarvaalassa. Opiskelijoita ammattikorkeakoulussamme on yli 8000. Tarjoamme korkeakoulututkintoon johtavaa koulutusta, ammatillista opettajakoulutusta, avoimia ammattikorkeakouluopintoja, täydennyskoulutusta ja myös oppisopimustyyppistä täydennyskoulutusta nuorille ja aikuisille.

Asemamme on vahva Jyväskylän seudun ja Keski-Suomen kehittäjien joukossa. JAMKilla on kiinteät suhteet alueen yrityksiin ja yhteisöihin. Työelämä vaikuttaa koulutuksen suuntaamiseen ja opetussuunnitelmien sisältöihin.

JAMK nimettiin aluekehitysvaikutuksen huippuyksiköksi vuosille 2006–2007. Osallistumme alueen kehittämisstrategioiden laadintaan ja toteuttamiseen. Olemme vahva alueen työvoiman osaamisen uudistaja ja kehittäjä. Yhteistyökumppaneiden ja eri alojen asiantuntijoiden yhteinen työskentely synnyttää tutkimus- ja kehitystoiminnan kautta uusia tuotteita ja palvelukokonaisuuksia maakuntaan. Työllämme vaikutamme Keski-Suomen sosiaaliseen ja kulttuuriseen kehitykseen

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä

Jyväskylän aikuisopisto on osa Jyväskylän koulutuskuntayhtymää. Jyväskylän aikuisopisto on 10 000 opiskelijan ja satojen yhteisöjen osaamisen kehittäjä. Aikuisopisto on alueellisesti aktiivinen ja valtakunnallisesti merkittävä toimija, jolla on vuosikymmenien kokemus koulutuksen ja työelämäpalvelujen järjestämisestä. Jyväskylän koulutuskuntayhtymän perustehtävänä on kohottaa nuorten ja aikuisten osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä ja tukea elinikäistä oppimista.

Ammatillisella koulutuksella on myös merkittävä aluekehittämistehtävä, jonka toteuttamiseksi Jyväskylän koulutuskuntayhtymä osallistuu aktiivisesti seutukuntien ja maakunnan elinkeino- ja työelämän kehittämiseen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.

POKE

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus tarjoaa monipuolista ammatillista koulutusta nuorille ja aikuisille lähellä kotiseutua. POKE on pohjoisen Keski-Suomen johtava koulutuksen järjestäjä, joka palvelee aluettaan tuottamalla ammattiosaajia työelämän tarpeisiin yhdessä muiden toimijoiden kanssa.

POKE järjestää ammatillista peruskoulutusta, lisäkoulutusta, työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta sekä koulutukseen liittyvää palvelu- ja kehittämistoimintaa. Lisäksi POKE järjestää ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavaa ja valmistavaa koulutusta nuorille (ammattistartti).

Keski-Suomen yhteisöjen tuki

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki on maakunnallinen kolmannen sektorin kehittämisorganisaatio. Organisaation toiminta-aloja ovat tilitoimistopalvelut, projektitoiminnan tukeminen (hankkeiden suunnittelu, rahoituksen hakeminen yms.) ja neuvonta, ohjaus, koulutus talous- ja projektiasioissa.

KYT:n toimintaa rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto, Raha-automaattiyhdistys,

Jyväskylän kaupunki ja Keski-Suomen ELY-keskus.

Järjestöjen tuki- ja kehittämispalveluiden tarkoituksena on vahvistaa yleishyödyllisten yhteisöjen ja niissä toimivien ihmisten toimintaedellytyksiä. Palvelut on tarkoitettu sellaisille keskisuomalaisille yhdistyksille ja muille kolmannen sektorin yhteisöille, joiden toiminta liittyy kansalaisten hyvinvointiin - keskisuomalaisten terveyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen. Toimintaa rahoittaa Raha-automaattiyhdistys.

Järjestöille tuki- ja kehittämispalveluita tarjotaan neljän palvelulinjan kautta; ohjaus- ja konsultaatiopalvelut, koulutuspalvelut, hanke- ja seutuyhteistyön edistäminen ja tiedotus alusta www.yhdistystori.fi

Saarikka, perusturvaliikelaitos

Kannonkosken, Karstulan, Kivijärven ja Kyyjärven kunnat sekä Saarijärven kaupunki yhdistävät voimansa ja järjestävät jatkossa yhdessä asukkaidensa sosiaali- ja terveyspalvelut. Palvelut tarjoaa koko alueen väestölle 1.1.2009 alkaen kuntien yhteisesti omistama Perusturvaliikelaitos Saarikka.

Saarikassa kuntalaisia palvelevat tutut kunnista Saarikan palvelukseen siirtyneet työntekijät ja palvelut tarjotaan pääsääntöisesti samoissa toimipaikoissa kuin aikaisemminkin

Terveyden ja Hyvinvoinnin laitos (THL)

Jyväskylän toimipaikka on osa THL:n Palvelujärjestelmän kehittäminen ja ohjaus-yksikköä, jonka toimialueena ovat mm. kansalliset kehittämisohjelmat ja palvelurakenteen seuranta ja ohjaus.

Jyväskylän toimipaikan tehtävänä on sosiaalipalveluiden järjestelmän tutkimus, arviointi ja kehittäminen. Toiminnassa painottuvat mm. sosiaalipalveluiden muutoksen seuranta ja arviointitutkimus (ParasSos), sosiaalipalveluiden roolin palvelurakenteessa seuraaminen ja ohjaus, työttömien aktivoiminen, välityömarkkinoiden

ja aikuissosiaalityön tutkimus ja arviointi sekä maaseudun hyvinvointipalveluiden tutkimus ja kehittäminen.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkija toimi Kevät-ohjelman ulkopuolisena arvioijana.

Witas

Kehittämissyhtiö Witas Oy on Kinnulan, Pihtiputaan ja Viitasaaren alueella toimiva kehittämissyhtiö, joka on perustettu vuonna 2004. Witas:en tarjoaa alueen yrityksille yritysten neuvonta- ja asiantuntijapalveluita kuten yrityksen perustamiseen liittyvät palvelut, rahoitusjärjestelyt, -laskelmat ja -hakemukset ja Kannattavuuden analysointi ja kehittäminen.

Witas Oy toimii tarvittaessa EU:n ja muiden julkisten tahojen rahoittamia hankkeita hallinnoivana tahona, hankkeissa jotka edistävät yhtiön ja kuntien strategisten tavoitteiden toteuttamista. Yhtiö voi myös olla mukana (osarahoittajana) muiden tahojen hallinnoimissa hankkeissa varmistaen, että hankkeessa toteutettavat toimenpiteet palvelevat alueen yrityksiä, kuntia, muita sidosryhmiä ja yhtiön strategisia tavoitteita. Hanketoiminnan tarkoituksena on tukea em. tavoitteita ja toiminnan osa-alueita kanavoimalla julkisen rahoituksen kautta lisäresursseja alueelle ja kehittämistoimintaan.



ÄÄNESEUDUN TULEVAISUUDEN TEKIJÄT -MESSUPÄIVÄ

KUTSU

Äänekosken kaupunki, Ääneseudun Kehitys Oy,
Äänekosken TE-toimisto ja Pohjoisen Keski-Suomen
oppimiskeskus kutsuvat teidät mukaan messupäivään.
17.2.2010 KLO 9-16, Painotalo Äänekoski



MESSUPAIKAT OVAT YRITYKSILLE ILMAISIA.
Messupaikkoja voi varata sähköpostitse:
samuel.heinonen@edu.poke.fi tai
hanna.rytkonen@edu.poke.fi

Messuosastoja voi rakentaa myös messuja
edeltävänä päivänä 16.2 ja osastoa voi purkaa
messujen jälkeisenä päivänä 18.2. Tarvittaessa
messujen aikana Poken opiskelija voi toimia
messuosaston valvojana.

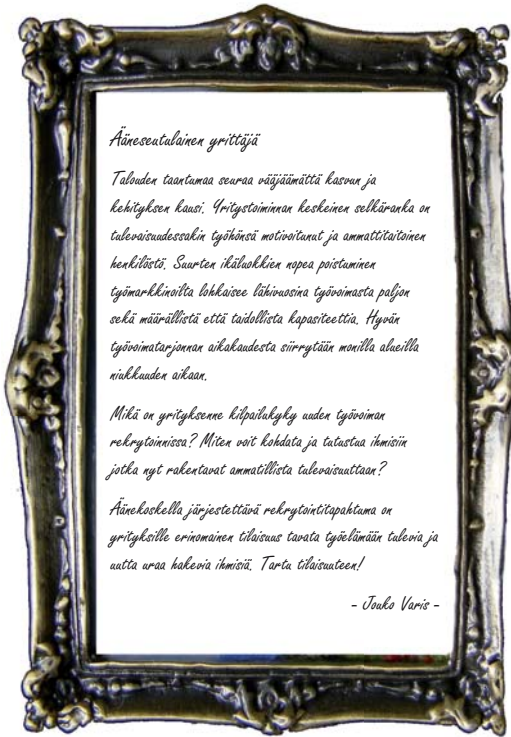
MESSUJEN TAUSTALLA

Äänekosken kaupunki
Ääneseudun Kehitys Oy
Äänekosken TE-toimisto
Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus, POKE
Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry, Duunari-hanke
ja Yrittäjien sijaispalveluhanke -Sipa
Ääneseudun 3. sektorin organisaatiot
Äänekosken Yrittäjät ry



YRITTÄJÄ

OLETKO VARAUTUNUT HENKILÖSTÖSI
IKÄÄNTYMISEEN?
ENTÄPÄ AMMATITAITOISEN TYÖVOIMAN
VARMISTAMISEEN TULEVAISUUDESSA?
TULE KUUNTELEMAAN, KATSOMAAN JA
LUOMAAN KONTAKTEJA!



Ääneatalainen yrittäjä

Talouden taantuma seuraa väijäämättä kasvua ja kehityksen kausi. Yrittäjäinän keskeinen selkäranka on talousaihdososakin työhänsä motivaatio ja ammatillainen henkilöistö. Suuren ikäluokkien nopea poistuminen työmarkkinoilta lobbaisee lähivuosina työväimästä paljon sekä määrällistä että taidollista kapasiteettia. Hyvän työväimätarjonnan aikakaudesta siirrytään monilla aluilla niukkuuden aikaan.

Mitä on yrittäjäenne kilpailukyky uuden työväimän rekrytoinnissa? Miten voit kehäda ja tatastaa ihmisiin jotka nyt rakentavat ammatillista talousaihdustaan?

Äänekoolella järjestettävä rekrytointi tapahtama on yrittäjöille erinomainen tilaisuus tavata työväimään taloia ja uusia uraa hakemia ihmisiä. Tarta tilaisuuteen!

- Jouko Varis -

MESSUPÄIVÄSSÄ

09.00 Messutila avataan

09.30 Messujen avaus
Äänekosken kaupunginjohtaja
Hannu Javanainen

- SIPA- Yrittäjien sijaispalvelu "Apua yrittäjän arkeen" - Pirjo Kokko -
- "Case - Yrittäjän ja sijaisen yhteistyö" - Katja Kuusinen ja Leena Pollari -
- Äänekosken TE-toimisto mm. yhteishankinta ja oppisopimuskoulutus
- Paikalla pelastuslaitos ja poliisi
- Päivän aikana näytteilleasettajien osastot avoinna klo 09:00 - 16:00

MENOSSA MUKANA

10.00 Taikureiden Suomen mestari Jore

12.00 Tanssiesityksiä

13.00 Taikureiden Suomen mestari Jore

14.00 Tanssiesityksiä

Oppilaiden ylläpitämä kahvio on auki koko messujen ajan.
Messuille on ilmainen sisäänpääsy.




Hannu Javanainen


Jouko Varis


Arja Harmainen


Jouni Kurkela





OSAAJA PLUS

TYÖPANKKI

Lisää tietoa
OsaajaPlus –Työpankista:

Harri Valli
Työpankin johtaja

p. 050 568 9400
tyopankki@tekeva.net

Matarankatu 4, 40100 Jyväskylä

OSAAJA PLUS
TYÖPANKKI



Jyvässeudun
Työttömät ry



Vipuvoimaa
EU:lta



OsaajaPlus –Työpankin kehittämiskumppaneina toimivat Työvalmennussäätiö Tekevä, Jyväskylän Settlementti, Jyvässeudun Työttömät sekä Jyväskylän, että Äänekosken Katulähetykset. Yritysyhteistyön ja konkreettisten yrityskontaktien osalta mukana on Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) osarahoittama Duunari-hanke, jota hallinnoi Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry.

OsaajaPlus –Työpankin toiminta on käynnistynyt Jyväskylän ja Äänekosken seutukunnilla. Työpankkia rahoittaa vuoden 2009 ajan Sosiaali- ja terveysministeriö ja sen toimintaa johtaa Työvalmennussäätiö Tekevä.



Yrittäjä, tarvitsetko työntekijää?
Entäpä apua ruuhkahuippuihin?
Onko rekrytointi arpapeliä ja viekö se kohtuuttomasti aikaa ja resursseja?
OsaajaPlus- Työpankki tarjoaa ratkaisuja sopivan työntekijän löytämiseksi yhden puhelinumeron päässä.

OsaajaPlus –Työpankki - Mikä se on?

OsaajaPlus -Työpankki välittää valmennettua työvoimaa yritysten tarpeisiin sekä opastaa työn ja tekijän yhdistämisessä. Rääätälöimme yritykselle sopivan kokonaisuuden joko pysyvämpään työsuhteeseen, lyhyeen työvoiman tarpeeseen, projektiluonteiseen tehtävään tai urakkaan. Samalla tarjoamme ammattitaitoisten työhön perehdyttäjien palveluja eri toimialoille palvelualalta teollisuuteen.

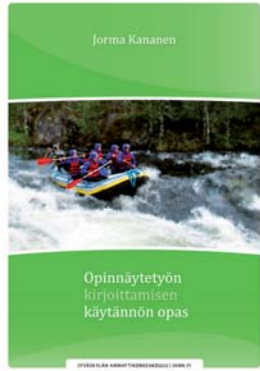
Työpankki avustaa myös erilaisten rekrytoinnin tukikäytännön hyödyntämisessä, esimerkiksi työhallinnon yrityksille myöntämien palkkatukien hakuprosesseissa. Taloudellisen tuen määrä vaihtelee tapauskohtaisesti 550€-1045€ kuukaudessa 6-36 kuukauden ajan.



OsaajaPlus -Työpankki luo kontakteja työvoimaa tarvitseviin yrityksiin yhteistyössä Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes Oy:n sekä Ääneseudun Kehitys Oy:n kanssa.

Vuoden 2010 aikana OsaajaPlus -Työpankin toiminta tullaan vakiinnuttamaan osaksi uuden tyyppistä keskisuomalaista rekrytointitoimintaa sekä aitoa yhteistyötä yritysten ja välityömarkkinoiden kesken.

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN Julkaisuja



MYyntI JA JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut

VERKKOKAUPPA

www.tahtijulkaisut.net



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU

PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 020 743 8100
Faksi (014) 449 9700
Sähköposti: jamk@jamk.fi
www.jamk.fi

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

HYVINVOINTIYKSIKKÖ

LIIKETOIMINTA JA PALVELUT -YKSIKKÖ

TEKNOLOGIAYKSIKKÖ



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU

Työtä, osaamista ja osallisuutta Keski-Suomessa -raportti kuvaa palvelurakenteiden muutoksia, monitoimijaisuutta, 3. sektorin työllistämisen kehittämistä, ammatillisen osaamisen ohjausta ja työllistämisen uusia avauksia. Raportti tarkastelee työelämää, työttömyyttä ja siirtymiä työn ja palveluiden välillä sekä esittää kehittämissivestejä kunnille, alue- ja keskushallinnolle.

Artikkelijulkaisu kokoaa Keski-Suomen välityömarkkinoita koskevan KEVÄT-ohjelman kokemuksia. Ohjelmaan kuului 14 työllistymistä edistänyttä hanketta. Välityömarkkinoiden kehittäminen oli osa Keski-Suomen toimivat työmarkkinat -ohjelmaa ja edisti osaltaan työvoimareservin siirtymistä avoimille työmarkkinoille.

Tämä raportti on tarkoitettu työllistämisen suunnittelijoille ja asiantuntijoille sekä työnhakijoita ohjaaville työntekijöille. Teoksesta löytyy keskustelua työllistämisen toimijoista, rakenteista ja toimintatavoista sekä käytännöllisiä ideoita toiminnasta niin työnhakija- kuin työnantaja-asiakkaidenkin kanssa.

ISBN 978-951-830-193-X (PDF)