

**RATKAISUJA KOHTAANTO-ONGELMAAN SEKÄ
OSATYÖKYKYISTEN JA PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN
TYÖLLISYYDEN PARANTAMISEEN – Case Kajaani**

Anne Huotari

Opinnäytetyö
Sosiaaliala

Sosiaalialan osaamisen johtaminen (Ylempi AMK)
Lapin Ammattikorkeakoulu

2021

Sosiaalialan osaamisen johtaminen
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (Ylempi AMK)

Tekijä	Anne Huotari	Vuosi	2021
Ohjaaja(t)	Marttala Timo Viinamäki Leena		
Toimeksiantaja	Kajaanin kaupungin työllisyyspalvelut		
Työn nimi	RATKAISUJA KOHTAANTO-ONGELMAAN SEKÄ OSATYÖKYKYISTEN JA PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN TYÖLLISYYDEN PARANTAMISEEN – Case Kajaani		
Sivu- ja liitemäärä	98 + 8		

Opinnäytetyöni aihe on Ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan sekä osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työllisyyden parantamiseen – Case Kajaani. Kohtaanto-ongelma on ajankohtainen erityisesti Kajaanissa, jonka työllisyyspalveluista sain toimeksiantoni. Kohderyhmäni oli 30–50-vuotiaat työnhakijat. Kajaanin kaupunki on mukana valtakunnallisessa työllisyyden kuntakokeilussa, johon kehittämistyöni tuloksia voi hyödyntää.

Opinnäytetyöni tarkoitus on kuvata, mitä ilmiöitä, rakenteellisia ongelmia ja muita haasteita kohtaanto-ongelman sisälle kätkeytyy sekä tarkastella niitä asiakaslähteisesti. Kehittämistehtävänäni tavoite on ratkaisujen avulla helpottaa erityisesti pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten pääsyä avoimille työmarkkinoille. Toisaalta tavoitteeni on ratkaisujen avulla vähentää työnantajien rekrytointiongelmia. Tutkimuskysymykseni ovat Miten asiakasosallisuudella ja palvelujärjestelmän uusilla toimilla voidaan lisätä työnhakijoiden motivaatiota ja madaltaa osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien kynnystä edetä avoimille työmarkkinoille? Miten työnantajien työllistämiskynnystä voidaan madaltaa niin, että työ ja sen tekijä kohtaavat nykyistä paremmin?

Tutkimusmenetelmäni oli toimintatutkimus. Aineiston keräsin Bikva-menetelmällä ja haastatteluaineistojen analyysin tein sisältöanalyysillä. Käytin aineistoina myös palvelutoimijoiden työpajan tuloksia, erilaisia tilastoja ja analysoin avoimia työpaikkoja, joten kyse on aineistotriangulaatiosta. Hyödynsin runsasta aiempaa tutkimusaineistoa, aiempia työllisyyskokeiluja ja -projekteja sekä uutta vaikeasti työllistyvien Suomen mallia, joka julkaistiin juuri loppuhiontavaiheessa.

Keskeisiä tuloksia ovat ratkaisut, joita kuvaan Työllistyjän jatkuva polku kohti työtä -kuviossa ja kohtaanto-ongelman ratkaisuehdotuksissa. Esimerkiksi vaikuttavuuden lisäämiseksi suosittelen työllisyystoimijoita ottamaan käyttöön asiakasosallisuuden toimintamalleja. Vaikuttavuuden arviointiin esittelen uusia menetelmiä. Osuuskunnan perustaminen lähelle avoimia työmarkkinoita ja pyöreän pöydän keskustelut työllisyystoimijoiden ja työnantajien kanssa vähentävät kohtaanto-ongelmaa. Osa ratkaisuista edellyttää valtakunnallisia toimia.

Asiasanat työttömyys, kohtaanto-ongelma, osatyökykyisyys, pitkäaikaistyöttömyys, asiakasosallisuus

Sosiaalialan osaamisen johtaminen
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (Ylempi AMK)

Author	Anne Huotari	Year	2021
Supervisors	Marttala Timo, Viinamäki Leena		
Commissioned by	The employment services of the City of Kajaani		
Subject of thesis	Solutions to the mismatching of unemployed and jobs and boost the employment of people with partial work ability and long-term unemployed – case Kajaani		
Number of pages	98 + 8		

This thesis examines Solutions to the problem of matching unemployment and jobs along with how to increase the employment of people with partial work ability and the long-term unemployed. The target group of this study is the people with partial work ability and the long-term unemployed aged 30 to 50. This thesis is commissioned by the employment services of the City of Kajaani. Kajaani is part of a nationwide experiment of municipal employment in which the findings of this study can be useful.

The goal of this thesis is to describe what phenomena, structural problems and other challenges the problem of matching unemployment and jobs includes and to examine them through client orientation. It also looks for solutions in order to alleviate the long-term unemployment and the unemployment of people with partial work ability. These solutions are also aimed to reduce employer's recruitment challenges.

This research seeks to answer what phenomena, structural problems are hidden within labour market mismatch as well as viewed in a client-oriented perspective. I'm looking for new actions how to serve the unemployed to increase motivation of job seekers and chance of employment in the open job market and how to lower the threshold to the work. The methodology used was action research. The data was collected through the Bikva method (The data was collected through semi-structured interviews and workshops). The interviews were analyzed using content analysis. Triangulation was also used as data was collected from results of workshop of services, the analysis of statistics, open job listings, numerous earlier research papers, employment experiments and projects and the new Model of Finland to the people with partial work ability.

The results indicate that it is essential that all services for unemployed start using the client participation. The establishment of a cooperative close to the open labor market and the roundtable discussions with employment actors and employers will reduce the problem of matching job seekers and jobs.

Key words unemployment, the mismatching job seekers and jobs, partial work ability, long-term unemployment, client participation

Professional Competence Management in
Social Services
Master`s degree of Social Services

Sisälllys

1	JOHDANTO.....	3
2	KEHITTÄMISTYÖN AIHEEN VALINTA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	5
2.1	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	5
2.2	Miten valitsin aiheen ja miksi tutkin sitä Kajaanissa?	6
2.3	Kehittämistyön rajaukset ja kohderyhmien valinnat.....	7
3	TAUSTATEKIJÖITÄ JA TIETOPERUSTA KEHITTÄMISTYÖHÖN	8
3.1	Keskeisiä käsitteitä	8
3.2	Kerättären väitöskirja perusteos työllisyystoimijoille	12
3.3	Aiempia kuntien työlliskokeiluja ja Kuntaliiton radikaali ratkaisumalli .	14
3.4	Työllisyyteen liittyviä kokeiluja ja toimintamalleja 2010-luvulla	17
3.5	Esimerkkejä työttömyysturvan kannustinratkaisuista 2010-luvulla	19
3.6	Työnantajien rekrytointiongelmien kehitys	21
3.7	Suomen malli osatyökyisten työllistämiseksi 2022	23
3.8	Ruotsin Samhall Oy välityömarkkinatoimijana	24
3.9	Toimio-osuuskuntamalli osaratkaisuksi Suomen malliin?.....	26
3.10	Työnhakijoiden vaikeaan työmarkkina-asemaan liittyviä tutkimuksia .	29
4	KANSALAIS- JA ALUELÄHTÖISYYS KEHITTÄMISTYÖSSÄNI	35
4.1	Asiakaslähtöisyydestä asiakasosallisuuteen.....	35
4.2	Työnhakija sosiaaliturvan viidakossa	37
4.3	Sosiaaliturvan uudistamista selkeämmäksi yritetään jälleen	39
5	TAUSTATEKIJÖITÄ KAJAANIN TYÖLLISYYTEEN.....	41
5.1	Työllisyystilastoja Kainuusta	41
5.2	Työllisyyden kuntakokeilu 2021-2023	50
6	OPINNÄYTETYÖNI TIETEELLISET VALINNAT JA TOTEUTUS	52
6.1	Tutkimusmenetelmä, tausta-ajattelu ja lähestymistapa	52
6.2	Aineistotriangulaatio monialaisen aineiston hyödyntämisessä	54

Professional Competence Management in
Social Services
Master`s degree of Social Services

6.3	Haastatteluaineiston sisältöanalyysi	59
6.4	Vaikuttavuuden arviointi.....	63
6.5	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	69
7	TUTKIMUSTULOKSET AINEISTOJEN PERUSTEELLA.....	71
7.1	Tulokset kuviossa Työllistyjän jatkuva polku kohti työtä Kajaanissa...	71
7.2	Muut tulokset tilastojen ja haastattelujen valossa.....	78
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA	86
	LÄHTEET.....	89
	LIITTEET.....	99

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Työnhakijoiden odotukset haastattelujen perusteella.....	59
Taulukko 2. Työnantajien odotukset.....	60
Taulukko 3. Palvelujärjestelmän kehittämisehdotuksia ja odotuksia.....	61
Taulukko 4. Kuvio 30 värien merkitykset kehittämisasteen mukaan.....	71

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. ICF-viitekehyksen sisältö pitkäaikaistyöttömien työkyvyn arvioinnissa.....	11
Kuvio 2. Kuntaliiton Ratkaisumallin odotettuja saavutuksia ja edellytyksiä.....	14
Kuvio 3. Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimitilat v. 1993-2019 ja 2020 Q2 kausitasoitettuna, %.....	20
Kuvio 4. Ruotsin Samhall-mallin eri työmuodot.....	23
Kuvio 5. Toimion sijainti välityömarkkinoilla.....	24
Kuvio 6. Toimion toimintamalli ja palvelutuotteen esittely.....	25
Kuvio 7. Toimio sopii tekijälle, kunnalle ja työhönvalmennussäätiölle.....	25
Kuvio 8. Toimio sopii tilaajalle, oppilaitokselle ja yhteiskunnalle.....	26
Kuvio 9. Osatyökykyisten verkostossa työskentelevien muistilista.....	30
Kuvio 10. Asiakasosallisuus strategisena toimintakulttuurina.....	34
Kuvio 11. Valmistelun lähtökohtana aktiivinen ja toimiva ihminen.....	36
Kuvio 12. Sosiaaliturvauudistuksen määritellyt ongelmakokonaisuudet.....	37
Kuvio 13. Sosiaaliturvakomitean kuvaama sosiaalinen turvaverkko.....	38
Kuvio 14. Kainuun kuntien työttömyys ja avoimet työpaikat 12/2020.....	39
Kuvio 15. Laaja työttömyys Kainuussa 12/2019-12/2020.....	40
Kuvio 16. Palveluissa olleiden määrät 12/2019 ja 12/2020.....	40
Kuvio 17. Aktivointiaste vuonna 2019 Kajaanissa ja vertailukaupungeissa.....	41
Kuvio 18. Kuntouttava työtoiminta henkilömäärät Kajaani ja vertailukaupungit	42
Kuvio 19. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden määrä Kainuun suurimmissa kunnissa vuosina 2012-2019.....	42
Kuvio 20. Palkkatuella työllistyneet henkilöt keskimäärin/kk Kajaani ja suurimmat Kainuun kunnat vuosina 2013-2019.....	43

Professional Competence Management in
Social Services
Master`s degree of Social Services

Kuvio 21. Työmarkkinatukiseurannasta laaditut työmarkkinatuen passiivituen saajien määrät vuonna 2020 Kajaanissa, Keravalla ja Nokiolla tuen keston mukaan 30-50-vuotiailla.....	44
Kuvio 22. Työmarkkinatukiseurannasta laaditut työmarkkinatuen passiivituen saajien määrät vuosina 2019 ja 2018 Kajaanissa, Keravalla ja Nokiolla keston mukaan 30-50-vuotiailla.....	44
Kuvio 23. Työmarkkinatukiseuranta: työmarkkinatuen saajat Kajaanissa sukupuolten mukaan 30-50-vuotiaat vuosina 2006-2019 (Kelasto 2020). *laki-muutos: vuonna 2015 500 päivän alaraja muuttui 300 päivään.....	45
Kuvio 24. Kainuun avoimet työpaikat.....	46
Kuvio 25. Avoimena olleet työpaikat Kajaanissa TE-palveluiden nettisivuilla 23.9.2020 koottu kuvioon koulutusvaatimuksen mukaan.....	47
Kuvio 26. Avoimena olleet työpaikat rekrytointiyrityksissä Kajaanissa TE-palveluiden nettisivuilla 23.9.2020 koottu kuvioon koulutusvaatimuksen mukaan.....	47
Kuvio 27. Avoimena olleet työpaikat Kajaanissa TE-palveluiden nettisivuilla 23.9.2020, kuvioon koottu työnantajien odotukset työelämävalmiuksista työnhakuilmoituissa.....	48
Kuvio 28. Bikva-menetelmän aineistonkeruun toteutus opinnäytetyössäni.....	54
Kuvio 29. Sisältöanalyysin mukainen jaottelu.....	58
Kuvio 30. Monitahoarvioinnin evaluaatioprosessi.....	63
Kuvio 31. Kajaanin työllisyystoimijoiden ekosysteemin tilanne syksyllä 2020..	64
Kuvio 32. Työllistyjän jatkuva polku kohti työtä - Työllistymisen laaja ekosysteemi, case Kajaani.....	70
Kuvio 33. Mahdoton vai mahdollinen tulevaisuus?.....	88
Kuvio 34. Joka korkealle puuhun uskaltaa kurkottaa.....	88

Kiitokset ja virtuaalihalaukset

Haluan antaa ensimmäiseksi kiitokset puolisololleni, joka on tukenut minua, jaksanut kuunnella ja kommentoida luonnostekstejäni. Etenkin viimeiset puolitoista kuukautta tiivistä kirjoittamista keskellä pakkasia ja koronarajoituksia vaati molemmilta paljon, mutta kestimme sen. Etelässä asuvat tyttäreni Suvi ja Tuulia ja mummon Isabella saavat etähalauksen, tämä urakka on vienyt aikaa myös heiltä.

Annan kiitokset opinnäytetyöni ohjaajille Timo Marttalalle ja Leena Viinamäelle tärkeistä vinkeistä pitkin tätä vuoden ja seitsemän kuukauden matkaa. Väliseminaarit jäntevöittivät mainiosti alussa hyvinkin hapuilevaa luonnostelua työkiireiden keskellä. Erityiskiitos Leenalle innostavasta ja kannustavasta opetuksesta ja opastuksesta, jaksoit ison ryhmän kanssa surunkin keskellä.

Lämmin kiitos Kajaanin kaupungin työllisyyspalveluiden työllisyyspäällikkö Milla Tikkaselle, joka allekirjoitti toimeksiannon ja jonka kanssa kävimme muutaman innostavan keskustelun toiveista, sisällöistä ja verkostoista. Sain sinulta Milla monta hyvää vinkkiä kehittämistehtävääni. Yksi tärkeä opintoihin innoittaja on ehkä tietämättään ollut kuntoutuslääkäri Raija Kerätär, sinun kanssasi vuosien varrella käydyt ammatilliset keskustelut ovat antaneet voimaa ja ymmärrystä asian tärkeyteen. Kiitokset ansaitsevat myös opintojen alkuvaiheen työnantajani EHYT ry ja esimieheni Jiri ja myöhemmin Hanna, annoitte muutamia tärkeitä päiviä opintovapaata kesken kiireisen syksyn ja mahdollistitte lomapäivien käytön lähiopintoihin. Ilman niitä en olisi saanut vietyä avoimen ammattikorkeakoulun polkuopintoja maaliin syksyn 2019 aikana ja päässyt viralliseksi opiskelijaksi.

Lopuksi haluan kiittää elinikäisen oppimisen mannekiineja, sisaruksiani, joilta olen saanut valtavasti henkistä tukea ja innostusta. Virtuaalihalauksen lähetän opiskelukavereille koronan vuoksi vähäisiksi jääneiden, mutta sitäkin tärkeämpien kohtaamisten antamasta voimasta ja kimppakyydeistä Kemiin. Unohtaa ei sovi myöskään Facebook-kavereitani, joille olen jakanut tuntojani ja inspiraatioitani opintojen aiheista ja joilta olen saanut hyvin palautetta. Kiitos myös mainitsematta jääneille. Runokirjan kirjoittaminen siirtyi taas, mutta tuli toisenlainen teos. Unelma, joka antoi merkityksiä.

1 JOHDANTO

”Merkitys on tärkeä asia motivaation ja hyvinvoinnin kannalta ja jotta elämä ylipäättään tuntuisi elämisen arvoiselta.” Filosofi Frank Martela 2020.

Työelämän murros on puhuttanut yhteiskuntia jo vuosikymmeniä. Muistan, kun amerikkalainen taloustutkija Jeremy Rifkin aiheutti maailmanlaajuisen kohun teoksellaan *The End of the Work* vuonna 1995. Se herätti voimakasta keskustelua teknologian vaikutuksista ammattien vähenemiseen. Valtion taloudellisen tutkimuslaitoksen VATT:n tutkijat kysyivät vuonna 2000 ilmestyneessä tutkimuksessaan, loppuuko työ vai tekijät ja pitivät täystyöllisyyden mahdollisuutta realistisena vuoteen 2030 mennessä ja perustelivat sen eläköitymisellä ja teknologian murroksella (Ilmakunnas, Kiander, Parkkinen & Romppanen). Vuonna 2014 ilmestyneessä artikkelissaan filosofi Frank Martela kuvaa työelämän murrosta 2010-luvulla, kun puhuttiin paskaduuneista. Teknologian kehitys on viime vuosikymmeninä poistanut lukuisia ammatteja, mutta luonut samalla uusia. Kehitys vain kiihtyy ja näyttää siltä, että uusia työpaikkoja syntyy vain luoville aloille ja korkeakoulutusta vaativaan teollisuuteen ja asiantuntijatyöhön. Sen lisäksi syntyy uusia työpaikkoja runsaasti matalapalkkaisiin palvelutöihin. Hän korostaa hyvän ja kannustavan työyhteisön motivoivaa merkitystä kaikissa työtehtävissä, olipa tehtävän sisältö mikä tahansa. (Martela 2014, 1.) Näen, että etenkin työvoimapuolasta kärsivillä aloilla, motivoitunut ja innostunut työpaikan työntekijä on loistava markkinoija houkuttelemaan potentiaalisia työnhakijoita. Usein viesti kulkee myös silloin, kun mielekkäänkin työn sisällön tekeminen kärsii huonosta johtamisesta ja ikävästä työilmapiiristä. Otan vielä yhden näkökulman työelämän murrokseen. Työpaikaton nimimerkillä blogia kirjoittava henkilö aloittaa pohtimisen Rifkinin *Työn loppu* -kirjasta ja miettii sitä, että työ ei ole poistunut automaation myötä, mutta teemme sen itse, olemme siirtyneet itsepalveluyhteiskuntaan, siis hoitamme pankkipalvelut, lainaamme kirjat ja maksamme kauppaostokset itsepalvelukassalla. Hänen aiheellinen kysymyksensä on, maksaako kukaan enää työstä tulevaisuudessa. (Työpaikaton 2017, 1.)

Pohdin, löytyykö motivoituneita työntekijöitä matalapalkkatöihin, kun työelämän murroksen myötä ovat lisääntyneet nollatuntisopimukset, provisiopalkkiotyöt, feissaustyöt, lyhyet vuokratyöt ja alustatalous, eivätkä ne luo enää riittävää pe-

rusturvaa vakituisen työn ja työhön liittyvän työterveyshuollon ja ansiosidonnaisen sosiaaliturvan muodossa. Uusia töitä syntyy tehtäviin, joita tehdään myös palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa, jossa ei ole edes työyhteisöä, eikä sosiaaliturvajärjestelmämme tunnista sitä. Viime vuosien työelämäilmiö Suomessa on ollut maahanmuuttajien työskentely alustatalouden pienimmän korvauksen tehtävissä, kuten ruokakuljettajat, joilla ei ole työsuhdetta, ei palkallista sairauslomaoikeutta tai vuosilomaa.

Tässä opinnäytetyössäni etsin ja ehdotan ratkaisuja työllistymisen kohtaanto-ongelmaan Kajaanissa, mutta tulokset ovat yleistettävissä muuallekin. Kajaanissa on tilastoin ositettavissa oleva kohtaanto-ongelma, oli ennen koronaa ja on edelleen. Jouduin rajaamaan aineiston keruuta pitkäaikaistyöttömiin. Haastattelin 30-50-vuotiaita välityömarkkinoilla palkkatuella työskennelleitä tai työllistymistä edistävissä toimissa olleita työnhakijoita kokemuksista työnhakemisesta ja palvelujärjestelmästä. Haastattelin myös muutamaa työnantajaa. Lisäksi järjestin Bikva-aineistonkeruumenetelmän mukaisesti palvelutoimijoiden työpajan, jossa haettiin toimenpiteitä toiminnan kehittämiseen ja kohtaanto-ongelman ratkaisemiseen työllisyyden kuntakokeilun kolkutellessa ovelle. Aineistonkeruusta syntyi paljon loistavaa materiaalia, kiitos siitä kaikille osallistujille. Esittelen kehittämistyössäni tieteelliset valinnat, runsaasti tilastoja, oppimismielessä muutamia työllisyyskokeiluja eri puolilta maata ja tärkeimpiä tutkimuksia aihepiiriin liittyen.

Kajaanissa ja muillakin työllisyyden kuntakokeiluun osallistuvilla paikkakunnilla on erittäin suuret odotukset kokeilusta. Sen odotetaan parantavan yhteistyötä koko työllisyyden ekosysteemin kesken ja työnantajien kanssa. Se ei tapahdu itsestään ja siksi tarvitaan aiemmin kokeiltuja malleja ja uusia toimintamalleja, joita yhdistelemällä voidaan luoda omaan toimintaympäristöön sopivat ratkaisut. Esittelen opinnäytetyöni tuloksissa ratkaisuehdotuksia. Toivon, että työllisyyden kuntakokeiluissa syntyy innostuksen meininki koko maassa ja niistä syntyy jatkuvan kehityksen alustoja, joiden rakentamiseen otetaan mukaan työnhakijat, kokemusasiantuntijat, työnantajat ja myös muut alan asiantuntijat.

2 KEHITTÄMISTYÖN AIHEEN VALINTA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

2.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tarkoitus on kuvata, mitä ilmiöitä, rakenteellisia ongelmia ja muita haasteita kohtaanto-ongelman sisälle kätkeytyy sekä tarkastella niitä lähinnä pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten näkökulmasta.

Kehittämistehtäväni tavoite on ratkaisujen avulla helpottaa työnhakijoiden, erityisesti pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten pääsyä avoimille työmarkkinoille ja poistaa heidän työllistymisensä esteitä. Toisaalta tavoitteeni on ratkaisujen avulla vähentää työnantajien rekrytointiongelmia. Näiden toteuttamiseksi haluan löytää haastatteluilla ja niiden analysoinnilla juurisyytä kohtaanto-ongelmaan ja miksi eri tahojen intressit eivät kohtaa. Tavoitteeni on myös löytää eri osapuolten dialogin ja aiemman tutkimustiedon sekä hyvien käytäntöjen avulla niin rakenteellisia kuin käytännön ratkaisuja monisyiseen kohtaanto-ongelmaan ja vaikeasti työllistyvien haasteisiin. Lisäksi haluan löytää keinoja työllisyyden palvelujärjestelmään, että se voisi paremmin tukea erityisesti osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työnhakijoiden ja työn kohtaamista.

Tutkimuskysymykseni ovat pitkällisen pohdinnan jälkeen seuraavat: Miten asiakasosallisuudella ja palvelujärjestelmän uusilla toimilla voidaan lisätä työnhakijoiden motivaatiota ja madaltaa osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien kynnystä edetä työllistyjän polulla avoimille työmarkkinoille saakka? Miten työnantajien työllistämiskynnystä voidaan madaltaa, että työ ja sen tekijä kohtaavat nykyistä paremmin?

Etsin vastauksia tutkimuskysymyksiini pääasiassa asiakasnäkökulmasta, mutta ratkaisujen löytymiseksi oli selvitettävä myös työnantajien näkemyksiä, jotta ratkaisuehdotukset johtaisivat käytännön toimintaan ja tuloksiin. Palvelujärjestelmän toimijoiden kanssa kävin dialogia työpajassa työnhakijoiden ja työnantajien haastattelujen tuloksista, eri osapuolten tarpeista ja odotuksista. Käytin Tulevaisuuden muistelu -menetelmää, että saisin konkreettisia ehdotuksia. Mukana työpajassa olivat myös kokemusasiantuntijoina palkkatukityössä ollut työnhakija ja rekrytointiyritys työskennellyt työnjohtaja.

2.2 Miten valitsin aiheen ja miksi tutkin sitä Kajaanissa?

Valitsin työllisyyden kohtaanto-ongelman ratkaisut ja siinä etenkin pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten työllistymisen aiheeksi kehittämistyöhöni useista syistä. Aluksi työnimenä oli Työtön flipperipallona palveluviidakossa, mutta koin, että se on liian kapea aihe, koska tavoitteeni oli kuitenkin, että työllistyjän polku johtaa myös avoimille työmarkkinoille. Olen ratkaisukeskeisen työtteen kannattaja, siksi kehittämistyöni nimeksi tuli Ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan sekä osatyökykyisten ja pitkäaikaisten työllisyyden parantamiseen – case Kajaani. Koska pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten on nykyisin vaikea työllistyä, halusin löytää nimenomaan heille siltoja avoimille työmarkkinoille.

Kohtaanto-ongelma on ollut ajankohtainen keskustelunaihe valtakunnallisesti, mutta erityisesti Kajaanin seudulla viime vuosina. Työvoimapulasta on puhuttu pitkään, silloinkin, kun Suomessa ja erityisesti Kainuussa on ollut korkea työttömyys. Minua kiinnostaa, miksi työ ja tekijä eivät kohtaa, miksi palvelujärjestelmä ei ole pystynyt ratkaisemaan vuosikymmeniä koettua ongelmaa. Halusin kuulla ensisijaisesti työnhakijoiden näkökulman, mutta myös palvelutoimijoiden ja rekrytointiongelmista kärsineiden työnantajien näkemyksiä kokonaisarvion saamiseksi ja ratkaisujen etsimiseksi.

Yksi syy aiheen valinnalle oli työllisyyden kuntakokeilun valmistelu ja uskoni siihen, että asiakaslähtöisellä palvelujärjestelmän kehittämisellä ja yhteistyön lisäämisellä voidaan vähentää järjestelmän monimutkaisuutta ja etenkin työllistymisen esteitä, joita olin jo perustutkimuksen yhteydessä tutkinut. Lisäksi olin aistinnut epäluottamusta työnantajien, työnhakijoiden ja palvelujärjestelmän välillä. Minulla oli unelma, että saattamalla eri osapuolet lähemmäksi toisiaan ja ymmärtämään paremmin toistensa lähtökohtia, luottamus voisi lisääntyä ja ratkaisuja löytyä.

Miksi Kajaani? Ensiksi kysyin Oulun kaupungilta BusinessOulusta, olisiko heillä kiinnostusta maksuttomaan kehittämistyöhön, jossa etsitään ratkaisuja aikuisten työnhakijoiden työllisyyden kohtaanto-ongelmaan Oulussa. Sain sähköpostilla vastauksen, että se ei ollut mahdollista. Seuraavaksi kysyin Oulun kauppakamarilta. Sieltä sain myös sähköpostin, että tulokset kiinnostavat, mutta oikea taho olisi BusinessOulu. Päädyin siihen, että kotikaupungistani ei löytynyt toimeksiantajaa, joten kysyin mahdollisuutta entisen kotikaupunkini Kajaanin kaupungin

työllisyyspalveluista. Sieltä työllisyyspäällikkö Milla Tikkanen vastasi heti myöntävästi ja kertoi aiheen sopivan mainiosti työllisyyden kuntakokeilun valmisteluun (lupa saatu nimen mainintaan 17.2.2021). Olen työskennellyt viime vuosikymmenen erilaisissa pitkäaikaistyöttömien palvelujen kehittämishankkeissa myös Kainuussa, joten tunnen sieltä paljon työllisyystoimijoita entuudestaan. Lisäksi olin seurannut Kainuun Sanomissa käytyä keskustelua kohtaanto-ongelmasta, mistä eräs otsikko oli ”Yritysten rekrytointiongelmat maan pahimmat Kainuussa – Työttömyys laskenut kohta neljä vuotta putkeen.” (Kainuun Sanomat 2019).

2.3 Kehittämistyön rajaukset ja kohderyhmien valinnat

Kohtaanto-ongelman ratkaisuja haettaessa olisi helpointa lähteä etsimään työnhakijoita TE-toimiston Työnvälitys- ja yrityspalvelut palvelulinjalta (Selin-Mynttinen 2016, 5), jonka asiakkailta ei pitäisi olla osaamisvajeita eikä työkyvyn haasteita. He ovat lähinnä avoimia työmarkkinoita ja TE-toimiston ja yritysten yhteistyöllä heidän työllistymisensä pitäisi edetä ilman erityisiä tukitoimia. Siksi olen rajannut heidät pois kehittämistyöni haastatteluista. Valitsin haastatteluiden kohderyhmäksi pitkäaikaistyöttömät ja osatyökykyiset, koska heidän työllistymisessään on eniten haasteita. Heitä voi olla Osaamisen kehittämisen palveluiden palvelulinjalla, mutta suurin osa kohderyhmästä on Tuetun työllistymisen palvelulinjalla.

Kohderyhmä pitkäaikaistyöttömät ja osatyökykyiset oli vielä kohtuullisen iso, joten rajasin pois alle 30-vuotiaat, koska tein perustutkinnon opinnäytetyön tästä ikäryhmästä ja heillä on ollut jo vuodesta 2014 alkaen monialainen Ohjaamo-toiminta (Valtakari ym. 2020, 9). Kajaanin Ohjaamo Nupassa on seuraavia palveluita: etsivä nuorisotyö, erityisnuorisotyö, nuorten tieto- ja neuvontapalvelut, TE-palvelut, kuntouttava työtoiminta, nuorten mielenterveyskuntoutujien vertaistuki-toiminta, evankelisluterilaisen seurakunnan diakoniatyö, Kela ja terveydenhoitaja ajanvarauksella, lisäksi Nupassa toimii erilaisia teemaryhmiä (Ohjaamo Nuppa 2021). Aikuisten osalta tarvitaan myös monialaista toimintaa, koska on kyse haastavassa työmarkkina-asemassa olevista työnhakijoista. Toisen rajauksen tein iän perusteella, eli valitsin 30-50-vuotiaat. Heillä on vielä työelämää jäljellä 15-35 vuotta ja on tärkeää, että heistä mahdollisimman moni pohtisi vielä koulutusmahdollisuuksia tai kuntoutuisi ja pääsisi avoimille työmarkkinoille. Yli 50-vuotiaiden työllistymisen haasteet jätän toisen tutkimuksen kohteeksi.

3 TAUSTATEKIJÖITÄ JA TIETOPERUSTA KEHITTÄMISTYÖHÖN

3.1 Keskeisiä käsitteitä

Asiakasosallisuus on laajempi käsite kuin asiakaslähtöisyys. Se laajentaa asiakkaan merkityksen myös palveluiden kehittämiseen sekä omassa että asiakasryhmän näkökulmasta. Asiakas otetaan mukaan suunnittelemaan, järjestämiseen, tuottamiseen, kehittämiseen ja arviointiin. Siinä palveluiden käyttäjien kokemustieto otetaan näkyväksi ammatillisen ja tieteellisen tiedon lisäksi. Sen tavoite on parantaa asiakkaiden oikeuksia ja auttaa kehittämään vaikuttavia, yhdenvertaisia ja kustannustehokkaita palveluja. (Leemann & Hämäläinen 2015, 1.)

Avoimet työmarkkinat käsittävät työpaikat sekä yksityisellä että julkisella sektorilla ilman yhteiskunnan tukimuotoja.

Huono-osaiset on tutkimuksessa käytetty käsite henkilöistä, joilla elintaso, elämänlaatu ja elämäntapa eroaa laadullisesti muusta väestöstä. Tulotaso muodostuu pääosin viimesijaisesta sosiaaliturvasta kuten työmarkkinatuesta, sairauspäivärahasta ja/tai toimeentulotuesta. Heidän elämänsä liittyy usein toimintakykyä alentavia tapahtumasarjoja. (Saari 2017, 25-26.)

Kohtaanto-ongelma Työmarkkinoilla ilmenevä samanaikainen pula työpaikoista ja työntekijöistä, se on myös merkki kansantalouden tuotantopotentiaalinen vajaa-käytöstä (Pehkonen, Huuskonen & Tornberg 2018, 7). Sillä tarkoitetaan myös eroja, jotka johtuvat kysynnän ja tarjonnan jakautumisesta aloittain. Sen syitä ovat esimerkiksi avoimien työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden sijoittuminen eri alueille tai työnhakijoiden koulutus ei riitä vaatimukseen ja toiveisiin, joita työnantajalla on. Työnhakijoiden osaaminen voi olla vanhentunutta tai työkyky voi olla alentunut suhteessa tarjolla oleviin työpaikkoihin. Lisäksi kohtaanto-ongelmaan voivat vaikuttaa työnantajan rekrytoinnin taloudelliset riskit ja epävarmuus, mikäli saatavilla ei ole työnantajan mielestä sopivan osaavaa, kokemuksen omaavaa tai työkyistä työvoimaa. (Eduskunta 2016, 1.)

Kokemusasiiantuntija toimii omien kokemusten jakajana sekä palveluiden kehittäjänä. Kokemusasiiantuntijatoiminta palvelujärjestelmän sisällä perustuu sosi- ja terveysministeriön Mielenterveys- ja päihdesuunnitelmaan vuosille 2009-

2015, minkä tavoitteena oli asiakkaan aseman vahvistaminen asiakasosallisuudella. Palveluiden käyttäjät otetaan mukaan palveluiden suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Palveluissa saatua kohtelua voidaan parantaa asenteiden muuttamiseen ja ennakkoluulojen vähentämiseen tähtäävällä koulutuksella, jossa kouluttajina toimivat kokemusasiantuntijat. (Hietala & Rissanen 2015, 1.) Nykyisin kokemusasiantuntijoita käytetään myös muiden palveluiden kehittämisessä ja kokemusasiantuntijoille järjestetään koulutusta pääasiassa järjestöjen toimesta.

Osatyökykyinen on henkilö, jolla on käytössä vain osa työkyvystään ja lisäksi se on yksilöllistä ja sidonnainen syyhyn, työhön ja sen vaatimukseen (Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehtikainen, Pitkänen & Ylikojola 2017, 11). Tämä on Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmä. Osatyökykyisyydestä on useita määritelmiä. Aiemmin on käytetty termiä vajaakykyinen. Nimikemuutos suuntaa katseen jäljellä olevaan käytettävissä olevaan työkykyyn.

Pitkäaikaistyötön on lain mukaan työtön työnhakija, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja hän voi olla myös työtön, joka on ollut useassa jaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden tai kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002 7§).

Resilienssi kuvaa ihmisen henkisiä voimavaroja, jotka mahdollistavat ihmisen kyvyn käyttää hyväksi vahvuuksia, joilla hän voi ylläpitää hyvinvointiaan esimerkiksi muutostilanteissa. Tämä tapahtuu usein tiedostamatta. Resilienssin merkitys korostuu tilanteissa, kun tuttu toimintamalli muuttuu. Kyse on myös kyvystä palautua pettymyksistä ja vastoinkäymisistä. (Koirikivi & Benjamin 2020, 1.)

Suomen malli on Marinin hallituksen esitys vaikeimmassa asemassa oleviin osatyökykyisiin kohdistuvasta työllistymisen mallista. Kyse on Ruotsin Samhall-yhtiötä ja Suomen työpankkimallia hyödyntävästä tavasta, jossa osatyökykyisten työllistymisen edellytysten parantamisella tavoitellaan myös sosiaalipoliittisia ja taloudellisia päämääriä. (Mäkinen 2021, 52.) Mallin on tarkoitus tulla voimaan viimeistään vuonna 2023.

Systeminen ajattelu auttaa tarkastelemaan viheliäisten ongelmien keskinäisriippuvaista luonnetta, siis tutkimaan verkostojen ja muutoksen dynamiikkaa staattisten tilannekuvien sijaan. Systemiajattelulla on helpompi havaita monimutkaisten ilmiöiden taustalla olevia rakenteita. Lisäksi se auttaa hahmottamaan, millä teoilla voidaan saavuttaa suuri ja millä pieni vipuvaikutus. Kyse on vipuvarisien löytämisestä viheliäisiin ongelmiin. Ytimenä on keskittyminen osien välisiin suhteisiin osien sijaan. (Colchester 2019, 1.)

Työ- ja toimintakyvyn monialainen arvio on prosessi, jossa asiakkaan omat tulkinnat ja merkitykset peilataan eri tahojen asiakkuuksista, osallisuuksista ja selviytymisistä eri tilanteissa. Se voi olla arkitoimintaa koulussa tai työssä ja hankittuja esitietoja työstä tai opiskelusta ja lisäksi muut asiakirjat. Lääkärin tekemät omat havainnot ovat osa kokonaisuutta, josta tulkinta muodostetaan. (Kerätär, Taanila, Härkäpää & Ala-Mursula 2014, 1.) Tämä toteutetaan lähinnä niille henkilöille, joilla on tarvetta kuntoutuksiin tai eläkeselvittelyyn.

Työllistymissuunnitelma on työnhakijan ja TE-toimiston asiantuntijan laatima tilannekuvaus, jossa kerrotaan työnhakijan tavoitteista ja mahdollisista työnhaun rajoitteista. Siinä sovitaan myös, miten työnhakija itse edistää työllistymistä, mitä palveluja hän tarvitsee ja miten jatkossa asioidaan TE-toimiston kanssa. Siihen kirjataan vähintään yksi tehtävä, jolla on määräaika. (TE-palvelut työllistymissuunnitelma 2021, 1.)

Työllistymisvalmiudet: työnhakutaidot, itsetuntemus, esimies-alaistaidot, asenne, projektinhallintataito, vuorovaikutustaidot, ahkeruus, oma-aloitteisuus, yhteistyökyky, tunnollisuus ja taistelutahto (Nykänen 2016, 1).

Työllisyyden ekosysteemi Työllisyyden ekosysteemissä tyypillistä on perinteisiä työvoimapalveluja laajempien paikallisten voimavarojen yhdistämisen tavoittelemisen sekä uudenlaisen työllisyyden edistämisen rajoilla työskentelyn ja yhteistyön tavoite (Arnkil, Spangar & Jokinen 2019). Kajaaniin soveltaen se sisältää kaupungin alueella toimivat kaikki tahot, jotka ovat työllisyyden ja työnhakijoiden

kanssa tekemisissä, kuten edellä mainitun palvelujärjestelmän lisäksi työnantajat, rekrytointikanavat, eri tahojen nettipalvelut ja kaikki työllistämisen rajapinnoilla työskentelevät.

Työllisyyden kuntakokeilun tavoitteena on edistää työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen siirtymistä ja löytää ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Niiden tarkoituksena on parantaa pitkäaikaistyöttömien ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille. Kokeilun aikana kehitetään työnhakijoille tarjottavia työllistymistä edistäviä palveluja ja palvelumalleja, minkä avulla voidaan tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden yksilöllisiä palvelutarpeita, työllistymisen esteitä ja osaamisen kehittämistarpeita. (TEM työllisyyden kuntakokeilu 2020, 1.)

Työmarkkinatuen kuntaosuus tarkoittaa kunnan rahoittamaa osaa työttömyyden perusteella (passiivituki) maksetusta työmarkkinatuesta. Kunta joutuu maksamaan työmarkkinatuesta sitä suuremman osa, mitä kauemmin henkilö on ollut työmarkkinatuella. 300-999 päivää passiivituella olleiden työmarkkinatuesta kunta maksaa 50 % ja yli 1 000 päivää olleiden passiivituesta 70 %. (Kela työmarkkinatuen laskutus kunnilta 2020, 1.) Valtio rahoittaa kokonaan työmarkkinatuen silloin, kun henkilö on työllistymistä edistävissä toimenpiteissä. Työmarkkinatuen kuntaosuuden laskuri nollautuu, kun henkilö on täyttänyt työttömyysturvan työssäoloehdon. Työmarkkinatuen kuntaosuutta kutsutaan kansankielellä myös työttömyyssakoksi tai kuntien sakkomaksuksi.

Työllisyyden palvelujärjestelmä käsittää tässä opinnäytetyössä Kajaanissa toimivat viranomaistoimijat sekä kaupungin, järjestöjen, yritysten ja muiden toimijoiden työllisyys-, koulutus-, kuntoutus- ja sosiaali- ja terveystyöpalvelut, joissa pitkäaikaistyöttömiä ohjataan tai he hakeutuvat niihin.

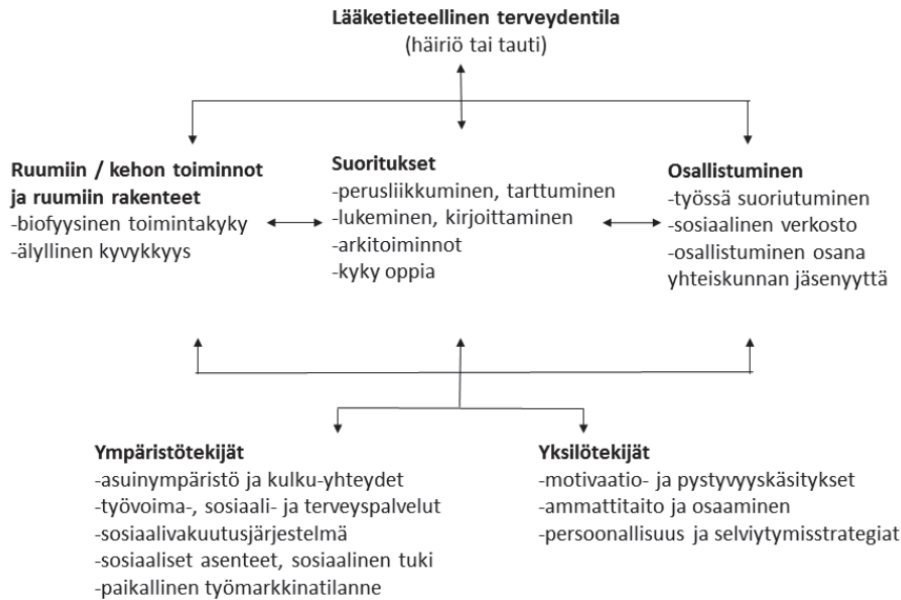
Vaikeasti työllistyvät on ryhmä, johon luetaan yli vuoden työttömänä olleet pitkäaikaistyöttömät, toistuvaistyöttömät, työvoimapolitiittisista palveluista työttömäksi palaavat tai niissä toistuvasti kiertävät työnhakijat. Findikaattorin mukaan heitä oli Työnvälitystilastossa 199 600 henkilöä 12/2014. (Kerätär 2016, 53.)

Välityömarkkinat muodostettiin 1990-luvulla ehkäisemään pitkäaikaistyöttömyyttä. Niiden tavoitteena on parantaa pitkäaikaistyöttömien, nuorten ja osatyökykyisten henkilöiden työmarkkinatilannetta. Välityömarkkinoilla on kuntouttavaa työtoimintaa, työkokeiluja, ohjausta, työvoimakoulutusta, oppisopimuksia, ammatillista kuntoutusta ja palkkatuetta työtä. Siellä tarjotaan työelämäosallisuutta ja avoimille työmarkkinoille tapahtuvia siirtymiä. (Vates välityömarkkinat 2021,1.) Ne voivat olla kuntien tai järjestöjen ylläpitämiä ja niiden yksi tehtävä on lisätä työllistymisvalmiuksia.

3.2 Kerättären väitöskirja perusteos työllisyystoimijoille

Raija Kerättären väitöskirja työttömien terveydestä, työ- ja toimintakyvyn arviointitavoista ja tutkimuksen tuloksista on mielestäni perusteos, joka kannattaisi lukea niiden, jotka työskentelevät työttömien, etenkin pitkäaikaistyöttömien ja oletettavasti osatyökykyisten kanssa. Sen avulla voi ymmärtää monialaisen työ- ja toimintakyvyn arvioinnin tärkeyden, mutta myös sen, että työttömyys heikentää terveyttä ja toisinpäin, huono terveys heikentää työllistymisen mahdollisuuksia.

Pitkittynyt työttömyys voi Kerättären mukaan olla riskitekijä esimerkiksi mielen-terveysoireiden ja psykiatristen sairauksien lisäksi kohonneeseen riskiin sairastua sydänkohtauksiin ja aivoverenkiertohäiriöihin. Silti työttömät käyttävät terveyspalveluita ja kuntoutusta vähemmän kuin muu samankäinen väestö. Ympäristötekijät ja yksilön ominaisuudet voivat olla terveyttä suojaavia tekijöitä, kuten vahva sosiaalinen tuki ja itsetunto sekä hyvät selviytymiskeinot. Niitä heikentävät muun muassa työttömyysjaksojen toistuminen, pitkäaikaistyöttömyys, häpeä, taloudelliset vaikeudet ja päihteiden käyttö. Huomion arvoista on, että psykologisesti huonommin selviävät ne, jotka yrittävät useita kertoja työelämään ja epäonnistuvat siinä. Työttömien työkykyä arvioidaan usein liian kapeasti, siksi Kerätär haluaa korostaa (Kuvio 1) ICF-viitekehyksen kokonaisuutta, lisäksi hän huomioi asiakkaan elämänkulun aikaista toimintakykyä, toteutuneita sairauksien hoito- ja kuntoutustoimia ja niiden vaikutuksia. (Kerätär 2016, 54-55, 60.)



Kuvio 1. ICF-viitekehyksen sisältö pitkäaikaistyöttömien työkyvyn arvioinnissa (Lähde: Kerätär 2016, 60)

Tämäkään ei vielä riitä, vaan on hyödynnettävä biopsykososiaalista näkökulmaa toimintakykyyn. Siksi tarvitaan lisäksi ymmärrystä työnhakijan yksilölliseen tilanteeseen, motivaatiotekijöihin ja merkitysmaailmaan ja se toteutuu parhaiten empaattisessa vuorovaikutuksessa. Kerätär esittelee monialaisen työkyvyn arvioinnin taustat ja sisällön, mitä, miten ja miksi tutkitaan. Liitteestä (1) löytyy yksilöity sisältötaulukko. Sen lukemalla mielestäni jokainen ymmärtää, mikä ero on terveystarkastuksella ja monialaisella työ- ja toimintakyvyn arvioinnilla. Monialaisuutta Kerätär tuo arviointiin lääketieteen ulkopuolelta tulevilla tiedoilla. Esimerkki siitä on työssä suoriutumisen arviointi, jonka lomake löytyy liitteestä (2). Kapea-alainen, perinteinen ja sairauslähtöinen työkyvyn arviointi on keskittynyt lähinnä vammojen hoitoon, kuntoutukseen ja fyysisiin rajoituksiin. Tutkimuksesta löytyy hyviä esimerkkejä, miten erilainen monialainen arviointi on ja niistä huomaa, että kapea-alaisessa tutkimuksessa jää toimintakykyä heikentäviä tekijöitä tunnistamatta ja siksi myös kuntoutus- ja muissa suunnitelmissa huomioimatta. (Kerätär 2016, 73-74.) Olen esitellyt työssä suoriutumisen -lomakkeen useille välityömarkkinatoimijoille ja suositellut omasta kokemuksesta sen käyttöönottoa. Kun sen täyttää sekä välityömarkkinoille työllistetty että hänen ohjaajansa, se tuottaa työ- ja toimintakyvyn arviointiin tärkeää vertailtavaa tietoa, jota terveystarkastuksessa ei juurikaan saa. Se on helppo käyttää ja edullinen sekä hyvä väline myös vaikeiden asioiden ottamiseen puheeksi.

Kerättären pitkäaikaistyöttömien tutkimustuloksista hälyttävin löydös oli mielen-terveyden häiriöiden suuri esiintyvyys ja ennen kaikkea niiden hoitamattomuus. Päihderiippuvuuksien määrä oli vähäinen, noin 10 %. Työttömien työkykyarvioin-nin kapea-alaisuus on ongelma, mikä voi johtaa myös väärään tai ylikuntoutuk-seen. Tuen täysin tutkijan esitystä, että työttömät tulisi ottaa terveystalouden positiivisen diskriminaation kohteeksi, että voidaan tukea heidän terveyttään ja työllistymistään. Tämä on tärkeää myös siksi, että tarvitaan lääkärintodistus, kun arvioidaan, millaista kuntoutuspalvelua tai sosiaaliturvaa työtön voi saada. (Ke-rätär 2016, 81-85.) Haastatteluissani kävi ilmi, että terveystalouteen on vaikea päästä ja kun hoitohenkilökunta vaihtuu, joutuu monelle ihmiselle kertomaan ti-lanteensa, se aiheuttaa turhautumista. Työkokemukseni perusteella voin sanoa, että monilla on pelkoja kuntoutuspalveluja kohtaan, koska niiden sisältöjä tunne-taan vähän.

3.3 Aiempia kuntien työlliskokeiluja ja Kuntaliiton radikaali ratkaisumalli

Suomessa on jo vuosikymmenet uudistettu työllisyyden edistämistä kokeilutoi-minnalla, mikä on joustava tapa etsiä uudenlaista toimintaa. Olennaista on kui-tenkin, että kokeilujen tuloksia pitää integroida normaalitoimintaan, muuten toimi-jat turhautuvat. Arnkilin mukaan kokeiluissa on luotu kolmenlaisia toimintatapoja ja rakenteita. Työkyvyn ja osallisuuden ylläpito ja kehittäminen on yksi, toinen kohtaamispaikkojen ja välittävien rakenteiden muodostaminen, mitä tutkija nimit-tää työelämäsuhteiden rikastamiseksi, joustavoittamiseksi ja silloittamiseksi. Kol-mantena hän mainitsee aktiivisten siirtymien integroivan kehittämisen. (Arnkil, 2018, 301-304.)

Kuntien työllisyyskokeiluita on ollut aiemmin jo kaksi ennen 1.3.2021 alkavaa kol-matta työllisyyden kuntakokeilua. Kuntakokeilujen aloitus oli uusi vaihe alueelli-sen työllisyyden hoidon kokonaisuuden käynnistämässä ja asiakaslähtöisen palvelun kehittämisessä (Lindberg 2018, 305). Ensimmäinen työllisyyden kunta-kokeilu toteutettiin vuosina 2012-2015. Siinä ei muutettu valtion ja kuntien välistä työnjakoa tai lainsäädäntöä. Sen tarkoituksena oli lisätä työllisyyttä edistävien palveluiden vaikuttavuutta ja vahvistaa kumppanuuksia paikallisesti. Kokeilussa lisättiin kuntien tarjoamaa henkilökohtaista palvelua, kehitettiin yritys- ja sote-yh-teistyötä kunnissa sekä palveluprosessien kokonaisvaltaisempaa hallintaa ja

kuntien eri toimialojen yhteistyötä. Kuntaliiton sivuilta löytyy kokeilun loppuraportti. (Lindberg 2016, 3.) Lisäksi ensimmäisestä kuntakokeilusta tehtiin seuranta-tutkimus, jonka loppuraportti julkaistiin 2015, jossa esiteltiin suurten kaupunkien, kuusikkokuntien asettaman työllisyydenhoidon työryhmän esitys. Sen mukaan niiden alueilla toteutettaisiin kokeilu, jossa työllistämispalveluiden järjestämisvastuu siirrettäisiin kunnille. Toinen vaihtoehtoinen esitys oli, että kokeilukunnat vastaisivat työttömien palveluista, kun työtön on saanut niin sanottua passiivitukea 300 päivää, jolloin kuntien vastuu maksaa osa työmarkkinatuesta Kelalle alkaa. (Arnkil, Spangar, Jokinen, Tuusa & Pitkänen 2015, 110.)

Toinen työllisyydenhoidon alueellinen kuntakokeilu toteutettiin vuosina 2017-2018, jolloin säädettiin laki julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden alueellista tarjoamista ja työelämäkokeilua koskevasta kokeilusta. Kokeilussa tavoiteltiin asiakaslähtöisten ja työllisyyttä edistävien palvelujen kehittämistä ja tukea soteuudistuksen maakuntamalliin siirtymistä. Kokeilukunnat vastasivat kohderyhmän työnhakijoiden työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisestä kokonaan. Eri alueilla oli erilaisia työnhakijaryhmiä. Kokeilusta on tehty artikkelikooste (Kesä 2019, 1). Tuloksista on lakiesityksen mukaan tehty arviointitutkimus, joka on julkaistu valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarjassa 1/2019. Rovaniemellä ja Tampereen seudulla saavutettiin arvioinnin mukaan tavoitteet, mutta kohderyhmien erot vaikeuttivat tutkimusta. (Laki julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden alueellista tarjoamista ja työelämäkokeilua koskevasta kokeilusta 505/2017 10 §) Tampere olisi halunnut jatkaa lyhyeksi jäänyttä kokeiluaikaa, mutta se ei saanut jatkoaikaa. Nyt Tampere on aloittamassa taas uutta kokeilua.

Tampereen kaupungin sivuilta löytyvän arviointiraportin mukaan Tampereella saatiin hyviä tuloksia omavalmentajilla. Sellaiset nimettiin kaikille asiakkaille ja heidän tehtävänsä oli huolehtia henkilökohtaisesta palvelusta omille asiakkailleen, joita oli noin 200 yhdellä valmentajalla, mikä määrä oli selvästi vähemmän kuin TE-toimiston asiantuntijoilla asiakkaita. Palvelutarpeen arvioinnissa käytettiin Kompassi-menetelmää, jossa asiakas arvioi itse tai yhdessä valmentajan kanssa tärkeimpiä työllistymisen edellytyksiä. Sen voi tehdä sekä alussa että loppussa, jolloin saadaan tilanteen muutos näkyväksi. Omavalmentajien mielestä keskeinen etu oli se, että avoimille työmarkkinoille on voitu tarjota sopivampaa

työvoimaa, kun asiakkaan kokonaistilanteen tuntemus oli parempi. 73 % asiakkaista antoi omavalmentajapalvelulle arvosanan 9 tai 10 ja 91 % koki, että oli saanut tarvitsemansa tuen ja avun. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2019, 37-38.)

Kuntaliiton työllisyysasioiden kehittämispäällikkö Erja Lindbergin mukaan kokeilut ovat osoittaneet, että niillä voidaan lisätä vaikuttavuutta kunnissa liittämällä työllisyyden hoitoon muun muassa hyvinvointiin, terveyteen, kuntoutukseen, osaamiseen, aktivointiin ja perheiden elämän tarpeisiin julkisia ja yksityisiä resursseja. Ennen kaikkea ne on hyvä yhdistää perinteisesti valtion järjestämiin työllisyyden palveluihin. (Lindberg 2018, 310.)

Juuri kun kolmas kuntien työllisyyskokeilu on alkamassa, Kuntaliitto esitti 15.12.2020 Työllisyyden ratkaisumalli – Työnantajien ja työnhakijoiden TE-palvelut kuntien järjestämisvastuulle -esityksensä. Kuntaliitto on valmistellut sitä yhteistyössä 200 kuntien asiantuntijan kanssa. Työnantajien ja työnhakijoiden TE-palvelujen järjestämisvastuu siirrettäisiin vaiheittain usean vuoden aikana kokonaan kunnille. Muutoksella haetaan asiakas- ja tarvelähtöisyyttä sekä työvoiman vapaan liikkuvuuden edistämistä. Esityksessä on analysoitu (Kuvio 2) edellytyksiä ja saavutuksia. Kuntaliiton mukaan 1.3.2021 alkava kuntien työllisyyskokeilu olisi ikään kuin pilotti heidän esittämälleen isommalle muutokselle. (Kuntaliitto Työllisyyden ratkaisumalli 2020, 1)

SAAVUTETAAN	EDELLYTTÄÄ
<p>Kuntalisääarvo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Työn kysynnän ja tarjonnan edistäminen sekä työttömyyden ennaltaehkäisy nykyistä laajempina kuntaekosysteemissä 2. Monipuolisemmat yhteistyömahdollisuudet 3. Elinvoimakannustimet ohjaavat toimintaa 4. Tilannekuva ja kokonaisnäkemys käytettävissä 5. Asiakaslähtöisyys ja lähidemokratia toteutuu 	<p>JTYP – kehittämiskohteet</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sääntely mahdollistavaksi ja asiakaslähtöiseksi 2. Ohjausjärjestelmä strategisemmaksi 3. Rahoitus varmistamaan yhdenvertaisuutta ja kannustavuutta 4. Digitaaliset ratkaisut ja tiedolla johtaminen tukemaan työllistymistä, muuttuvan työelämän hallintaa ja palveluiden jatkuvaa kehittämistä.
<p>Yhteiskunnalliset tavoitteet</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Korkea ja laadukas työllisyysaste 2. Osaavan työvoiman saatavuus ja kilpailukyvyyn vahvistaminen 3. Kohtaanto-ongelmien ja rakennetyöttömyyden ratkaiseminen 4. Tasapainoinen aluekehitys ja elinvoiman vahvistaminen 5. Julkistalouden säästöt 	<p>Systemitason synergiat</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asiakkuuksien johtaminen sekä ekosysteemien ylläpitäjä kuntien rooliksi julkisissa yrittäjyys- ja yrityspalveluissa, jatkuvan oppimisen uudistuksessa ja aluekehittämisessä. 2. Työkykypalvelut kuntien luonteva rooli sote-maakuntien ja KELA:n monialaisessa työssä. Asiakasvastuuta täsmennettävä etuusperusteisesti. 3. Kuntalainsäädäntö luo mahdollistavat puitteet kuntalisääarvon toteutumiselle.

Kuvio 2. Kuntaliiton Ratkaisumallin odotettuja saavutuksia ja edellytyksiä. (Lähde: Kuntaliitto, Työllisyyden ratkaisumalli 2020, 1)

Kuntaliiton Työllisyystiistaissa esittelemä ratkaisuehdotus on mielestäni radikaali ja hyvä. Työministeri Tuula Haatainen ei tyrmännyt esitystä, vaan kertoi Kuntalehdessä, että siinä on hyviä elementtejä (Riipinen 2020, 1).

3.4 Työllisyyteen liittyviä kokeiluja ja toimintamalleja 2010-luvulla

Esittelen tässä muutamia kokeiluja siksi, että niiden kokemuksista voidaan nähdä, miten erilaisia ratkaisuja on etsitty välityömarkkinoiden ja avointen työmarkkinoiden välille ja millaiset ratkaisujen tulokset ovat olleet. Työnantajahaastattelujen perusteella voin todeta, että monet kokeiluista ovat olleet lyhyitä ja juuri se on luonut avoimille työmarkkinoille epävarmuutta yhteistyöstä kokeilujen kanssa ja toimintamallien jatkuvuudesta.

Perustulokokeilu. Suomessa toteutettiin maailman ensimmäinen valtakunnallinen, lakisääteinen ja satunnaisotannalla toteutettu perustulokokeilu vuosina 2017-2018. Kokeiluun osallistuneet arvottiin 2 000 Kelan työttömyysetuutta saaneista henkilöistä, se ei siis perustunut vapaaehtoisuuteen. Vertailuryhmä oli 2 000 arvottua henkilöä, joille ei maksettu perustuloa. Kokeiluun valituille maksettiin verotonta perustuloa 560 euroa kuukaudessa riippumatta muista tuloista tai siitä, hakivatko he aktiivisesti töitä. Tavoitteena oli selvittää, miten Suomessa maksettavaa sosiaaliturvaa voidaan muuttaa vastaamaan työelämän murrokseen. Kokeilun arviointitutkimuksessa selvitettiin rekisteritietoja ja tehtiin haastatteluja. Tuloksissa oli nähtävissä, että lapsiperheissä työllisyys parani, mutta tuloksissa on epävarmuutta. Kokonaisuudessa työllisyysvaikutus oli pieni. Kyselytutkimuksessa selvitettiin hyvinvointivaikutuksia. Vastaajat kokivat hyvinvoinnin parantuneen ja he olivat tyytyväisempiä elämäänsä ja kokivat, että heillä oli vähemmän muun muassa masennusta ja yksinäisyyttä. Myös muistin, oppimisen ja keskittymiskyvyn koettiin parantuneen. He myös kokivat talouden hallinnan parantuneen ja luottamuksen lisääntyneen toisiin ihmisiin ja instituutioihin sekä omaan tulevaisuuteen. Perustulokokeilussa ei ollut vastikkeellisuutta. (STM Perustulokokeilun tulokset 2020, 1)

Työpankkikokeilu toteutettiin pienimuotoisesti vuonna 2009 sosiaali- ja terveysministeriön (STM) rahoituksella ja sitä laajennettiin vuosina 2012-2015 ja käyttämättömillä rahoilla vielä 2016. Tarkoituksena oli löytää polkuja avoimille työmarkkinoille heikossa työmarkkina-asetamassa oleville henkilöille. Menetelmä oli vuokrata heitä omasta alihankinnasta yrityksiin. Hankkeen toteutti aikuiskoulutuskeskus Edupoli ja Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia. Aluksi kokeilun rahoitus perustui toiminta-avustuksiin sekä tulosten mukaisesti korvauksiin STM:ltä, mutta 2014 alkaen tilalle sovittiin onnistuneista työllistämisistä saadut

tulosperusteiset palkkiot ja korvaus työpankista johtuvasta ylimääräisestä työstä. Kumppaneiksi suunniteltiin henkilöstöpalveluyrityksiä, joita Suomessa oli noin 500 ja ne työllistivät n. 100 000 henkilöä ja idea oli, että noin 30 % henkilöstöstä olisi ollut pitkäaikaistyöttömiä tai osatyökykyisiä. Mukaan lähti kaksi isoa henkilöstöpalveluyritystä, mutta heikossa työmarkkina-asemassa olevia työllistyi hitaammin, noin 20 %. Lopulta vuoden 2015 lopussa työpankkiyrityksiä oli 13 ja niiden keskimääräinen liikevaihto oli noin 7,2 miljoonaa euroa. Yritysten omistajia olivat pääosin kunnat ja yhdistykset. Tuloksena työpankkikokeilussa oli työllistämisen tulosperusteisen rahoituksen mallin ja sopivan rahallisen tukemisen tason löytäminen. Työttömien vuokraustoiminta onnistui kuitenkin tehokkaasti, sillä työnantajat eivät riskien takia halua vaikeasti työllistyviä omaan palvelukseen. Tukimuodoiksi suositellaan palkkatukea ja oppisopimusta. Hankkeen vetäjä Kuusi ehdottaa joustavan palkkatukisetelin ja työllistämispalkkion käyttöön ottamista. (Kuusi 2018, 312-323.)

PosiVire Oy oli Helsingin kaupungin vuonna 2007 perustama osakeyhtiö, johon tuli 2010 osakkaaksi Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS). Yhtiön tarkoituksena oli työllistää sosiaalisena yrityksenä heikossa työmarkkina-asemassa olevia työnhakijoita. Se tuotti hoiva-alan avustavia palveluja, kiinteistö- ja ympäristöhuollon sekä kotitalouspalveluja. Kyseessä oli in-house-yhtiö. Työntekijät ja työllistävät työpaikat saivat ohjaajien tukea tehtävien räätälöinnissä. Yritys työllisti vuosittain noin 100 henkilöä. Työntekijöiden motivoiminen, heistä välittäminen ja kannustaminen koettiin tärkeäksi voimavarojen kehittymisessä. Toiminnan tavoite oli toimia ponnahduslautana avoimille työmarkkinoille. Työelämään palaamiseen liittyi pelkoja, siksi sopiva etenemisen tahti oli olennaista. Yrityksessä kehitettiin työssä oppimisen ja oppisopimuksen malleja. Vuoden 2012 jälkeen avoimille työmarkkinoille tai opiskelemaan siirtyi 77-98 % vuosittain. Yhtiön toiminta alkoi hiipua, kun Kelan maksuosuuksien vuoksi kaupunki alkoi sijoittaa työttömiä samoihin paikkoihin, missä yritykseen työllistettyjä oli aiemmin. Työyksiköille oli halvempaa ottaa työllisyydenhoidon rahoituksella palkattu työntekijä kuin palkata talousarviorahoituksella työntekijä PosiVire Oy:ltä. Lisäksi työyksiköissä on ollut runsaasti muita ohjausveloitteen alaisia henkilöitä (muun muassa työssä oppijat, kuntouttava työtoiminta, siviilipalvelus, yhdyskuntapalvelu), mikä vähensi yksiköiden kiinnostusta käyttää yhtiön palveluja. (Eklund 2018, 324-332.) Vuonna 2017 Helsingin kaupunginhallituksen konsernijaosto päätti kehottaa PosiVire Oy:n hallitusta

toimimaan siten, että toiminta ajetaan alas vuoden 2017 loppuun mennessä (Helsingin kaupunki Posivire Oy:n avoimet kysymykset 2017, 1).

Paltamon Työtä Kaikille -valtakunnallinen täystyöllisyyskokeilu toteutettiin vuosina 2009-2013 ja säästyneillä varoilla lisävuosi. Hanke toteutettiin valtion budjettirahoituksella ilman erillislainsäädäntöä. Lähes kaikki työttömät työllistettiin lukuun ottamatta lomautettuja ja niin sanotussa eläkeputkessa olleita sekä työkyvyttömiä työnhakijoita. Työllistyessään Työvoimataloon, joka oli kuin suuri työpaja, heidän ei tarvinnut ilmoittautua enää TE-toimistossa. Osa työllistetyistä sijoittui edelleen kunnan, maakunnan soten, yritysten ja järjestöjen palvelukseen. Kokonaisrahoituksen vuoksi Työvoimatalossa oli mahdollisuus yksilöllisiin ja joustaviin kuntoutuksen ja koulutuksen ratkaisuihin sekä työpaikalla sijaitsevaan työterveyshuoltoon ja monialaiseen työ- ja toimintakyvyn arviointiin, mistä kuvaus löytyy kuntoutuslääkäri Raija Kerättären väitöskirjasta (Kerätär 2016, 79-82). Mestari-kisälli-mallissa mestareina toimivat työkokemusta omaavat työllistetyt ja kisällinä yleensä nuoret, joilla ei ollut työkokemusta. Perustutkinnon opinnäytteissäni haastattelin Paltamon kokeilussa olleita nuoria, jotka kokivat aikuisen tuen ja opastuksen tärkeimmäksi työelämän pelisääntöjen oppimisen ja työkokemuksen kannalta. Lisäksi he kokivat henkisen itsenäistymisen ja itsenäisen asumisen mahdollistuneen palkan myötä omalla paikkakunnalla. Haasteina koettiin etenkin talvella mielekkään työn puute, työhön opastamisen voimavarojen ja osaamisen riittämättömyys ja Työvoimatalon pajayhteisön turvallisuus johti liian vähäisiin siirtymiin avoimille työmarkkinoille, vaikka käytettävissä oli yhden kuukauden mahdollisuus kokeilla työn tekemistä avoimilla työmarkkinoilla. Työosuuskunta perustettiin hankkeen viimeisenä vuonna, arvioinnissa todettiin, että se olisi kannattanut perustaa jo hankkeen alkuvaiheessa ponnahduslaudaksi avoimille työmarkkinoille. (Huotari 2018, 334-227.)

3.5 Esimerkkejä työttömyysturvan kannustinratkaisuista 2010-luvulla

Muutoksia on tehty kannustinsyistä työttömyysturvajärjestelmään useampiakin, mutta otan tässä vain kaksi esimerkkiä 2010-luvulta. Ensimmäinen työttömyysturvan suojaosan käyttöönotto kannusti positiivisella työttömyysturvan parantamisella ottamaan vastaan työtä ja toinen aktiivimalli työttömyysturvan leikkaamisella, mikäli työnhakija ei ollut riittävän aktiivinen.

Työttömyysturvan suojaosa. Vuonna 2014 otettiin käyttöön työttömyysturvan suojaosa 300 e kuukaudessa. Sitä ennen työtulo vähensi työttömyysturvan määrää 50 %. Lisäksi sovitellun työttömyysturvan ja työtulon yhteenlaskettu enimmäisprosentti nostettiin 90:stä 100:aan päivärahan perusteena olleesta palkasta. Tavoitteena näillä ratkaisuilla oli kannustaa työttömiä ottamaan vastaan osa- tai määräaikaista töitä, sillä työstä ja sovitellusta päivärahasta yhdessä jäi tämän uudistuksen jälkeen enemmän tuloja kuin aiemmin. (Kyyrä, Matikka & Pesola 2018, 7.) Ansiosidonnainen työttömyysturvajärjestelmä on erittäin monimutkainen ja siksi moni työtön ei tiedä etukäteen, millaisia vaikutuksia työn vastaanottamisella on kokonaistuloihin, tämä tuli esille myös haastatteluissani. Kyyrän ym. arviointitutkimuksessa todetaan, että työmarkkinatukea saavista eniten pätkä- ja osa-aikatöitä tekevät nuoret ja naiset, koska nämä työt keskittyvät palvelualoille, hoitajille ja opettajille. 2010-luvulla on koko ajan lisääntynyt työnteko työttömyysaikana, niinpä suojaosien asettaminen on kannustanut hakeutumaan osa-aika- ja pätkätoihin, mutta tutkijoiden näkemyksen mukaan ei merkittävästi. Kuitenkin osittain työllistyneet työllistyvät huomattavasti paremmin kokoaikaisiin töihin kuin kokonaan työttömät. (Kyyrä ym. 2018, 43.)

Aktiivimalli. Toinen esimerkki on vuoden 2018 alusta voimaan tullut aktiivimalli. Jo nimi sanoo, että työnhakijoita haluttiin aktivoida oletuksella, etteivät he olisi riittävän aktiivisia työnhakuun. Moni loukkaantui tästä ajattelusta. Lakiesitys synnytti kansanliikkeen ja mielenosoitukseen Senaatintorilla osallistui SAK:n kutsu- mana. YLE:n Uutisten mukaan poliisi arvioi paikalla olleen 7 000-8 000 ihmistä. Vastustus jatkui sen jälkeenkin, kun laki oli hyväksytty eduskunnassa. ”Työttömien aktiivimallia vastustava kansalaisaloite etenee eduskuntaan - 50 000 allekirjoitusta kertyi silmänräpäyksessä” otsikoi Yle Uutiset 28.12.2017 juuri ennen kuin laki tuli voimaan. Kansalaisaloitteen perusteluissa mainitaan, että aktiivimalli rankaisee työnhakijoita asioista, joihin he eivät itse voi vaikuttaa ja että on koh- tuutonta rangaista työnhakijaa siitä, että työnantajan rekrytointivalinta ei ole osu- nut häneen. (Yle Uutiset Työttömien aktiivimalli 2017.)

Aktiivimallin laissa ilmoitettiin tavoitteeksi lisätä työllisyyttä kannustamalla työttö- miä työnhakijoita aktiivisuuteen ja omatoimisuuteen työnhaussa koko työttömyy- den keston ajan. Lain perusteluissa todetaan, että työllisyysvaikutuksien arviointi on erittäin vaikeaa, mutta työryhmä on arvioinut työllisyyden lisääntyvän 5 000 –

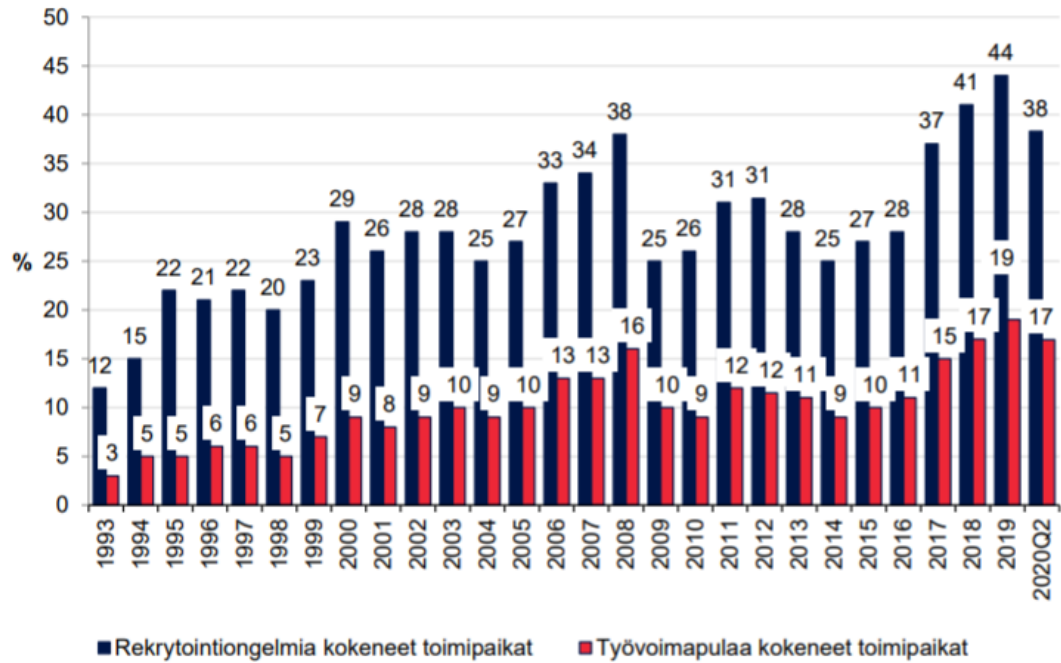
12 000 henkilötyövuotta niillä, jotka saavat ansiopäivärahaa. Lain mukaan aktiivisuusehto täyttyi, jos työtön oli 65 maksupäiväjakson aikana vähintään 18 tuntia palkkatyössä, ansaitsi yrittäjätuloa 241 euroa tai oli viisi päivää TE-palveluiden järjestämässä työllistymistä edistävässä palvelussa. Työttömyysetuuksia leikattiin 4,65 % niiltä työttömiltä, jotka eivät täyttäneet kolmen kuukauden seuranta-jaksolla aktiivisuusehtoa. (Finlex työttömyysturvalain muutos 2017.)

Kelan tilaston mukaan ensimmäisellä aktiivimallin 65 maksupäivän tarkasteluajalla vain puolet 50,7 % Kelan 187 400 työttömyysturva-asiakkaista täytti aktiivisuusehdon, 25 193:lla oli työtuloja, 71 350 TE-palveluissa ja 1 859 henkilön aktiivisuutta ei seurattu (Kela aktiivisuusehto 2018). Ylen uutisen mukaan Kelan tilastoista käy ilmi, että aktiivimallin leikkuri vaikutti eniten yli 50-vuotiaisiin ja miehiin. 37 % alennettua etuutta saaneista oli yli 50-vuotiaita ja 60 % miehiä. (Yle Aktiivimallin leikkuri 2018, 1.)

Myös aktiivimallin vaikutuksia arvioitiin tutkijaryhmässä. Yhteenvedossa todetaan, että aktiivimallia ei nähdä kovin tarkoituksenmukaisena työllisyyden edistäjänä. Kyselyn mukaan se sai keskiarvoksi 3,5 asteikolla 0-10. Aktiivimalli ei sovi kaikille, koska se mekaanisena toimenpiteenä ei ole tasapuolinen. Se lisäsi epäluottamusta viranomaisia kohtaan ja on teettänyt paljon ylimääräistä työtä TE-toimistoille. Positiivista oli se, että se lisäsi työllistymistä edistävien palveluiden käyttöä. (Kyyrä, Naumanen, Pesola, Uusitalo & Ylikännö 2019, 26-27)

3.6 Työnantajien rekrytointiongelmien kehitys

Kohtaanto-ongelman toinen puoli on työnantajien kokemukset. Rekrytointiongelmiä koki 44 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista vuonna 2019, mikä oli ennätystaso TEM-analyysin mukaan. Vuonna 2017 vastaava luku oli 37 %. Kokonaan tai osittain ilman sopivaa työvoimaa jääneitä toimipaikkoja oli 19 %. Rekrytointiongelmat yleistyivät majoitus- ja ravitsemusaloilla, terveys- ja sosiaali-aloilla, kaupan aloilla, kuljetus- ja varastointialoilla, teollisuudessa, maa- ja metsäteollisuudessa sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen aloilla. (TEM analyysi 2020, 1.) TEM-analyysi kootaan haastattelututkimuksella. Voimme nähdä (Kuvio 3), että parin viime vuoden luvut ovat huomattavasti korkeampia kuin vuosina 2013-2016. Edellinen huippu oli vuosina 2006-2008. Kuvioista käy ilmi, että myös 1990-luvun alun laman ja suurtyöttömyyden aikaan toimipaikat kokivat rekrytointiongelmiä.



Kuvio 3. Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat v. 1993-2019 ja 2020 Q2 kausitasoitettuna, % (Lähde: Peltonen 2020, 7)

Työvoiman saatavuusongelmia oli TEM-analyysin mukaan vuonna 2019 eniten majoitus- ja ravitsemisaloilla, missä 58 % toimipaikoista koki ongelmaksi saada tarvitsemaansa työvoimaa. (Peltonen 2020, 7-8.)

3.7 Suomen malli osatyökyisten työllistämiseksi 2022

Lähden tulevien toimintamallien esittelyn opinnäytetyöni kannalta yhdestä merkittävimmästä tulevasta ratkaisusta työllisyyden kuntakokeilun rinnalla. Kyse on osatyökyisten ja muiden vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen Suomen mallista, jonka Marinin hallitus esitteli syyskuussa 2020. Sen on tarkoitus käynnistyä viimeistään vuonna 2022. Siinä on tavoitteena tehdä systemaattinen ja tavoitteellinen malli, joka toimii liiketoimintaperusteisesti välityömarkkinatoimijana kuten Samhall -yhtiö Ruotsissa. Esittelen Samhall-yhtiön lyhyesti seuraavassa kappaleessa. Suomen mallissa hyödynnetään Samhallin kokemusten lisäksi tuloksia työpankkikokeilusta, jonka esittelin jo aiemmin (sivut 17-18). Tarkoituksena on siis rakentaa malli, joka mahdollistaa osatyökyisten ja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden siirtymisen avoimille työmarkkinoille. Tämä tehtäisiin tarjoamalla tuettu työpaikka ja tarvittava koulutus ja muu tuki. Lisäksi tavoitteena on edistää vammaisten mahdollisuutta työllistyä palkkatyöhön ja tarjota tarpeeksi pitkäkestoinen työ niille, joiden polku ei johda avoimille työmarkkinoille. (Valtioneuvosto Suomen malli 2020, 1.)

Mallin valmistelu on aloitettu selvitystyöllä, jossa rakennetaan sisältö, miten toiminta organisoidaan, rahoitusmallit ja muut toimeenpanojärjestelyt. Käynnistys ja vakiinnuttaminen ovat osa hallituksen Suomen kestävän kasvun ohjelmaa. Työpaikkojen moninaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen ovat myös tarpeellisia tavoitteita, aivan kuten Saksassa jo 1920-luvulla luodussa ja tänä päivänä aktiivisesti toimivassa oppisopimusmallissa, jota Marja Irjalan väitöskirjassa hyvin kuvataan (Irjala 2017, 168). Suomen mallissa on lisäksi tavoitteena lisätä yhteistyötä työllisyys- ja sosiaalipalveluiden välille ja kartoitetaan yksityisten palvelujen tuottajien yhteydet. Siinä haetaan yhtymäkohtia työkyvyttömyyseläkkeen lineaarisen mallin toteutukseen. Vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville on haettu ratkaisuja lyhytaikaisista hankkeista, joiden määräaikaisuus, mikä on vaikeuttanut pitkäjänteistä kehittämistä. (Valtioneuvosto Suomen malli 2020, 1.) Tämä päätös oli loistava uutinen kehittämistehtäväni kannalta, sillä juuri tämä osio on puuttunut nykyjärjestelmästä tai ne ovat olleet lyhytkestoisia hankkeita. Tästä tulee nyt se silta, joka ylittää pitkäaikaistyöttömyyden ja osatyökyisyyden kuilun avoimille työmarkkinoille.

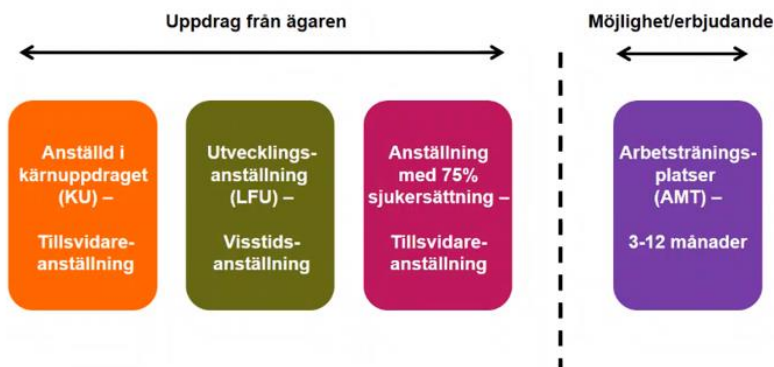
Selvitystyö valmistui juuri, kun olin saamassa valmiiksi opinnäytetyöni. Nostan tähän muutamia olennaisia kysymyksiä selvitystyöstä, koska se liittyy olennaisesti kohderyhmäni tilanteeseen. Kohderyhmäksi on arvioitu TYP-palveluista n. 75 % ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevista 25 %. Tämä osoittaa, että myös osuuskunnalle näyttäisi olevan tilaa välityömarkkinoiden ja avointen työmarkkinoiden välissä. Valtion kustannusten arvioidaan selvitystyössä tulevan 17-20 miljoonaa euroa vuodessa. Johtopäätöksissä selvitysmies Mäkinen esittää työllistämisen tuen antamista kaikille osatyökykyisiä työllistäville yhteisöille ja työllistämisseteliä täydentävinä ratkaisuin. Lisäksi hän väläyttää myös työllistämismallia, jos perustuslaki sen sallii ja osatyökykyisten työllistämisehtojen määrittely julkisissa hankinnoissa. Toiminta pitäisi aloittaa pienellä vaikeimmin työllistyvien ryhmällä, jonka työttömyys olisi kestänyt vähintään 24 kuukautta 28 kuukauden aikana. Toinen ryhmä olisi työkyvyttömyyseläkkeellä olevat, joilla on jäljellä työkykyä. Kolmas ehto on viimesijaisuusvaatimus, eli henkilö ei työllistyisi ilman tätä toimitusta. TE-toimisto valitsisi yksinoikeudella, muut nimetyt tahot voisivat tehdä ehdotuksia osallistujista, mutta osatyökykyiselle se olisi vapaaehtoinen. Perustettavassa yhtiössä olisi palvelutoimintoja ja liiketoimintaa. Hän toteaa myös, että ilman julkista panostusta osatyökykyisten asema ei parane. (Mäkinen 2021, 114-116, 124-127.) Näen Suomen mallin antavan toivoa osatyökykyisille, vaikka todennäköisesti budjettiteknisesti alkuvuosina työllistyvien määrä ei ole kovin suuri. Mallin toteutus ja työnantajien yhteiskunta määrittää sen, päästäänkö Suomessa ajatuksena lähemmäksi Saksan oppisopimusmallia (Irjala 2017, 312). Irjalan väitöskirjassa on paljon opittavaa osatyökykyisten kanssa toimiville ja myös työmarkkinajärjestöille.

3.8 Ruotsin Samhall Oy välityömarkkinatoimijana

Edellisessä kappaleessa esittelin Suomen mallin osatyökykyisten ja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien väyläksi avoimille työmarkkinoille. Siinä viitattiin Ruotsin Samhall Oy:n sisältöihin. Kuin pisteenä I:n päälle Lapin tuetun työllistämisen osuuskuntahankkeen päätösseminaarissa 10.12.2020 esiteltiin Ruotsin Samhall-malli. Kyse on Ruotsin valtion omistamasta osakeyhtiöstä, joka on toiminut pitkään koko Ruotsissa ja sen liikevaihto on 9,3 miljoonaa kruunua vuodessa. Se on välityömarkkinatoimija, jonka kautta siirtyy vuosittain 1 500 henkilöä avoimille työmarkkinoille. Yhtiö myy palveluja eri aloille, kuten kiinteistöhuoltoon, palvelualoille, logistiikkaan, varastoihin, teollisuuteen, hoivaan, siivoukseen

ja ravintoloille. Aiemmin sillä oli myös omaa tuotantoa jopa 80 %:ia, mutta nykyisin vain 4 %, pääosin elektroniikkaa Volvolle alihankintana. Toimintamalli muutettiin niin, että nykyisin työntekijät sijoitetaan asiakasyrityksiin. Muutos vaikutti yrityksen imagoon niin, että kun sinne aiemmin jouduttiin, nyt sinne päästään. (Norström 2020, 1-3.). Samhall on käynyt läpi kehitysprosessin ja siinä on nykyisin enemmän rakenteita, joita voidaan hyödyntää Suomen mallissa.

Yhtiö haluaa olla myös Ruotsin johtava työnvälitysyritys. Toimintaperiaatteena on, että se tarkastelee työntekijöiden vahvuuksia, eikä heikkouksia. Heillä on neljää eri tyyppiä olevia työntekijöitä (Kuvio 4). Ensimmäisessä on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat, joiden työpanosta myydään. Toisessa työsuhde on määräaikainen, nimeltään osaamisen kehittämisen työsuhde, jossa on samoja piirteitä kuin Suomen oppisopimusmallissa. Tämä vetää asiakkaita ja on vaikuttavuudeltaan tehokkain. Kolmanneksi on osatyökykyisten malli. Heidä on 25 % ja heidät palkataan toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Neljantenä on henkilöitä, joilla ei ole työhistoriaa ja heidän tilanteessaan lähdetään pienesti liikkeelle, kuten Suomen kuntouttavassa työtoiminnassa. He voivat siirtyä kuntoutuessaan aiemmin mainittuihin tehtäviin. (Norström 2020, 4-5.)



Kuvio 4. Ruotsin Samhall-mallin eri työmuodot. (Lähde: Norström 2020, 1-5).

Prosessissa aluksi Ruotsin TE-toimisto selvittää, ketkä ovat osatyökykyisiä ja antavat lipun, jolla pääsee Samhalliin. Henkilön työkyky on siis jo kartoitettu, kun hän tulee Samhalliin ja ohjaajien tehtävänä on tukea työllistymistä henkilön vahvuuksien mukaan. Toimintamallissa on ollut haasteita, esimerkiksi kilpailu muiden yritysten kanssa, tasapainoilu liiketoiminnan ja työllistämisen välillä ja myös se, kun parhaat työntekijät lähtevät eteenpäin, se heikentää kannattavuutta. Tärkeintä toiminnassa on saada oikea henkilö oikeaan paikkaan, jolloin muodoste-

taan tiimejä eri vahvuuksilla oleville työntekijöille. He pyrkivät siihen, että jokaiselle löytyy mielekäs tehtävä, esimerkiksi Norbottenissa on nyt 24 alaa, johon voi työllistyä. Perehdytys tehtäviin tapahtuu yrityksen sisällä olevassa Samhall-koulussa, jossa on yhdeksän päivän perehdytys. Heillä on käytössään 16-osainen työkalu, jolla he mittaavat henkilön osaamisen ja työkyvyn tasoa. Henkilöille laaditaan selkeä suunnitelma, jossa työtehtävät ovat tarpeeksi haastavia ja kehittäviä, mihin liittyy myös koulutus. Tavoitteena on jatkuva ammattitaidon kehittyminen ja henkilö voi päästä tiimin vastaavaksi. Henkilön palkka muodostuu 50 % valtion tuesta ja 50 % toimeksiannosta. Norström muistutti, että johdolla pitää olla ammatillista osaamista ja samalla johtamisen taidot. (Norström 2020, 6-7.) Tärkeää on huomata, että Ruotsissa käytetään enemmän valtion rahoitusta palkkatukeen, joka vuonna 2015 oli bruttokansantuotteesta 0,6 %, kun Suomessa se oli vain 0,12 % (Räisänen 2018, 1).

3.9 Toimio-osuuskuntamalli osaratkaisuksi Suomen malliin?

Aiemmin esitellyssä Suomen mallissa haetaan mallia Ruotsin Samhall Oy:stä, jonka esittelin juuri. Lähempääkin malli löytyy, jossa myös on hyödynnetty Samhallin toimintaperiaatteita. Toimio on Lapissa kehitetty toimintamalli osuuskunnalle. Kemijärvellä sitä on jo testattu yhteiskunnallisena yrityksenä toimivana uusosuuskuntana, joka tuottaa yhteiskunnallista hyvää ja työllistää osatyökykyisiä palkkatyösuhteeseen. Se räätälöi työntekijän voimavarojen mukaan toimenkuvan, joka palvelee myös tilaajan tarpeita. Toimio (Kuvio 5) asettuu väli- ja avointen työmarkkinoiden väliin. Osuuskunnan jäseniksi otetaan toimijat, joiden tavoitteena on osatyökykyisten työllistymisen edistäminen. (Lehtola 2020, 1-4.)



Kuvio 5. 2021. Toimion sijainti välityömarkkinoilla (Lähde: Lehtola 2020, 4).

Toimion toimintamallissa (Kuvio 6), miten sitoutunut, osaava ja motivoitunut osatyökykyinen tekijä pääsee valmentajan tuella yhteiskuntavastuullisen toimijan tilaamaan työhön.



Kuvio 6. 2021. Toimion toimintamalli ja palvelutuotteen esittely (Lähde: Lehtola 2020, 5).

Toimion toimintalogiikka on hakea ongelmiin ratkaisuja ja siksi se sopii osatyökykyiselle tekijälle, työttömyysongelman kanssa painivalle kunnalle ja työhönvalmennussäätiölle (Kuvio 7), kuten Kemijärvellä on jo kokeiltu.



Kuvio 7. Toimio sopii tekijälle, kunnalle ja työhönvalmennussäätiölle. (Lähde: Lehtola 2020, 6).

Malli sopii myös oppilaitoksille, tilaajille ja yhteiskuntakin hyötyy siitä (Kuvio 8).



Kuvio 8. Toimio sopii tilaajalle, oppilaitokselle ja yhteiskunnalle (Lähde: Lehtola 2020, 7).

Rahoitus on mietitty niin, että pääomarahoitusta on pohjana, toiminnan rahoituksesta 65 % tulee työelämänintegraatiota edistävästä tuista ja 35 % tilauksien tulo-rahoituksesta, joka on arvioitu tulevan 30 % yrityksiltä, 30 % kotitalouksilta, 30 % kunnilta ja 10 % muilta yhteisöiltä. Toimio-toimintamalli on pilotoitu jo Osuuskunta Uurrossa Kemijärvellä, josta diasarjassa esitellään Porkka Finland Oy:n ostopäällikön kokemukset. Hänen mukaansa he ovat saaneet osuuskunta Uurrosta hyvää palvelua ja toimeksiannot ovat sujuneet laadukkaasti ja aikataulussa. Yritys haluaa näin kantaa yhteiskuntavastuuta käytännössä, toteaa osastopäällikkö. (Lehtola 2020, 8-9.)

Toimio-toimintamallia on siis jo testattu Kemijärvellä (asukkaita 7 302, vuonna 2020) toiminnassa olevassa Osuuskunta Uurrossa, jonka Kemijärven kaupunki on rekisteröinyt yksityisten sosiaalipalveluiden tuottajaksi. Kaupunki tilaa palveluja henkilöille, jotka iän, heikkokuntoisuuden, vamman, toipilasajan, perhetilanteen, toimintakyvyn alenemän, rasittuneisuuden, sairauden tai muun henkilökohtaisen syyn vuoksi eivät selviydy yksin arkiaskareiden kanssa. Palveluita ovat mm. ateria-, siivous-, ruokaostos-, kuljetus-, saattaja-, vaatehuolto-, ulkoilutus-, kiinteistöhoitopalvelut sekä veteraanien kotiin viettävät kunnalliset avopalvelut. Lisäksi Uurto myy palveluja muille tilaajille, kuten ylläpito-, perus- ja rakennussii-vouksia, henkilökohtaisen avustajan palveluja, lumitöitä, lumenpudotuksia, pihasiivouksia, muuttoja, kiinteistö- ja metsänhoitotöitä. Palveluista voi saada kotitalousvähennyksen. (Nikula 2021, 1).

Toimio-toimintamallin mukainen osuuskunta puuttuu välityömarkkinoiden ja avoimien työmarkkinoiden välistä sekä Kajaanin ekosysteemistä että Oulusta. Kemi-järvi on kokoonsa nähden ollut erittäin aktiivinen aiempina vuosina kehittämään työllisyyden ekosysteemiään ja hankkeita on aidosti viety käytännön toiminnaksi.

3.10 Työnhakijoiden vaikeaan työmarkkina-asemaan liittyviä tutkimuksia

Sepponen ym. Kaija Sepposen, Tarja Wilénin ja Liisa Kiviniemen tutkimus pitkäaikaistyöttömyyteen johtavista tekijöistä ja työmarkkinoille kuntouttamisesta sisältää paljon mielenkiintoisia seikkoja. Nostan tässä esille työvoimauran yhteyden työttömyyden pitkittymiseen, sillä Sepponen ym. ovat pystyneet havainnollisesti esittämään erityyppisiä työuria, joiden perusteella voi arvioida työnhakijan palvelutarpeita selviytymisessä avoimille työmarkkinoille. Tutkijat puhuvat utuisista työllistymistä haittaavista tekijöistä, ne ovat epämääräisiä ja vaikeaselkoisia. Ne eivät selviä tarkastelemalla vain työn ja koulutuksen näkökulmaa. Lisäksi tarvitaan muita elämänalueiden tutkimista. He käyttävät käsitettä työmarkkinakelpoisuus, koska työ- ja toimintakyky sekä ammatillinen soveltuvuus suhteessa työmarkkinoiden toimintaan selittää sitä, miten työnhakija sijoittuu työmarkkinoille. (Sepponen, Wilén & Kiviniemi 2012, 12-13.)

Tutkimuksessa käytetään kolmea työvoimauralajittelua: katkennut työvoimaura, epävakaata työvoimaura ja salpautunut työvoimaura. Tarkastellaanpa näitä tarkemmin. *Katkennut työvoimaura* voi johtua työmarkkinoiden toiminnasta tai henkilökohtaisista syistä. Jos työnhakijalla on taustalla hyvä ammatillinen koulutus, työvoimauran katkeamisen syy on tärkeää selvittää, onko työnhakijalla osaamisen päivittämisen tarvetta. Jos osaaminen on työpaikkaspesifi, voi työn loppuminen aiheuttaa putoamiseen epävakaalle uralle. Jos katkeaminen liittyy henkilökohtaiseen tilanteeseen, tarvitaan tukitoimien tarpeen selvitys ennen työllistämistoimenpiteitä. *Epävakaaseen työvoimauraan* liittyy muilla toimialoilla työskentely kuin heidän ammatillinen koulutuksensa on tai heiltä puuttuu ammatillinen koulutus. Jos työnhakijalla ei tällöin ole muuten elämässä työllistymistä vaikeuttavia esteitä, ammatillinen koulutus, oppisopimus tai näyttötutkinto voi parantaa sijoittumista työmarkkinoille. *Salpautunut työvoimaura* on merkki siitä, että työnhakija ei ole päässyt avoimille työmarkkinoille joko henkilöön liittyvien ominaisuuksien, työkykyongelmien tai ammatillisen osaamisen puutteen vuoksi. Monilla tässä tilanteessa olevilla on taustalla koulunkäyntiin liittyviä vaikeuksia. Tutkimuksessa

käydään läpi työttömyyden pitkittymiseen liittyviä työ- ja toimintakyvyn haasteita koskien terveydentilaa ja psykososiaalista toimintakykyä ja lisäksi suojaavia tekijöitä. (Sepponen ym. 2012, 14-15.)

Kurtén-Vartio on tehnyt ruotsinkielisen väitöskirjan seurauspedagogiikasta ja kuvannut siinä tanskalaisia TAMU-kouluja, joissa pedagogiikkaa käytetään vaikeassa elämäntilanteessa olevien nuorten koulutuspolun avaamiseen. Kuuntelin hänen luentonsa työllisyysseminaarissa ja vaikutuin. Seurauspedagogiikka perustuu humanistiseen ihmiskäsitykseen ja uskoo kasvatuksellisiin keinoihin rangaistusten ja hoitojen sijaan. Siinä ihmisen on itse löydettävä elämälleen tehtävä ja tarkoitus, asiantuntijat tehtävä on tukea häntä niiden tekemisessä, ei valita hänen puolestaan. Tavoitteena on oma-aloitteisuuden lisääminen ja vastuun tiedostaminen. Tanskassa TAMU-kouluja on kuusi ja niissä noin 500 oppilasta vuodessa. Niihin hakeudutaan vapaaehtoisesti ja siellä annetaan ammatillista käytännön opetusta, jossa on vahva panos filosofialla ja kasvatuksella. Kouluihin hakeutuu nuoria, joilla on taustalla useita epäonnistumisia. Koulussa oppilaan tulevaisuus kiinnostaa, ei menneisyys. Pääsyaatuksena on tahto muuttaa elämänsuunta, halu kouluttautua ja etsiä ratkaisuja sosiaalisiin ja ihmissuhdeongelmiin. Mitä vaikeammassa elämäntilanteessa henkilö on, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on päästä TAMU-kouluun. Koulutuksessa harjoitellaan johdonmukaista käyttäytymistä sekä antamaan ja ottamaan vastaan kritiikkiä. Henkilökunta esittää koko ajan kysymyksiä ja tekee näkyväksi, mitä valinnoista seuraa, mutta henkilö itse tekee ratkaisut. Koulutuksessa maksetaan minimipalkkaa, mutta hän voi saada onnistumisista bonusta ja työn vaatimukset ovat samat kuin avoimilla työmarkkinoilla. Henkilökunta kysyy koko ajan ja oppilaan on itse löydettävä vastaukset. Oppilas voidaan erottaa koulusta, mutta hän voi tulla takaisin. Kurtén-Vartio kertoi seminaarissa, että henkilökunnan ja oppilaan keskinäinen kunnioitus oli koskettavaa. Seurauspedagogiikka on ollut käytössä kaikissa muissa Pohjoismaissa esimerkiksi työvoimahallinnossa, vankeinhoidossa ja sosiaalitoimessa. (Kurtén-Vartio 2011, 1-7.) Vaikka Tanskan TAMU-koulut ovat nuorille, malli olisi hyvin yhdistettävissä myös aikuisten välityömarkkinoille ja ehdotan sitä yhdeksi ratkaisuksi kehittämistehtävässäni.

Saikku. Peppi Saikun väitöskirja Hallinnan rajoilla – monialainen koordinaatio vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämiseksi löytää ratkaisuksi julkishallinnon laaja-alaisen lähestymistavan, missä tulee ottaa huomioon työllistymisen lisäksi terveydelliset, psykososiaaliset ja taloudelliset asiat. Tämä edellyttää sektorirajat ylittävää toimintatapaa. Hän kaipaa kuntoutuksen ja työkyvyn yhteyttä aktivointiin. Monialaisen toiminnan haasteena on vaikeasti työllistyvien osalta työllistymisen edistämiseksi kokonaisuus, josta mikään taho ei lopulta ota vastuuta. (Saikku 2018, 4) Olen huomannut työtehtävissäni, että jokaisella verkoston toimijalla on omat tavoitteet, eivätkä ne välttämättä kohtaa ja joskus piiloudutaan oman organisaation ohjeistuksen taakse, vaikka se aiheuttaa asiakkaassa hämmennystä hankaloittaa henkilön etenemistä työllistyjän polulla. Haluan uskoa, että työllisyyden kuntakokeilu verkostotyön välineenä vähentää Saikun esille nostamia haasteita.

Arnkil ym. Kuntien työllisyyskokeiluun liittyneessä Tampereen kaupungin tutkimuksessa tutkijat Robert Arnkil, Timo Spangar ja Esa Jokinen ovat koonneet kattavan aineiston, johon viittasin lyhyesti jo aiemmin. Haluan kuitenkin nostaa vielä muutamia havaintoja tutkimuksesta. Johtopäätösosiossa tutkijat toteavat, että PITKO:n toimintamalli on ollut pääosaltaan asiakkaille mielekästä, sillä seurantalokset asiakastytyväisyydessä olivat erittäin positiivisia. Siinä panostettiin henkilökohtaiseen palveluun omavalmentajan avulla ja asiakkaita oli vähemmän valmentajilla kuin TE-toimiston palveluissa. Myös yhteistyökumppanit, kuten ammatilliset oppilaitokset, terveydenhuolto ja pienyrittäjät antoivat positiivista palautetta ja kehuneet toimintamallia ihmislähtöiseksi ja kokonaisvaltaiseksi asiakaspalvelultaan. Lisäksi toiminta uudenaikaisilla rajapinnoilla on palautteen mukaan ollut yhteiskehittämistä ja intensiivistä. Toimintamallissa päästiin luomaan kulttuuri, jossa panostettiin alkuvaiheeseen kunnolla ja siten ehkäisty palvelujen hajoamista ja tehottomuutta. Pirkanmaan ekosysteemissä menttiin sisälle yrittävyyden, osaamisen ja työ- ja toimintakyvyn lisäämiseen eri palveluissa ja rajapinnoilla, jolloin sellaisetkin toimijat osallistuivat työllisyyden edistämiseen, joille se ei ole perinteisesti kuulunut. Kiinnostavaa tutkimuksessa oli työelämä- ja yritysryhteyksien avulla prototyyppien kehittäminen uusien työnhaun ja rekrytointikulttuurin muotoihin. Koulutuksen keskeyttämisen ehkäisyyn panostamisella saatiin oppilaitokset mukaan. Kulttuurin muutos tapahtui myös siinä, että selvitettiin jäljellä olevaa

työkykyä ja sen mahdollisuuksia työkyvyttömyyden sijaan. Myös työkyvyn arviointia oli tehty monipuolisemmaksi ottamalla mukaan terveyden lisäksi arjen hallinta, työ, oppiminen ja toimeentulo. Harvemmin käytettynä ratkaisuna käytettiin vaikuttavuuslähtöisiä hankintoja, kuten ostopalvelujen tuloksellisuutta ja asiakkaiden etenemistä sekä työllistämisperusteisia hankintoja lisättiin. Digitaalisen tiedolla johtamisen mahdollisuuksia ekosysteemissä kartoitettiin, mutta siinä haasteeksi tuli yhteinen tiedonhallinta, jolla voisi saada myös kumppaneiden tiedot asiakasprosessin kulkuun. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2019, 79-83.)

Pöyhönen ym. Osatyökykyisten tilannetta on tutkittu viime vuosina paljon ja siitä on runsaasti materiaalia. Nostan tähän esille konkreettisten ehdotusten diasarjan, joka on laadittu Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihankkeessa vuosilta 2016-2018 ja sen yhteystiedoista löytyvät Eveliina Pöyhönen (STM) ja Sari Ullgren-Lajunen (THL). He ovat laatineet muistilistan henkilöille, jotka vastaavat osatyökykyisten palvelujen suunnittelusta ja toteuttamisesta. Kohderyhmänä ovat heikossa työmarkkina-asemassa olevat osatyökykyiset henkilöt. Muistilistan (Kuvio 9) ohjeistus ja loogisuus olivat niin hyvä ohjenuora, että halusin nostaa sen räiskyvästi esille herättämään huomiota. Vaikka monet listan asioista tuntuvat itsestään selviltä, niin ne eivät kuitenkaan toteudu, jos niistä ei ole erikseen sovittu. (Pöyhönen & Ullgren-Lajunen 2019, 1.) Suosittelen koko diasarjaan tutustumista kaikille osatyökykyisten verkostossa työskenteleville.

1. Osatyökykyisten tukemiseen on alueella yhteinen tahtotila
2. Monialaiselle yhteistyöverkostolle on rakenne ja toimintatapa
3. Palvelutarpeen tunnistamisen ja arvioinnin tavoista on sovittu
4. Osatyökykyisten tarvitsemista palveluketjuista ja – kokonaisuuksista on huolehdittu
5. Alueella on tarjolla näyttöön perustuvaa työhönvalmennusta
6. Alueella on yhdessä sovitut toimintatavat työnantajien kanssa tehtävään yhteistyöhön
7. Työelämän ulkopuolella olevien osallisuutta tuetaan

Kuvio 9. Osatyökykyisten verkostossa työskentelevien muistilista. (Lähde: Pöyhönen & Ullgren-Lajunen 2019, 1)

Saari. Hyvinvointisosiologian professori Juho Saari on tutkinut muun muassa yksinäisyyttä, huono-osaisuutta ja sosiaaliturvariippuvuutta. Luennoissaan hän puhuu käsitteestä sosiaalinen etäisyys, joka muodostuu siitä, että eri väestöryhmät

eivät ymmärrä toistensa elämää, koska heillä ei ole yhteisiä kokemuksia. Esimerkkinä hän mainitsee päättäjät ja virkamiehet, jotka päättävät huono-osaisten asioista. Päättäjät eivät useinkaan tunne näiden ihmisten elämän arkitodellisuutta, jos he eivät ole sitä itse kokeneet tai muuten nähneet sitä. Tilastot eivät tuo näkyviin huono-osaisten ongelmia, koska vaikeimmassa asemassa olevat eivät yleensä vastaa tutkimuskysymyksiin, jolloin syntyy marginaaliryhmien kato. Tutkija sanoo kokemukseen perustuen, että ministeriöissä ei juurikaan lueta laadullisia tutkimuksia. Näin syntyy empatiakuiluja ja sen vuoksi ratkaisuesitykset eivät perustu huono-osaisten ihmisten kokemustietoon. Resilienssi kuvaa ihmisen voimavaroja ottaa vastaan äkillisiä muutostilanteita ja toimia niissä joustavasti sekä palautua niistä. Huono-osaisten luottamus viranomaisiin oli tutkimuksessa heikoin narkomaaneilla ja puolet heikompi leipäjonoissa käyneillä kuin suomalaisilla keskimäärin. Saari viittaa tutkijoiden tuloksiin siitä, mikä estää huonoosaisia hakeutumasta hyvinvointia parantaviin toimiin, kuten kuntoutukseen tai työhön. Ensinnäkin kyse on jossakin määrin talouden niukkuuteen liittyvästä köyhyysskulttuurista, jonka päättäjät näkevät usein sosiaalisen etäisyyden vuoksi pelkkänä kannustinongelmana. (Saari 2017, 27.) Kannustinongelmista on paljon tutkimusta, mutta jouduin rajaamaan ne pois tällä kertaa.

Toinen on jo aiemmin mainitun resilienssin menettäminen. Kun ihmisille tulee useita vastoin käymisiä ja pettymyksiä, he kokevat olevansa koko ajan huonosti kohdeltuja. Resilienssin puute aiheuttaa sen, ettei heillä ole enää voimavaroja ottaa vastaan uusia pettymyksiä tai joustavuutta palautua niistä. Kolmanneksi pysyvä köyhyys aiheuttaa kyvyttömyyttä tehdä päätöksiä kuntoutukseen tai työhön hakeutumisesta. Neljänneksi adaptaatio, sopeutuminen tilanteeseen, johtaa siihen, että antaudutaan olemassa olevaan huonoonkin olotilaan ja kynnyks nousta tilanteesta heikkenee. Hän nostaa lisäksi vielä yksinäisyyden eriarvoistavaksi tekijäksi. (Saari 2015, 6.) Saari väittää, että huono-osaisuudessa kyse ei ole työkyvyn ongelmista, vaan edellä mainituista syistä. Haastatteluissani tuli kuitenkin esiin myös työkykyyn liittyvien ongelmien aiheuttama pitkäaikaista tukiriippuvuutta ja systeemin kanssa käyty ymmärryksen puute johti resilienssin väheneeseen. Näen tärkeäksi poikkitieteellisen keskustelun, jossa sosiaalipolitiikan ja terveystieteiden tutkijat keskustelisivat työkyvyn ja resilienssin ymmärtämisen haasteista enemmän keskenään ja julkisesti.

Komu ym. Resilienssin lisäksi luottamus ihmisiin ja instituutioihin vaikuttaa osallisuuteen ja aktiivisuuteen. Kelan asiantuntijat Komu ja Hellsten ovat tutkineet luottamusta Suomessa ja Euroopan maissa. Luottamus sekä ihmisiin että instituutioihin on Suomessa ja yleensä Pohjoismaissa korkealla ja se on korkeampi muihin maihin verrattuna myös niillä, joiden on vaikea tai erittäin vaikea tulla toimeen. Luottamuseroihin eri maiden välillä on haettu syitä tutkimuksen löytämässä lähteissä. Tekijöitä ovat muun muassa demokratia, epävarmuuden välttäminen, yhteenkuuluvuus, tasa-arvo sekä pitkäjänteinen kehittäminen. Kuitenkin turvallisuuden välttämisindeksin kohdalla Norja ja Suomi sijoittuvat keskivälille. Perusteluina tuloksille on löydetty, että kaikille kuuluvat universaalit etuudet ja vähäinen eriarvoisuus lisäävät luottamusta. Yksilötasolla hyvinvointi, hyvä koulutus ja että voi tulla toimeen tuloillaan lisäävät luottamusta. Se on kuitenkin ansaittava koko ajan, sillä luottamus on kokemuksen tuote, jota päivitetään jatkuvasti muuttuvissa oloissa. (Komu & Hellsten 2010, 6-18) Yksi luottamuksen mittari osallisuuteen liittyen on mielestäni kunnallisvaalien äänestysvilkkkaus, koska kyse on lähivaaleista. Vertailin vuoden 2017 kunnallisvaalien tulosta Kajaanissa ja vertailukaupungissa. Niistä Kajaanin prosentti oli huolestuttavan alhainen 49,3 (v. 2012 51,5 %), Keravalla korkeampi 56,6 % (v. 2012 55,9 %) ja korkein Nokialla 59,9 % (v. 2012 60,7). Koko maan äänestysprosentti oli 58,9. (Oikeusministeriö 2021, 1.) Nokian ja Kajaanin välillä on yli 10 %-yksikön ero. Kun äänestysprosentti painuu alle 50 %:n voidaan puhua jo osallisuusongelmasta. Kajaanissa oli nimittäin Suomen alhaisin äänestysprosentti ja ero Kinnulan 82,63 korkeimpaan prosenttiin oli yli 30 %-yksikköä (Kalliokoski 2017, 1). Toivottavasti Kajaanin kaupungissa on kuluneen neljän vuoden aikana mietitty syitä ja ratkaisuja osallisuuden lisäämiseksi, että äänestysprosentti saadaan nousemaan hälyttävän alhaiselta tasolta.

4 KANSALAIIS- JA ALUELÄHTÖISYYS KEHITTÄMISTYÖSSÄNI

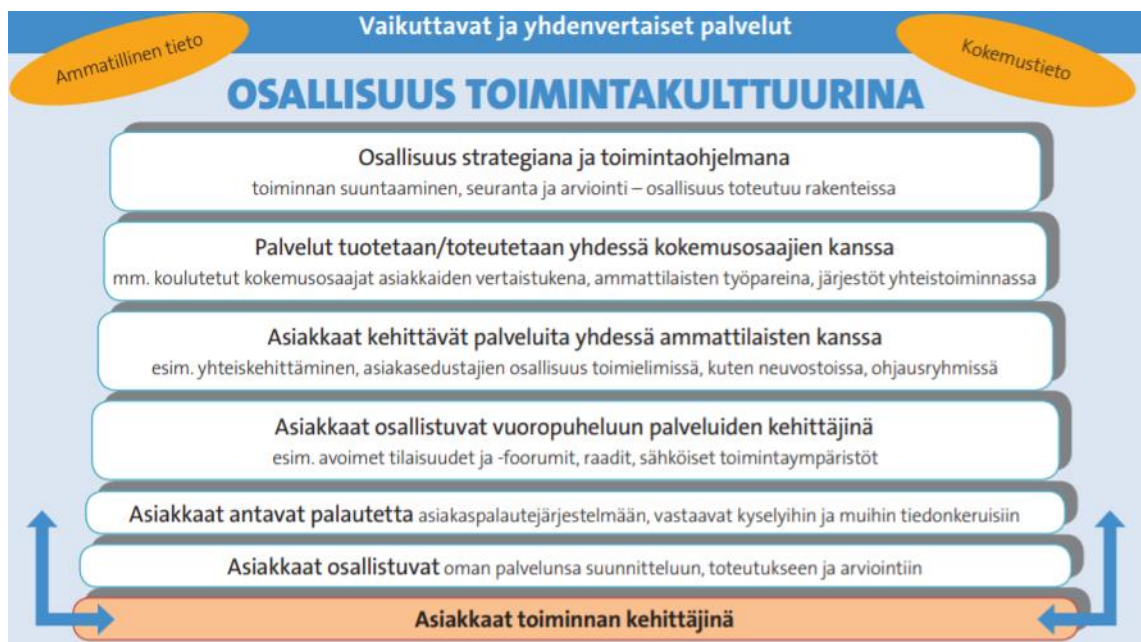
Sosionomi YAMK-koulutuksemme Sosiaalialan osaamisen johtaminen teemana oli kansalais- ja aluelähtöisyys, mikä olikin yksi syyni hakeutua tähän koulutukseen juuri Lapin ammattikorkeakouluun. Aluelähtöisyyden perusteet tarkentuvat opinnäytetyön osiossa, jossa käyn läpi Kajaanin, Kainuun työllisyystilastoja ja vertailukaupunkien Kelaston tilastoja laajasti. Vaikka aluelähtöisyys on vahva, mielestäni kehittämistyöni tuloksia ja johtopäätöksiä voi käsitellä myös yleisellä tasolla ja ratkaisuja soveltaa missä tahansa Suomessa.

4.1 Asiakslähtöisyydestä asiakasosallisuuteen

Asiakslähtöisyys on mielestäni yksi tärkeimmistä kehittämiskohteista sosiaali-, terveys- ja työllisyyspalveluissa. THL toteaa sivuillaan, että työtä etsivän osallisuutta pitää tukea kaikissa työllistymisen tuen vaiheissa. Työnhakijan pitäisi olla mahdollisuus vaikuttaa ja tulla kuulluksi, millaisiin työllistymistoimiin hän osallistuu. Kun osallisuutta lisätään työllistymispalveluissa, niistä tulee helppokäyttöisempiä ja mielekkäämpiä ja ne lisäävät ihmisen omaa toimijuutta ja vahvistavat tulevaisuuden uskoa. (THL osallisuuden edistäminen 2020, 1.) Vieläkin pitimmälle menevä termi asiakasosallisuus on yksi avainsanoista opinnäytetyössäni. Avaan sitä seuraavassa kappaleessa tarkemmin. Silmiini osui lehtiartikkelista kohta, joka minuakin samalla nauratti ja puistatti, kuten kirjoittaja kokemaansa kuvaa. Kaksi TE-toimistossa pitkään työskennellyttä asiantuntijaa kertoi hänelle ”näytelmästä”, joka TE-toimistossa esitetään: ”Asiakkaat tietävät oman roolinsa ja vuorosanat ja me työntekijät tiedämme omamme. Jokainen asiakas kertoo meille vuorollaan samat asiat, että olen valmis vastaanottamaan mitä työtä tahansa, milloin tahansa ja mistä tahansa ja me sitten esitämme uskovamme heitä. Jos meille sattuu huono päivä, niin sitten ei uskota ja tulee karenssi.” (Kolmonen 2020, 1.) Todellisuus on tietysti paljon monipuolisempi, mutta pitkän työkokemukseni perusteella voin sanoa, että roolien muodostumisessa on totuuden siemen ja se kävi ilmi myös työnhakijoiden haastatteluista. Roolipelin aiheuttaa osittain pelko tulottomasta ajasta ja osin tietämättömienkin sääntöjen noudattamatta jättämisestä aiheutuvasta mahdollisesta karensista, joka mainitaan lähes jokaisessa kirjeessä, mikä työnhakijalle lähetetään. Vaikka televisiossa esitetty minisarja Sisäilmaa oli fiktiota, siitä on helppo löytää työpaineet jatkuvien muutoksien laki- ja ohjeistusviidakossa, jonka sisällä TE-toimiston ”supersankarit” joutuvat

työskentelemään. Näin sarjan käsikirjoittaja Lymi heitä nimitti. (Yle Uutiset Sisäilmaa 2021). Juuri siksi ja vaikuttavuuden lisäämiseksi palveluita on kehitettävä asiakaslähtöisemmiksi ja asiakkaat otettava mukaan muutokseen, silloin myös työntekijät voivat paremmin.

Asiakaslähtöisyydestä asiakasosallisuuteen. Käytän asiakasosallisuustermiä, koska se laajentaa asiakkaan merkityksen myös palveluiden kehittämiseen sekä omassa että asiakasryhmän näkökulmasta. Sipilän hallitus käynnisti asiakasosallisuuden valmistelun Sosiaali- ja terveysministeriössä (STM) ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksessa (THL). Asiakasosallisuudessa palveluiden käyttäjien kokemustieto otetaan näkyväksi ammatillisen ja tieteellisen tiedon lisäksi. Sen tavoite on parantaa asiakkaiden oikeuksia ja auttaa kehittämään vaikuttavia, yhdenvertaisia ja kustannuksiltaan tehokkaita palveluja. Kun osallisuus otetaan toimintakulttuuriksi, se tulee luonnolliseksi osaksi toimintaa. Asiakasosallisuutta kuvataan strategisena toimintana alue- ja palvelustrategiassa, palvelulupauksissa, -sopimuksissa sekä talousarviossa (Kuvio 10). (THL asiakasosallisuus 2018, 2)



Kuvio 10. Asiakasosallisuus strategisena toimintakulttuurina. (Lähde: THL asiakasosallisuus 2018, 1).

Asiakasosallisuutta voi toteuttaa eri tasoilla, kuten osallisuuden edistämistä asiakkaan omassa elämässä, asiakkaan vaikuttamista yhteiskehittämisen proses-

seissa esimerkiksi kunnissa tai vaikkapa kuntien työllisyyskokeiluissa ja paikallinen osallisuus esimerkiksi kylissä tai kaupunkien lähiöissä. Selkeintä on tuottaa malli, kuinka asiakkaiden kokemustieto ja kehittämisideat välitetään virkamiehille ja päättäjille. (STM asiakkaiden osallistumisen toimintamalli 2018, 1.)

Virtasen tutkimusryhmän matkaopas neuvoo esittämään muutamia olennaisia kysymyksiä, kuten minkä arvosanan antaisitte tämänhetkisellemme asiakaslähtöisyydelle organisaatiossanne ja mitkä osa-alueet tarvitsisivat parannusta. Mitä asiakaslähtöisyys tarkoittaisi käytännössä työntekijöiden ja johdon näkökulmasta? Miten sitä kehitetään ja kuka kehittämisestä vastaa? Miten asiakkaat voivat osallistua palveluprosessien kehittämiseen? Tavoitteena on siis asiakkaan ja palvelutoimijan välinen yhteisymmärrys siitä, miten palvelut tyydyttävät asiakkaiden tarpeet molempien mielestä parhaalla tavalla. Tämä vaatii usein molemmilta osapuolilta asennemuutosta ja asian tärkeyden ymmärtämistä. (Virtanen, Suoheimo, Lamminmäki, Ahonen & Suokas 2011, 14.)

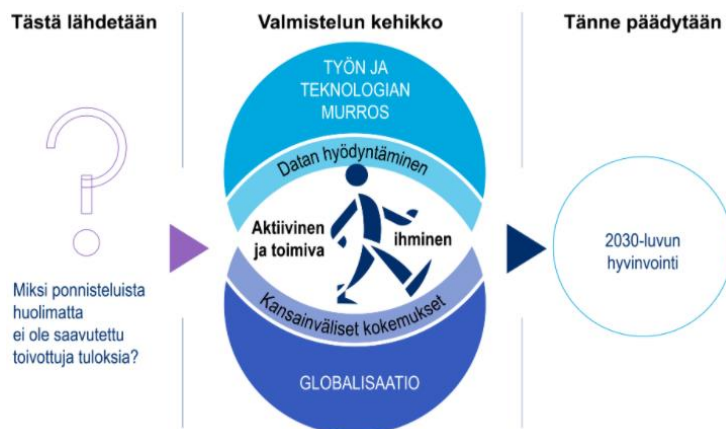
Mitä asiakasosallisuus voisi tarkoittaa työllisyyden kuntakokeilussa? Kohderyhmiin kuuluvista useimmat ovat haavoittuvassa työmarkkina-asemassa ja heillä todennäköisesti on useita palvelutarpeita polulla työelämäänsä. Kun halutaan lisätä vaikuttavuutta kokeiluun, on tärkeää kuvata asiakasprosessit myös asiakkaan näkökulmasta. Työnhakijahaastatteluissa tämä tarve tuli voimakkaasti esille.

4.2 Työnhakija sosiaaliturvan viidakossa

Yksi työnhakijoiden haastatteluissa olennaiseksi noussut ongelma työhön hakeutumisen esteenä on tulottomien jaksojen pelkääminen. Kun elää pitkään pienillä tuloilla, parin viikon päivärahan tai tuen viivästyminen sekoittaa raha-asiat. Kattuhutut ja internetin keskustelupalstat vahvistavat näitä pelkoja. Haluan kysyä, mistä asiakas tietää, tekeekö hän oikein vai väärin, kun sosiaaliturvajärjestelmämme on umpeen kasvanut viidakko? Sosiaaliturvajärjestelmää on kehitetty Kuusen 1960-luvun ajoista aina entisen päälle uusia etuuksia ja palveluja rakentaen sekä erillislakeja päättäen. Tämän lisäksi alalle on muodostunut professionalismi, mikä on synnyttänyt useita erikoisaloja ja niille erikoisasiantuntijoita. Tämä kokonaisuus on johtanut asiakkaan ja kansalaisen kannalta pirstoutuneeseen palvelujärjestelmään. (Virtanen ym. 2011, 7.) Esimerkiksi sosiaaliturvajär-

jestelmää on pyritty selkeyttämään useissa työryhmissä ja komiteoissa vuosikymmenten aikana, mutta kokonaisuudistukseen ei ole vielä päästy. Sitä yritti esimerkiksi Sosiaaliturvan uudistamiskomitea (SATA-komitea), mutta sekään ei päässyt yksimielisyyteen kokonaisuudistuksesta, vaan teki joukon ehdotuksia, joista osa on toteutettu ja osa on jäänyt odottamaan parempaa taloustilannetta. Tavoitteet olivat ylevät, sillä ehdotuksilla pyrittiin parantamaan ihmisten mahdollisuuksia itsenäiseen elämään ja säilyttämään heidän työ- ja toimintakykynsä sekä edistämään siirtymistä pois marginaalista ja avaamaan uusia väyliä työelämään. (Sosiaaliturvan uudistuskomitea 2009, 122.) Tämä 185 sivuinen raportti on hyvä peruslukemisto suomalaisesta sosiaaliturvasta ja sen haasteista ja voin todeta, että haasteet asiakkaiden kannalta eivät ole sen jälkeen ainakaan vähentyneet, mikä kävi ilmi haastatteluista.

Sipilän hallitus aloitti uuden urakan vuonna 2017 sosiaaliturvauudistuksessa Valtionneuvoston kanslian johdolla ja sen virallinen nimike oli Perusturvan ja toimekkaisuuden uudistushanke Toimi. Sen tavoitteena oli työllisyysasteen nostaminen, kannustaminen työn tekemiseen ja yrittäjyyteen, eriarvoisuuden vähentäminen ja torjuminen, vastaaminen työn murrokseen ja muuttuvaan perhe- ja kotitalousrakenteeseen. Toteutuksessa oli tarkoitus hyödyntää erityisesti digitalisaatiota. Valmistelun keskiössä oli (Kuvio 11) aktiivinen ja toimiva ihminen, jolle järjestelmän ei tulisi antaa kielteistä viestiä toimeliaisuudesta, vaan kannustaa ja lisätä mahdollisuuksia.



Kuvio 9. Valmistelun lähtökohtana aktiivinen ja toimiva ihminen (Lähde: Toimi-hanke 2017, 2).

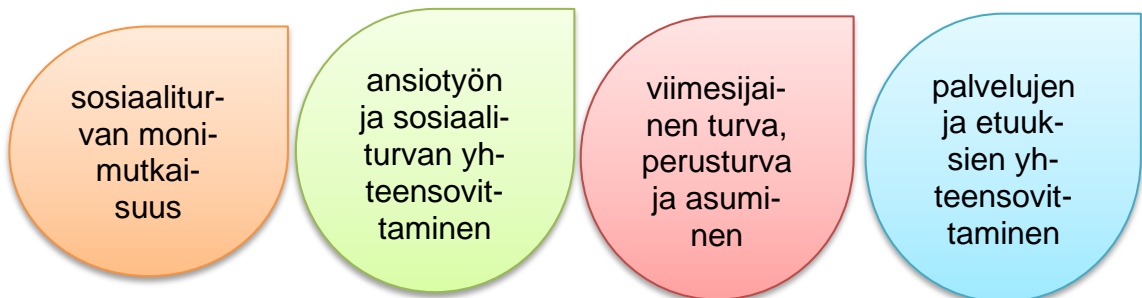
Hanke tuotti materiaalipankkiin runsaasti aineistoa, kuten tulevaisuustutkija Leena Ilmolan ja professori, dekaani Juho Saaren selvitykset sekä analyysyjä ja

muuta aineistoa. Työskentelyä seurasi parlamentaarinen seurantaryhmä. (Perusturvan ja toimeliaisuuden uudistushanke Toimi 2019, 2.) Vaikka hanke ei varsinaista loppuraporttia tehnyt, tuotettu aineisto antoi hyvät eväät Rinteen ja Marinin hallituksille jatkaa uudistustyötä.

4.3 Sosiaaliturvan uudistamista selkeämmäksi yritetään jälleen

Sosiaaliturvan uudistamista jatketaan Marinin hallituskaudella Sosiaali- ja terveysministeriössä ja työssä hyödynnetään Toimi-hankkeessa tehtyä työtä. Sen tavoitteena on ihmisen näkökulmasta selkeämpi ja toimivampi järjestelmä kuin nykyinen ja sen tulee mahdollistaa työnteon ja sosiaaliturvan yhteensovittaminen muuttuvissa elämäntilanteissa. Tällä kertaa rakenteen ja toiminnan kehittämiseen varataan reilusti aikaa, sillä uudistusta ei vain seuraa, vaan valmistele parlamentaarinen komitea, jonka toimikausi päättyy 2027. (STM sosiaaliturvauudistus 2021, 1.)

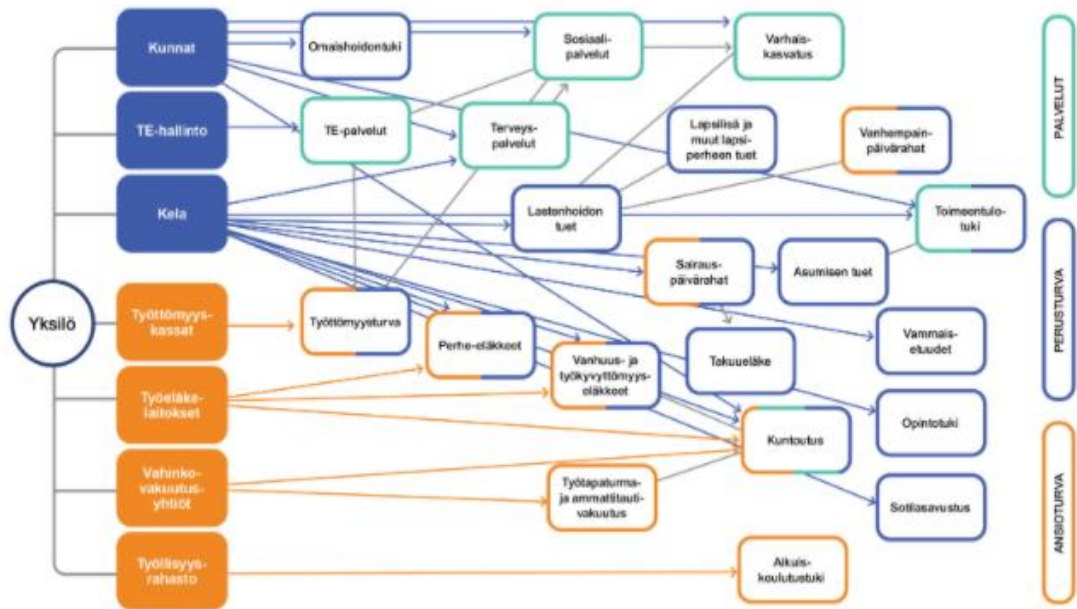
Kesällä 2020 komitea määritteli neljä ongelmakokonaisuutta (Kuvio 12):



Kuvio 12. Sosiaaliturvauudistuksen määritellyt ongelmakokonaisuudet. (Lähde: STM sosiaaliturvauudistus 2021, 1).

Koska korona-aika tuo omat haasteensa sekä taloudelle että työllisyydelle, sosiaaliturvakomitea on julkaissut aineiston Poikkeukselliset ajat avaavat poikkeuksellisia mahdollisuuksia. STM:n sosiaaliturvauudistuksen nettisivuilta löytyy todella hyviä aineistoja, poimin niistä vain yhden sosiaalista turvaverkkoa kuvaavan dian (Kuvion 13), josta voi aistia sen pirstaleisuutta ja runsasta toimijoiden määrää. (STM sosiaaliturvajärjestelmä 2021, 1.)

Sosiaalinen turvaverkko



Kuvio 13. 2021. Sosiaaliturvakomitean kuvaama sosiaalinen turvaverkko. (Lähde: STM sosiaaliturvajärjestelmä 2021).

Yksilön haastetta selviytyä sosiaaliturvaverkossa lisäävät useat seikat, esimerkiksi se, että oikeus joihinkin etuuksiin ja – palveluihin syntyy asumisen ja toisiin työskentelyn perusteella. Monissa etuuksissa on sekä perusturva- että ansio- turva, joita toimeenpanevat monet toimijat. Lisäksi joissakin etuuksissa vaikuttavat omat tai puolison tulot, mutta toisissa vain osittain tai eivät lainkaan. (STM sosiaaliturvauudistus 2021, 1.) Asiakkaan näkökulmasta tässä viidakossa on vaikea kulkea, koska jokaisella toimijalla on omat ohjeistuksensa, eivätkä kaikki vi- ranomaistyötä tekevtkään tunne toistensa lainsäädäntöä tai ohjeita. Tämä tuli esille työnhakijoiden haastatteluissa. Etenkin työllisyyspalveluissa kuntien työllisyyspalveluilla ja Te-toimiston asiantuntijoilla voi olla erilaiset näkemykset asiakkaan tarpeista ja etenemistiestä. Tätä ongelmavyhtiä pyritään ratkaisemaan työllisyyden kuntakokeilulla, jossa myös Kajaani on mukana.

5 TAUSTATEKIJÖITÄ KAJAANIN TYÖLLISYYTEEN

5.1 Työllisyystilastoja Kainuusta

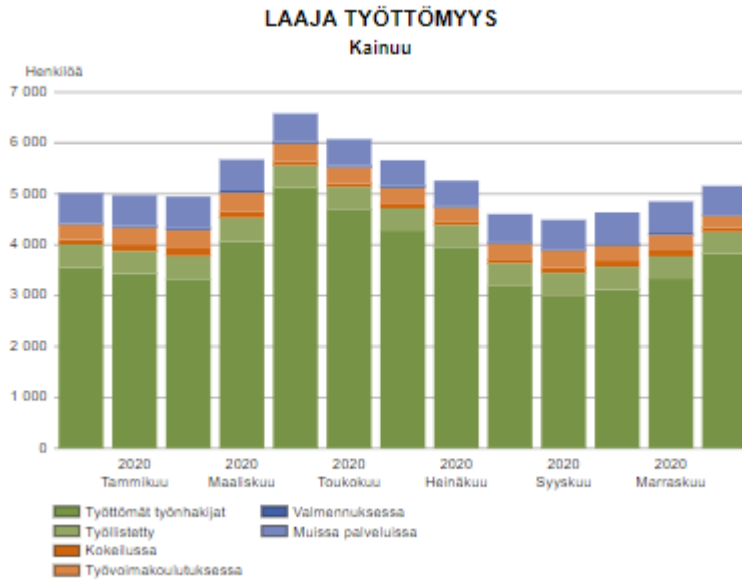
Korona on vaikuttanut työttömyystilastoihin eri tavoin eri puolella Suomea. Kainuussa työttömyysprosentti oli 12/2020 TEM:n Työnvälitystilaston mukaan 8 % ja Kajaanissa 7 % enemmän työttömiä kuin vuosi aiemmin. Nousu on kuitenkin ollut pienin koko Suomessa. Kajaanin työttömyysaste oli 11,4 % (Kuvio 14), työttömiä oli 1 928 ja avoimia työpaikkoja 516. (Kainuun ELY-keskus) Käytännössä koko Kainuu on Kajaanin työssäkäyntialuetta.

Työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat TE-toimistossa kunnittain

Kunta	Työttömät työnhakijat			Muutos		Työttömistä työnhakijoista lomautetut		Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta		Avoimet työpaikat			Muutos	
	Joulu 2020	Marras 2020	Joulu 2019	Joulu 2020	Joulu 2019	%	%	Joulu 2020	Marras 2020	Joulu 2019	Joulu 2020	Joulu 2019	%	%
Hyrynsalmi	127	113	101	26	26	12	15,3	12	12	8	4	50		
Kajaani	1 928	1 645	1 803	125	7	306	11,4	516	570	461	55	12		
Kuhmo	485	423	434	51	12	74	14,7	57	86	42	15	36		
Paltamo	198	170	189	9	5	27	15,1	23	24	12	11	92		
Puolanka	171	153	151	20	13	20	17,9	17	19	9	8	89		
Ristijärvi	65	53	52	13	25	7	12,6	11	5		
Sotkamo	376	352	360	16	4	64	8,1	132	136	235	-103	-44		
Suomussalmi	478	427	457	21	5	51	15,3	55	32	26	29	112		
Kainuu	3 828	3 336	3 547	281	8	561	12,1	823	884	795	28	4		

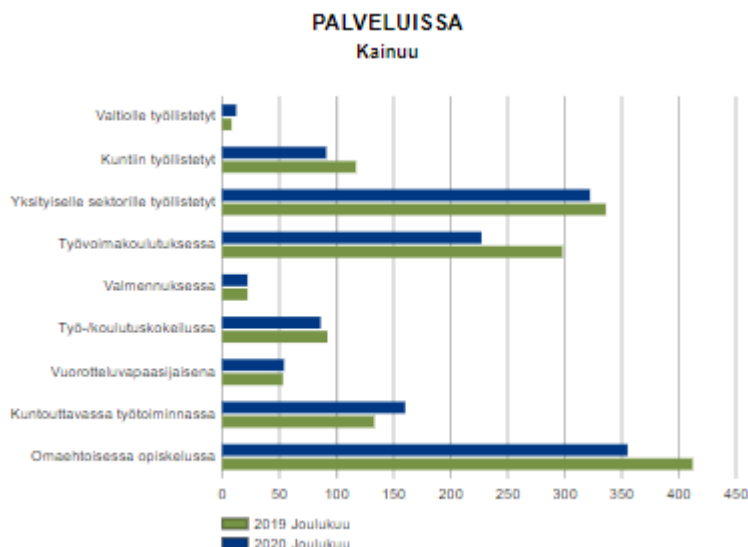
Kuvio 14. Kainuun kuntien työttömyys ja avoimet työpaikat 12/2020 (Lähde: Kainuun ELY-keskus työllisyyskatsaus 2021, 1).

Laajaksi työttömyydeksi kuvataan lukuja, joihin otetaan mukaan työttömien työnhakijoiden lisäksi tuilla työllistetyt, työkokeiluissa, työvoimakoulutuksessa, valmennuksessa ja muissa työllisyyspalveluissa olevat. Laaja työttömyys oli (Kuvion 15) 12/2020 Kainuussa 5 159, määrä lisääntyi 3 % edellisestä vuodesta, mutta työvoimapaikatuissa oli 10 % vähemmän työnhakijoita. (Kainuun ELY-keskus työllisyyskatsaus 2021)



Kuvio 15. Laaja työttömyys Kainuussa 12/2019-12/2020 (Lähde: ELY-keskus työllisyyskatsaus 2021).

TE-toimiston asiakkaita oli työllisyyspalveluissa (Kuvio 16) 10 % vähemmän työnhakijoita kuin vuosi sitten. Eniten oli työnhakijoita omaehtoisessa opiskelussa, yksityiselle sektorille työllistettyinä ja työvoimakoulutuksessa, mutta niiden kaikkien määrä väheni viime vuoteen verrattuna. Ainoastaan kuntouttavassa työtoiminnassa lisääntyi työnhakijoiden määrä 20 %. Palkkatuella työllistettynä oli 425 työnhakijaa. Aktivointiaste oli 25,8 % (2019: 29,3 %).

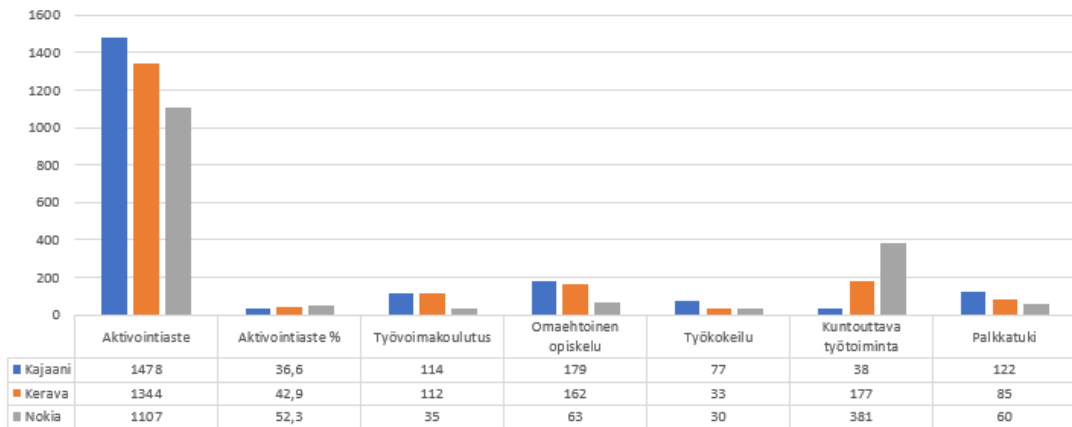


Kuvio 16. Palveluissa olleiden määrät 12/2019 ja 12/2020 (Lähde: ELY-keskus työllisyyskatsaus 2021).

Seuraavaksi vertaan Kajaanin ja vertailukaupunkien Keravan ja Nokian aktivointiasteita eri toiminnoissa. Kajaanissa on ollut korkein aktivointiaste (Kuvio17)

vuonna 2019 ja se johtuu osittain omaehtoisen opiskelun ja palkkatuen korkeammasta määrästä. Siis toimista, jotka koskevat kohtuullisen hyvässä työmarkkina-
 asemassa olevia. Sen sijaan kuntouttavassa työtoiminnassa on huomattavasti
 muita vähemmän henkilöitä. Muut palveluista ovat TE-toimiston ja työllisyyden
 ekosysteemin palveluita, mutta kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelu, joka
 on tarkoitettu nimensä mukaisesti työllistymisen polun alkupäähän.

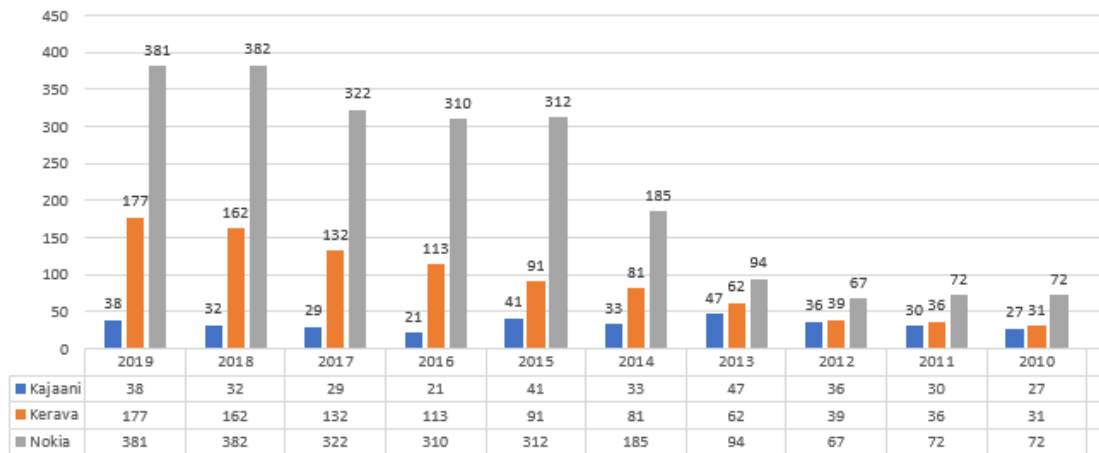
Aktivointiaste v. 2019 Kajaani, Kerava ja Nokia



Kuvio 17. Aktivointiaste vuonna 2019 Kajaanissa ja vertailukaupungeissa. (Lähde: Kelasto aktivointiaste 2020).

On syytä katsoa kehitystä kuntouttavan työtoiminnan osalta useammalta vuodelta, että voimme nähdä, onko kysymys poikkeusvuodesta vai pidemmästä eroista kaupunkien välillä. Nokialla on tehty enemmän aktivointisuunnitelmia ja toteutettu kuntouttavaa työtoimintaa (Kuvio 18). Vuonna 2015 Kelan maksuosuuksien maksuperuste muuttui siten, että yli 1 000 päivää työmarkkinatuella olleista kunta joutui maksamaan 70 % työmarkkinatuesta ja 500 päivän raja muuttui 300 päiväksi. Tämän tarkoitus oli aktivoida kuntia työllistämään aktiivisemmin. Tämä muutos vaikutti eniten Nokialla, mutta myös Kerava aktivoitui, sen sijaan Kajaanissa taso pysyi yhtä alhaalla kuin aiempinakin vuosina. Voikin kysyä, vaikuttaako tähän se, että Kainuun sotella on sosiaalityön välineenä kuntouttava työtoiminta ja Kelan maksuosuudet maksavat kunnat, kun taas Kerava ja Nokia sekä järjestävät kuntouttavan työtoiminnan että maksavat kuntaosuudet itse.

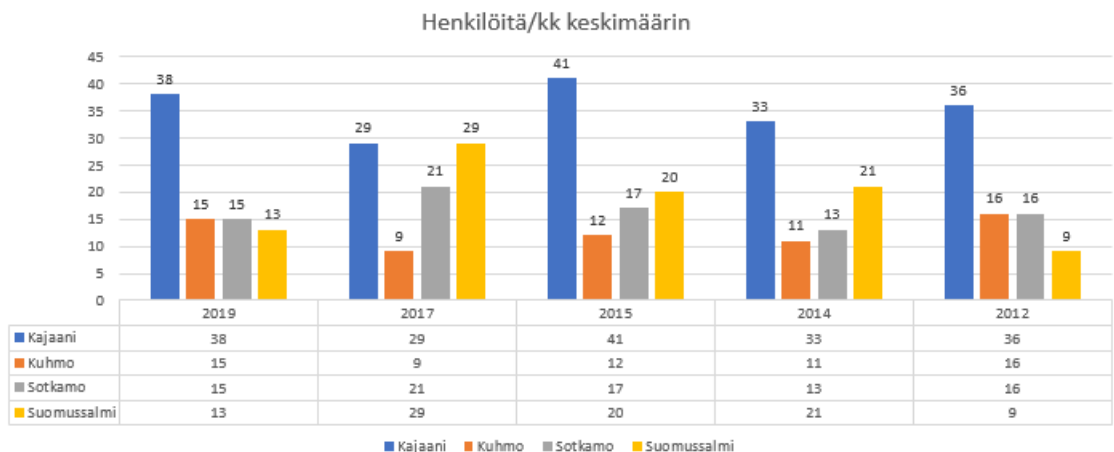
Kuntouttava työtoiminta Kajaani, Kerava, Nokia vuosina 2010-2019



Kuvio 18. Kuntouttava työtoiminta henkilömäärät Kajaani ja vertailukaupungit. (Lähde: Kelasto kuntouttava työtoiminta 2021).

Koska erot ovat noin suuret vertailukaupunkien välillä, tein vielä kuvion Kainuun isompien kuntien kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä (Kuvio 19) nähdäkseni, onko Kainuun soten sosiaalityö erilaista eri kunnissa ja näkyykö vuoden 2015 lakimuutos kuntien aktivoitumisena kuten Kajaanin vertailukaupungeissa näkyi. Vaikka kunnat ovat paljon pienempiä kuin Kajaani, niissä on ollut suhteessa enemmän kuntouttavaa työtoimintaa kuin Kajaanissa, mutta esimerkiksi Suomussalmen nouseva käyrä on pudonnut olennaisesti vuonna 2019.

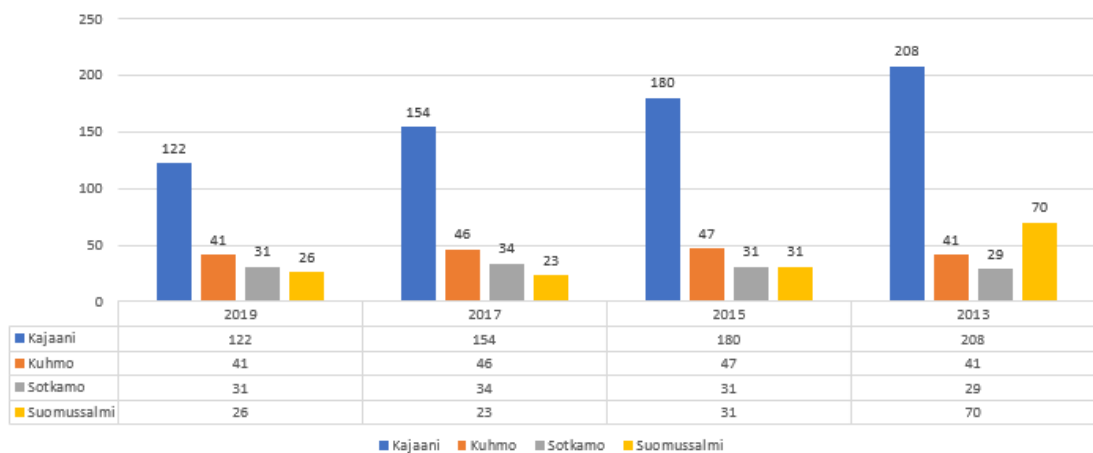
Kuntouttava työtoiminta Kajaani (36.768 as), Kuhmo (8.148), Sotkamo (10.326) ja Suomussalmi (7.649) vuonna 2019.



Kuvio 19. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden määrä Kainuun suurimmissa kunnissa vuosina 2012-2019. (Lähde: Kelasto kuntouttava työtoiminta)

Vertailtaessa Kainuun suurimpia kuntia (Kuvio 20), miten palkkatuen käyttö on kehittynyt, nähdään, että Kajaani se on laskenut merkittävästi vuodesta 2013 vuoteen 2019. Etenkin työnhakijat toivoivat haastatteluissa sen lisäämistä. Muissa kunnissa ei ole merkittäviä muutoksia, paitsi Suomussalmella se on myös vähentynyt.

Palkkatukea saaneet henkilöt keskimäärin/kk Kajaani, Kuhmo, Sotkamo ja Suomussalmi vuosina 2013-2019



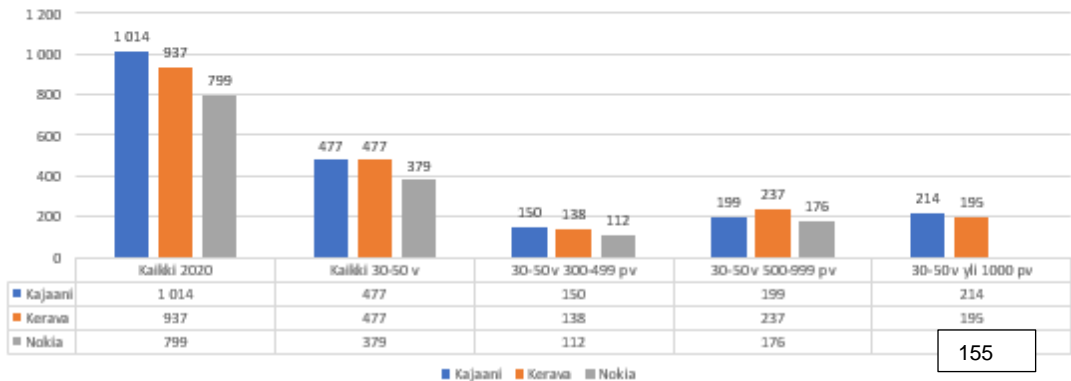
Kuvio 20. Palkkatuella työllistyneet henkilöt keskimäärin/kk Kajaani ja suurimmat Kainuun kunnat vuosina 2013-2019 (Lähde: Kelasto palkkatuki)

Kelasto on Kelan tilastovarasto, josta on saatavissa runsaasti erilaisia tilastoja liittyen Kelan maksamiin etuuksiin. Käytän paljon Työmarkkinatukiseuranta-tilastoa, josta saa hyvin kuntakohtaiset tiedot eriteltynä ikäryhmittäin, sukupuolittain ja keston mukaan tilastot vuodesta 2006 lähtien, jolloin kunnat veloitettiin maksamaan Kelalle osa työmarkkinatuen niin sanotun passiiviajan kustannuksista. Tilastot ovat tuoreita, jo tammikuun lopussa on nähtävissä joulukuun tilasto. Seuraavissa kahdessa kuviossa esittelen Kajaanin ja lähes samankokoisten vertailukaupunkien Keravan ja Nokian työmarkkinatuen saajien määriä tuen keston mukaan. Ensinnäkin kaikista pitkäaikaisista työmarkkinatuen saajista (Kuvio 21) lähes puolet on kohderyhmäni 30-50-vuotiaita, joilla on vielä 15-35 vuotta työelämää jäljellä. Suurin ryhmä 30-50-vuotiaista pitkään työmarkkinatukea saaneista on 500-999 päivää passiivisella työmarkkinatuella olleita. Se tarkoittaa käytännössä kahdesta neljään vuoden työttömyyttä lähes 200 henkilöllä ja yli 1 000 päivää tarkoittaa yli neljän vuoden työmarkkinatuen passiivituella oloa yli 200 henkilöllä. Heillä on todennäköisesti aika pitkä polku avoimille työmarkkinoille, jos työt-

tömyyden pitkittymisen oletetaan lisäävän palvelun tarvetta. Osa haastattelemissani henkilöistä kuului tähän ryhmään ja taustalla on pitkittyneitä työkyvyn ongelmia.

Työmarkkinatuen kuntaosuus: Kajaani (36.768 as.) ja vertailukaupungit Kerava (36.725 as) ja Nokia (33.916 as) vuosi 2020

Työmarkkinatuen saajat

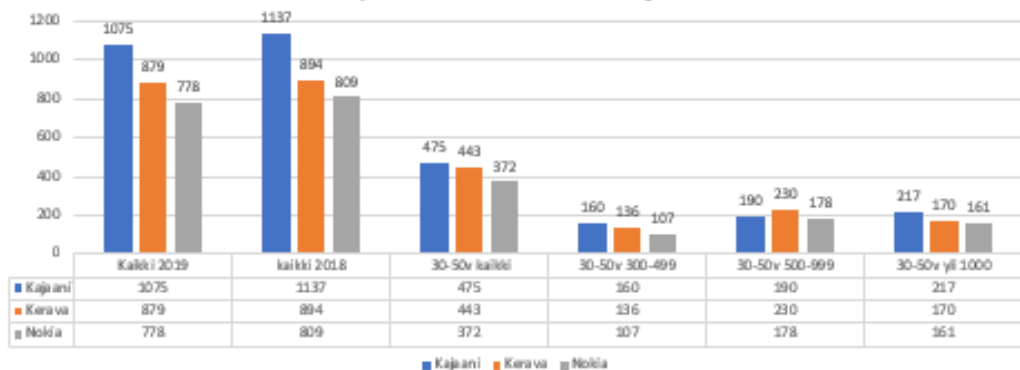


Kuvio 21. Työmarkkinatukiseurannasta laaditut työmarkkinatuen passiivisten saajien määrät vuonna 2020 Kajaanissa, Keravalla ja Nokialla tuen keston mukaan 30-50-vuotiailla (Lähde: Kelasto työmarkkinatuen saajat 2021).

Kuten yllä olevaa kuviota (Kuvio 21) ja alla olevaa kuviota (Kuvio 22) vertailemalla voi havaita, koronan aikana vuonna 2020 Kajaanin pitkäaikaistyöttömyys ei ole noussut kaikkien pitkään työmarkkinatukea saaneiden osalta, eikä myöskään 30-50-vuotiaiden osalta. Sen sijaan vertailukaupungeissa määrät ovat nousseet lähemmäksi Kajaanin jo aiempaa korkeampaa tasoa.

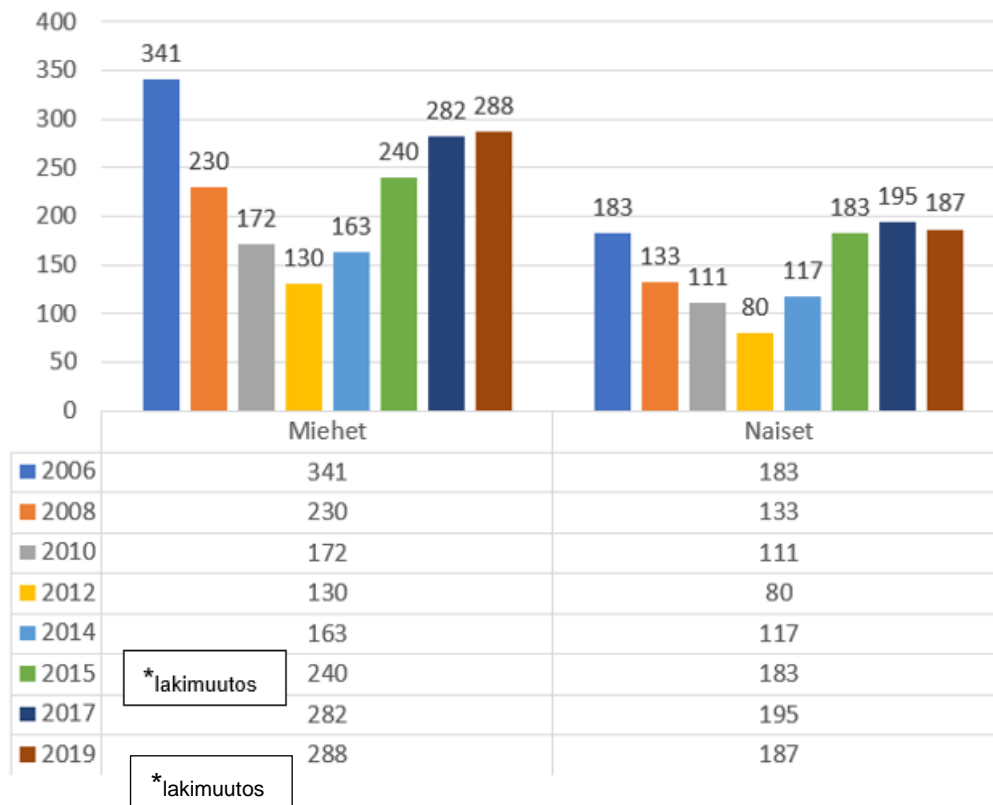
Työmarkkinatuen kuntaosuus, Kajaani (36.768 as.) ja vertailukaupungit Kerava (36.725 as.) ja Nokia (33.916 as) vuosi 2019 ja kaikkien osalta v. 2018

Työmarkkinatuen saajat



Kuvio 22. Työmarkkinatukiseurannasta laaditut työmarkkinatuen passiivisten saajien määrät vuosina 2019 ja 2018 Kajaanissa, Keravalla ja Nokialla keston mukaan 30-50-vuotiailla (Lähde: Kelasto työmarkkinatuen saajat 2020).

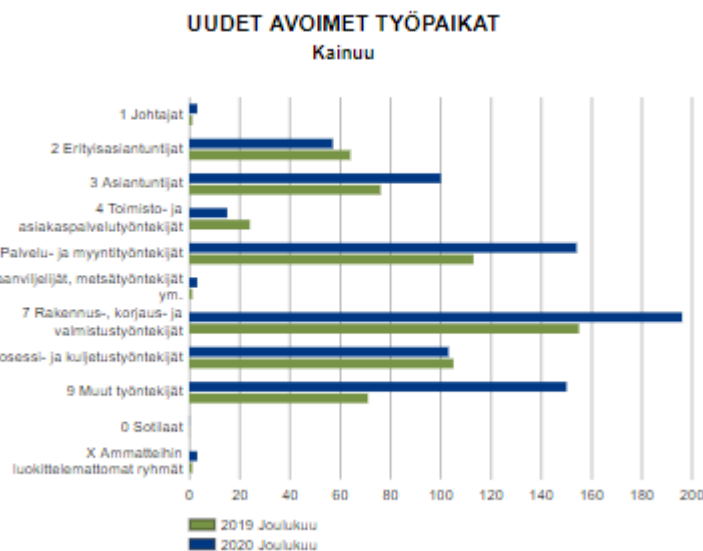
Kelaston tilastosta saa tietoa myös sukupuolten välisistä eroista työmarkkinatuen passiivituen henkilömäärästä ja kuntien maksamista maksuosuuksista. Pitkäaikaistyöttömyys 30-50-vuotiaiden keskuudessa (Kuvio 23) on ollut miehillä huomattavasti suurempi jo vuodesta 2006 lähtien joka vuosi. Lisäksi voimme havaita, että Kajaani pyrki aluksi aktiivisesti vähentämään Kelan maksuosuutta, mutta lakimuutoksen jälkeen vähenemistä ei ole tapahtunut. Lukumäärien nousu 2015 (* lakimuutos) johtui lakimuutoksesta, jonka mukaan kunnat joutuivat maksamaan maksuosuutta 500 päivän työmarkkinatuen keston sijasta jo 300 päivän täyttymisestä.



Kuvio 23. Työmarkkinatukiseuranta: työmarkkinatuen saajat Kajaanissa sukupuolten mukaan 30-50-vuotiaat vuosina 2006-2019 (Lähde: Kelasto työmarkkinatuen saajat sukupuolen mukaan 2020). *lakimuutos: vuonna 2015 500 päivän alaraja muuttui 300 päivään.

Kohtaanto-ongelman näkökulmasta olennainen on myös avoimien työpaikkojen lukumäärä. Joulukuussa 2020 Kainuussa ilmoitettiin 28 % enemmän uusia avoimia työpaikkoja kuin vuotta aiemmin. ELY-keskuksen mukaan monilla aloilla on ollut jo pitkään työvoimapula. Vaikeinta on ollut löytää terveydenhuollon erityisasiantuntijoita, teollisuustuotteiden kokoonpanijoita ja prosessityöntekijöitä,

avustavia keittiö- ja ruokatyöntekijöitä, terveydenhuoltoon sairaanhoitajia ja laboratorioon työntekijöitä. Avoimia työpaikkoja (Kuvio 24) on nyt eniten rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöille, palvelu- ja myyntityöhön sekä nimikkeellä muut työntekijät. Sinisellä on vuoden 2020 joulukuun tilanne ja vihreällä vuoden 2019 tilanne. Huomion arvoinen asia kohtaanto-ongelman kannalta on työllisyyskatsauksessa mainittu avoimien työpaikkojen keskimääräinen avoinna olon kesto kuun lopussa 242 päivää (koko maa 136), joka oli 94 päivää (koko maa 56) enemmän kuin vuosi sitten. (Kainuun ELY-keskus 2021)



Kuvio 22. Kainuun avoimet työpaikat (Lähde: Kainuun ELY-keskus työllisyyskatsaus 2021).

Kartoitin kaikki 23.9.2020 TE-palveluiden nettisivujen Avoimet Työpaikat -tiedostossa avoinna Kajaanissa olleet työpaikat, joita oli yhteensä 246. Kokoamani koulutusvaatimusten mukainen koonti (Kuvio 25), josta näemme, että avoinna olleista paikoista vain noin kolmasosa vaati korkeakoulututkinnon, kolmasosa toisen asteen koulutuksen ja lopulle kolmasosalle ei ilmoitettu mitään koulutusvaatimusta. Huomioitavaa on, että viidesosassa työpaikkailmoituksista ei kerrota koulutusvaatimusta, vaikka ammatin perusteella siihen sellainen vaaditaan. Yllättävän iso määrä oli työpaikkoja, joihin ei vaadittu lainkaan koulutusta, eikä työkokemusta. Näiden osalta voi kysyä, kuinka aktiivisesti näitä tehtäviä tarjotaan työnhakijoille.

Koulutusvaatimus	määrä	tehtävä
Korkeakoulututkint		
ylempi korkakoulu	7	viestintäpääällikkö, 6 systeemyön erityisasiantuntijoita, 2 psykoterapeutti
lakiperustainen/ylempi tai alempi	32	rehtori, 7 lääkärinä, apulaisosastonhoitaja, puheterapeutti, liiketoiminnan lehtori, biologian lehtori, sivutoiminen tuntiopettaja, 3 varhaiskasvatuksen opettajaa, musiikin tuntiopettaja, 4 sosiaalityöntekijää, laboratorionhoitaja (jatkuva haku), 6 sairaanhoitajaa, ylikomissario, toimintaterapeutti, 2 sosiaaliohjaajaa
soveltuva korkeakoulu	7	ympäristöasiantuntija, tuotantopääällikkö, 5 fysioterapeutti
insinööri	20	System and Network Specialist, maanmittausinsinööri, LVI-insinööri, suunnitteluassistentti
opiskelija	2	tiimipääällikkö, palvelupääällikkö, 5 teknisten alojen asiantuntijoita, 3 työnjohtajaa teollisuudessa, vahinkotarkastaja
Muu korkeakoulu	1	käynnissäpitoinsinööri, automaatioinsinööri, softainsinööri, ohjelmisto-osaaja, Senior SW testaaja
Toisen asteen koulutus	55	2 laaketieteen amanuenssi
Koulutus (ei kerrota mitä) tai kokemus	2	koulutusvastaava
Ei kerrota koulutusvaatimusta, mutta kokemusta vaaditaan	57	aluepääällikkö, 2 myyjää, 3 koulunkäyntiavustajaa, lähihoitaja, 3 varhaiskasvatuksen lähihoitajaa, lähihoitaja, hammashoitaja, 11 lähihoitajaa, palomies, instrumentinvalmistaja
Ei koulutusvaatimusta, eikä kokemusta	58	tuulivoima-asentaja, tuotantotekijä
Muu, ei tietoja vaatimuksista	2	aluemyyntipääällikkö, avainasiakaspääällikkö, vakuutusedustaja, 3 myyntineuvottelija, hyllyttäjä
		2 toimistotyöntekijää (voi oppia työssä), 3 asiakaspalvelutyöntekijää, 9 taloushallinnon työntekijää
		2 kokki, palveluohjaaja (keittiövastaava), 2 ravintolapääällikköä
		5 kunnossapitoasentajaa, asbestinpurkaja, 6 kirvesmies, 2 sisustuskirvesmies, 5 telineasentajaa,
		2 autonasentajaa, koneasentaja, 9 varustelijaa
		grillimyyjä, 2 tarjoilijaa, 3 kiinteistöhuollon työntekijää, 2 eläinten hoitajaa, 2 kauppias/yrittäjää,
		3 aurinkotuotteiden myyjää, 8 myyjää, 8 muut myyntityöt, 15 henkilökohtaista avustajaa, 2 kotiaavustajaa
		2 liikenteenohjaajaa, 3 rengasasentajaa, pizzeriatyöntekijä, 4 taksinkuljettajaa, 2 raskaan liikenteen kuljettajaa
		sijaisia päiväkohteihin, uinninvalvoja (riittää kurssi tai opiskelija

Kuvio 25. Avoimena olleet työpaikat Kajaanissa TE-palveluiden nettisivuilla 23.9.2020 koottu kuvioon koulutusvaatimuksen mukaan (Lähde: TE-palvelut avoimet työpaikat 2020).

Samasta tiedostosta kokosin tiedot, millaisia työnhakijoita etsitään rekrytointiyri-tysten/työnvuokrausyritysten kautta. 21 % avoimista työpaikoista (Kuvio 26) oli avoinna rekrytointiyri-tysten kautta. Vain osassa ilmoituksia mainitaan koulutus tai kokemus ja voi olla, että niitä ei edellytetä.

Työntekijöitä haettiin rekrytointiyri-tysten kautta		
	koulutus/kokemus	erityistä/tarkennus
avainasiakaspääällikkö	myyntikokemus	englanninkielen taito
2 teknisen alan asiantuntijaa	insinööri	
2 työnjohtajaa teollisuuteen	insinööri	
vakuutusedustaja	ei ilmoitettu	
toimistotyöntekijä	ei ilmoitettu	
2 asiakaspalvelutyöntekijää		autovuokraamo
5 kunnossapitoasentajaa	kokemus	
2 myyjää	liiketalouden tutkinto	
lähihoitaja	ohjaajan koulutus	
2 liikenteen ohjaajaa	ei	
2 uinninvalvojaa	liikunta-alan ammattilainen tai opiskelija	
6 kirvesmiestä	kokemus	
4 rakennusmiestä	koulutus ja kokemus	
2 sisustuskirvesmiestä	ei	
8 hitsaajaa	eduksi alan koulutus, hitsausluokat ja kokemus	
9 varustelijaa	voi olla eri aloilta	
2 raskaan liikenteen kuljettajaa		matkatyö

Kuvio 26. Avoimena olleet työpaikat rekrytointiyri-tyksissä Kajaanissa TE-palveluiden nettisivuilla 23.9.2020 koottu kuvioon koulutusvaatimuksen mukaan (Lähde: TE-palvelut avoimet työpaikat 2020).

Tarkastelin samasta aineistosta, millaisia työelämävalmiuksia työnantajat odottivat työnhakijoilta hakuilmoituksissaan (Kuvio 27). Kärkeen nousevat vuorovaikutustaidot, kehittämishalukkuus, yhteistyötaito, halu oppia, oma-aloitteisuus ja joustavuus. Tämä kuvastaa sitä, että haastatelluilla teollisuuden yrityksillä hyvä asenne nousi ensimmäiseksi, mutta työpaikkailmoituksissa on paljon palvelualan työpaikkoja, joten vuorovaikutustaitojen korostuminen on odotetusti tärkein valmius.

Työnantajien odottamat valmiudet 23.9.2020 työpaikkoihin	
vuorovaikutustaitoinen	11
kehittämishaluinen	11
yhteistyötaitoinen	9
halukas oppimaan	8
oma-aloitteinen	8
joustava	8
reipas	6
ahkera	5
oikea asenne	4
vastuullinen ote	4
motivoitunut	3
positiivinen	3
ratkaisukeskeinen	3
itseohjautuva	3
luotettava	3
aikaansaava	3
asiakaslähtöinen	3
tarkka	3

Kuvio 27. Avoimena olleet työpaikat Kajaanissa TE-palveluiden nettisivuilla 23.9.2020, kuvioon koottu työnantajien odotukset työelämävalmiuksista työnhakuilmoituksissa (Lähde: TE-palvelut avoimet työpaikat 2020).

Kaiken kaikkiaan tilastojen pohjalta voi nähdä suuren muutoksen Kajaanin ja koko Kainuun osalta. 2010-luvulla ollut suurtyöttömyys on muuttunut työvoimapolaksi myös monissa toisen asteen koulutuksen työtehtävissä.

5.2 Työllisyyden kuntakokeilu 2021-2023

Jo kolmas kuntien työllisyyskokeilu Suomessa alkaa 1.3.2021 ja päättyy 30.6.2023. Mukana on 118 kuntaa. TE-toimistojen tehtävistä osa siirretään kuntien tehtäväksi. Kokeilu on esitetty yhdeksi ratkaisuksi nostaa työllisyysaste 75 %:iin valtakunnan tasolla ja tavoitteena on kuntien roolin vahvistaminen työllisyyspalveluiden järjestäjänä. Tavoitteena on myös paikallisella tasolla edistää

työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen hakeutumista sekä tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Kokeilun tarkoituksena on parantaa pitkäaikaistyöttömien ja muuten heikommassa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä avoimille työmarkkinoille. Kokeiluihin siirtyvät ne työnhakijat, jotka eivät saa ansiosidonnaista päivärahaa, alle 30-vuotiaat ja kaikki maahanmuuttajat ja vieraskieliset, jotka ovat joko työttömänä tai työvoimapalveluissa. (TE-palvelut työllisyyden kuntakokeilu 2020)

Kajaani on kokeilussa mukana yhdessä muiden Kainuun kuntien kanssa (pl. Puolanka). Paltamo hoitaa Hyrynsalmen ja Ristijärven työllisyyspalvelut erillisen sopimuksen mukaan. Kainuussa tarkoituksena on tarjota nopeaa, henkilökohtaista ja kasvokkain tapahtuvaa palvelua palvelutarpeiden mukaisesti. TE-toimistosta siirtyy työntekijöitä paikallisesti kuntien työnjohdon alaisuuteen ja he työskentelevät kuntien virkasuhteisten työllisyysohjaajien kanssa. Kainuussa panostetaan asiakkuuden vahvaan alkuun ja oikea-aikaisiin palveluihin. Työllisyysohjaajat käyttävät jalkautuvaa työtettä ja asiakkaille on yhden luukun periaate omalta ohjaajalta. Mikäli työnhakijalla on tarvetta monialaiseen työllistymistä edistävään yhteispalveluun (TYP), hänet ohjataan sinne. (Kajaanin kaupunki työllisyyden kuntakokeilu 2021.) Työllisyyden kuntakokeilu antaa Kajaanille ja muillekin mukana oleville kunnille mahdollisuuden kehittää palvelujaan asiakaslähtöisiksi. Nykyisiä rajapintoja voidaan muuttaa yhdyspinnoiksi, etenkin koulutustoimijoiden aktiivinen mukaantulo on tärkeää. Tämä kehittämistyöni on kuntakokeilusta erillinen osa, eikä sitä ole kehitetty yhdessä nimenomaan Kainuun kuntakokeiluun liitettäväksi. Olen koonnut kehittämistyöhöni erilaisia malleja ja ratkaisuehdotuksia, joita voi sovittaa kuntakokeiluun, jos Kainuun kuntakokeilun päättäjät katsovat sen tarpeelliseksi.

6 OPINNÄYTETYÖNI TIETEELLISET VALINNAT JA TOTEUTUS

6.1 Tutkimusmenetelmä, tausta-ajattelu ja lähestymistapa

Emansipatorinen tiedonintressi valikoitui kehittämistyöni tausta-ajatteluksi, koska se sopii hyvin toimintatutkimukseen ja liittyy kriittisiin yhteiskuntatieteisiin. Tiedon intressi kuvaa, millaisia tiedollisia tavoitteita yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen sisältyy ja millaista tietoa tarvitaan ja mihin tehtäviin tieto vastaa (Ronkainen, Suikkanen & Kunnari 2014). Se pyrkii selittämään yhteiskunnallisen toiminnan lainalaisuuksia ja sen ideologiaa riippuvuussuhteita. Tavoitteena siinä on käynnistää tietoinen refleksioprosessi ja tietyissä tilanteissa jopa kumota lainalaisuus. Se siis ohjaa subjektin itse-reflektiota ja pyrkii vapauttamaan hänet riippuvuussuhteiden vallasta. (Nisula 2020,7.) Opinnäytetyöni lähtökohta on asiakaslähtöisyyden lisääminen ja pyrin avaamaan rakenteet, jotka ovat epätarkoituksenmukaisia, epätasa-arvoisia sekä haittaavat asiakkaiden kehittymistä ja itseohjautuvuutta. Tavoitteeni on olla muutosagentti asiakkaan roolin muuttamiseksi palvelujärjestelmän objektista subjektiksi. (Suojanen 2004.) Haastatteluista paisoi läpi jatkuvasti kuuntelemisen merkitys motivaation lisääjänä. Heikkilän mukaan sosiaaliset valtarakenteet voivat olla esteenä henkilön omaehtoiselle toiminnalle, siksi emansipatorinen tiedonintressi pyrkii edistämään yksilön vapautumista edistävää ja kriittistä tietoa sekä lisäämään haavoittuvassa asemassa olevien tietämystä omasta tilanteestaan ja löytämään keinoja heidän asemansa parantamiseksi (Heikkilä 2002, 175). Kriittisyys on kaikkien annettujen totuuksien ja arvolähtökohtien kyseenalaistamista, vaikka ne olisivat kenen tahansa esittämiä ja on kysyttävä, mihin ne perustuvat ja katsottava erilaisten lähtökohtien kautta niitä (Alasuutari 2002, 49).

Olen valinnut toimintatutkimuksen tutkimusmenetelmäksi opinnäytetyöhöni. Aineistonkeruumenetelmäksi sopi hyvin Bikva-menetelmä, koska se lisää asiakkaiden, tässä tapauksessa pitkäaikaistyöttömien ja myös työnantajien osallisuutta ratkaisujen etsimisessä. Aineiston analyysimenetelmäksi valikoitui teoriaohjaava sisältöanalyysi sen selkeyden vuoksi. Teen kehittämistehtävän organisaation ulkopuolisena kehittäjänä Kajaanin kaupungin työllisyyspalveluiden työllisyyspäällikön toimeksiannolla. Esittelen menetelmät seuraavaksi tarkemmin.

Konstruktiiivinen lähestymistapa sopii parhaiten toimintatutkimukseen opinnäyte-työssäni. Siinä tutkijana rakennan itse omalla toiminnallani uutta tietoa ja yleisesti tutkija laatii innovatiivisia malleja, suunnitelmia tai tuotteita. Ne keksitään ja kehitetään prosessin aikana. Tutkimusotteen edellytyksenä on, että kehittämis-työssä keskitytään ongelmiin, joilla pyritään löytämään uudenlainen malli, jolla ongelma ratkaistaan ja testataan sen soveltuvuutta. Siinä tarvitaan tutkijan ja käytännön edustajien tiivistä yhteistyötä, missä tapahtuu kokemuksellista oppimista ja se kytketään teoreettiseen tietämykseen sekä reflektoidaan takaisin teoriaan. (Lukka 2001.) Ratkaisujen etsiminen työllisyyden kuntakokeiluun on kehittämis-työni ydintä. Hyötyläisen mukaan tutkijan pitää osata tarkastella systeemisestä näkökulmasta toimintajärjestelmiä ja toisaalta tutkija osallistuu muutos- ja ongelmanratkaisuprosesseihin, näin tapahtui palvelutoimijoiden työpajassa. Olen- naista on, että tutkija kykenee omaksumaani eri toimijoiden näkökulmia. Näin tut- kimisesta tulee moniäänistä ja siinä voidaan mallintaa ja konstruoida menneisyy- den, nykytilan ja tulevaisuuden näkymiä. Osallistamalla toimijat voidaan ratkaista toimintatutkimuksen demokraattisuus, mihin Tulevaisuuden muistelu -tekniikka oli hyvä menetelmä. Niinpä kehittämisprosessin aikana saatavaa tietoa suhteu- tetaan toimintaan ja tavoitteisiin, siten siitä tulee toimintaympäristöön kiinnittyvää. (Hyötyläinen 2007, 371-372.) Palvelutoimijoiden työpajassa syntyi kehittämis- suunnitelma, jonka yksi osa oli asiakaslähtöinen toimintamalli.

Toimintatutkimus on Kananen mukaan enemmän tutkimusstrategia, sillä se voi sisältää osia eri tutkimusmenetelmien aineistonkeruu- ja analyysimenetelmistä ja siihen voi soveltaa muiden tutkimusmenetelmien tiedonkeruu- ja analyysimene- telmiä (Kananen 2009, 22). Osallistavaa käytäntötutkimusta voi tehdä toiminta- tutkimuksen sisällä, kuvaan tätä tarkemmin myöhemmin. Hyödynnän opinnäyte- työssäni sekä haastatteluja että tilastoja. Toimintatutkimuksen luonne on jatkuva kehittäminen, koen, että opinnäytetyöni on yksi vaihe Kajaanin työllisyystoimijoi- den prosessin kehittämisessä liittyen Kajaanin osalta työllisyyden kuntakokei- luun. Kananen pitää suurimpana haasteena alkuvaiheen kartoituksessa ongel- man riittävää konkreettista määrittelyä ja hän pitää uhkana sitä, että juurisyyt jää- vät tuomatta esille (Kananen 2009, 29). Tämän karikon pyrin välttämään sillä, että haastattelin Bikva-menetelmän mukaisesti sekä työnhakijoita että työnanta- jia etsimällä todellisia taustasyitä.

Tärkeää toimintatutkimuksessa on yhteisen kielen muodostuminen, että reflektointi voi tapahtua ja vuoropuhelua voidaan jatkaa. Sen jatkuminen on edellytys ja jatkosta voidaan neuvotella koko ajan. Tutkijan aineiston tulee olla mielekäs asianosaisille ja tulee ymmärretyksi. Vastavuoroisuus ja nykytilan kritiikki on keskeistä. (Seppälä 2020, 19.) Tavoitteemme palvelutoimijoiden työpajassa oli löytää ratkaisuja ja kehittää heidän omaa toimintaansa, samalla tuli esille toiveita työnantajille ja päättäjille. Toimintatutkimuksessa ratkaistaan konkreettinen ongelma, tässä tapauksessa kohtaanto-ongelma ja luodaan samalla uutta tietoa ja ymmärrystä aiheesta (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2015, 58).

Osallistava käytäntötutkimus on olennaista opinnäytetyössäni. Käytäntötutkimuksessa on tutkijoiden mukaan kokeileva, ongelmalähtöinen toimintatapa ja reflektiivinen ote. Se palvelee monia eri tahoja, joita ovat muun muassa palveluiden käyttäjät, kansalaiset yleensä, sosiaalityöntekijät ja muut ammattilaiset, kuten palvelujen tuottajat sekä kunnat ja maakunnat. Sosiaalityön käytäntötutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ja nostaa esiin haavoittuvassa asemassa olevien, usein puolustuskyvyttömien kansalaisten tietoa ja kokemusta niin, että se avaisi tilanetta ja koskettaisi myös tunnetasolla tutkimuksen lukijaa. (Satka, Karvinen-Niikoski, Nylund & Hoikkala 2005, 11-12.) Osallistavassa käytäntötutkimuksessa tieto muodostuu siten, että jokaisella toimijalla on subjektin asema ja siksi tiedon tuottaminen tapahtuu yhteistyössä. Näin kaikille osapuolille on mahdollista olla mukana tutkimusongelmien muodostamisessa. Myös tutkimusmetodien tulee olla sellaiset, että asiakkaat, työntekijät ja tutkija voivat työskennellä yhdessä. Tutkimusprosessissa tulee syntyä keskusteluyhteys käsitteiden, tutkimusmenetelmien, toimijoiden ja palvelukäytäntöjen välille. (Seppälä 2020,9.) Opinnäytetyöni rakentuu juuri näiden elementtien varaan.

6.2 Aineistotriangulaatio monialaisen aineiston hyödyntämisessä

Aineiston voi kerätä yhdistelemällä eri aineistoja, siis aineistotriangulaatiolla (Hiltunen 2017, 13). Triangulaatiolla voidaan lisätä aineiston luotettavuutta, mutta se vie yleensä enemmän aikaa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006), omassa aineistossa se toi siihen monipuolisuutta. Pääaineisto on Bikva-menetelmällä kerätyt työnhakijoiden ja työnantajien haastattelut sekä työllisyyden palvelutoimijoiden työpajan tulokset. Etukäteen olin suunnitellut käyttäväni myös Kelaston kuntakohtaisia tilastoja pitkäaikaistyöttömistä sekä Tilastokeskuksen pitempiaikaisia

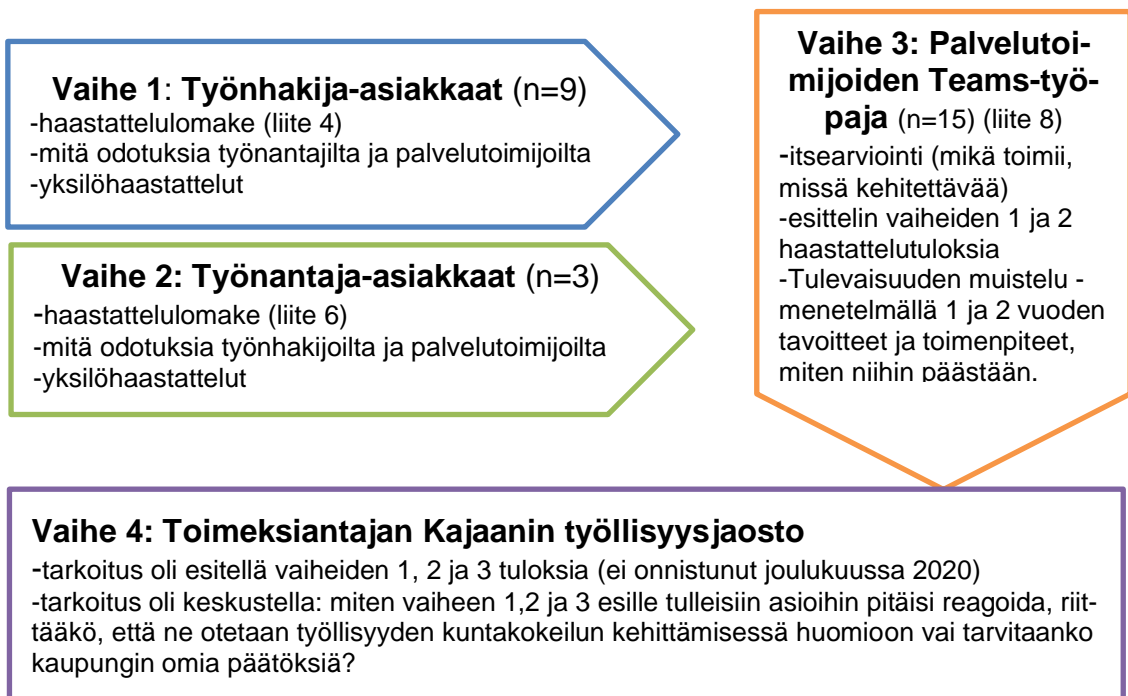
työttömyystilastoja. Koska korona astui kuvaan kesken aineistonkeruun ja muutti myös työllisyyskehitystä, päädyin siihen, että otan aineistoon Kelaston tilastot ennen koronaa (2019) että koronan ”jälkeen” (12/2020). Korona vaikutti myös haastatteluiden tekemiseen, jouduin siirtämään haastattelut huhtikuulta 2020 elokuulle 2020. Tämä vaikutti siihen, että päätin ottaa mukaan myös Te-palveluiden sivuilla olleet avoimet työpaikat (23.9.2020) Kajaanissa. Sieltä etsin haastateltavia työnantajia aiemmin päättämieni lisäksi sekä tutkin, millaisia koulutus- ja työkokemusodotuksia sekä työelämävalmiuksien odotuksia työnantajilla oli työnhakijoille.

Haastatteluaineiston keruumenetelmäksi valitsin Bikva-menetelmän, joka mahdollistaa aidosti asiakaslähtöisen toimintatavan, jolloin opinnäytetyöni työnhakija-asiakkaista sekä työnantaja-asiakkaista tulee subjekteja objektin sijaan. Bikva on asiakaslähtöinen arviointi- ja kehittämismenetelmä ja tulokseksi saadaan oppimista, kehittymistä ja toimintatapojen muutosta organisaatioissa. Menetelmän lähtökohtana on asiakkaan kokemustieto, jota tarvitaan, kun kehitetään palvelujen laatua, vaikuttavuutta ja kustannustehokkuutta. Asiakas on tärkeää nähdä arvokkaana tiedonlähteenä ja kumppanina kehittämisessä. Asiakkaat voivat olla myös oppimisen käynnistäjiä organisaatiossa. He arvioivat palveluja omien kokemustensa perusteella. Bikvan perusajatus on kaksikehäinen ajattelu, jossa tilanne nähdään monelta kannalta ja siten kyseenalaistetaan olemassa olevat toimintatavat, saadaan tietoa ristiriitaisista tarpeista ja toiminnan muutoksen tarpeista. Menetelmän käyttö edellyttää organisaatioiden avointa suhtautumista asiakkaiden näkökulmille. (Koivisto 2007, 17-18.) Esittelin sekä työnhakijoiden että työnantajien odotuksia palvelujärjestelmälle työpajassa ja ne otettiin vastaan hyvänä sparrauksena.

Bikva-mallia käytetään useimmiten Pohjois-Euroopan maissa erityisesti julkisen sektorin organisaatioissa ja koulutusohjelmissa (Interreg Europe 2019). Bikva-menetelmä aloitetaan yleensä ryhmähaastattelulla, jossa ulkopuolinen haastattelija pyytää avoimella kysymyksellä asiakkailta näkemyksiä ja perusteluja, mikä on myönteistä ja mikä kielteistä palveluissa (Koivisto 2017, 17). Haastattelut voidaan tehdä myös yksilöhaastatteluina, kuten tein opinnäytetyössäni, jossa asiakaskohderyhmäksi olin rajannut kajaanilaiset 30-50-vuotiaat työnhakijat, jotka olivat haastatteluvaiheessa aktiivitoimissa. Toinen asiakasryhmä oli työnantaja-asiakkaat, joiden haastatteluihin otin mukaan työnhakijoiden haastatteluissa esiin

tulleita toiveita työnantajille. Koiviston mukaan seuraava vaihe on esittää asiakaspalaute palveluiden työntekijöille, jolloin pohditaan ryhmähaastattelussa, mihin asiakaspalaute perustuu ja mitä eroja siinä on omaan toimintaan verrattuna ja miten se vaikuttaa omaan toimintaan (Koivisto 2017, 18). Tämän vaiheen toteutin 9.11.2020 työllisyyden palvelujärjestelmän työpajassa, johon olin koonnut asiakaspalautteet. Lisäksi työpajassa pohdittiin tavoitteita vuoden ja kahden vuoden päähän ja mitä kukin tahoo aikoo tehdä, että tavoitteisiin päästään. Kolmas vaihe on asiakkaiden ja palvelujärjestelmän työntekijöiden ryhmähaastattelun esittely johdolle, joka myös ryhmähaastattelussa pohtii palautteen perusteita ja syitä. Tätä vaihetta en toteuttanut erikseen, sillä Kajaanin työllisyyspalveluiden, TE-toimiston ja Kainuun soten johtoa oli paikalla palvelutoimijoiden työpajassa. Neljänneksi edellisten ryhmähaastattelujen palaute esitellään poliittisille päättäjille, jotka miettivät palautteen perusteita ja syitä. (Koivisto 2017, 18.) Valitettavasti aineiston käsittely päättäjien kanssa ei onnistunut, koska Kajaanin työllisyysjaostolla ei ollut joulukuussa kokousta ja muu aika ei sopinut päättäjille. Lopuksi tutkimuksen tekijä voi antaa prosessin perustella kehittämisehdotuksia, jotka tulen oman prosessini osalta esittämään tutkimustuloksissa ja pohdintaosiossa.

Opinnäytetyössäni soveltamani Bikva-prosessin aineistonkeruu (Kuvio 28).



Kuvio 28. Bikva-menetelmän aineistonkeruun toteutus opinnäytetyössäni.

Koiviston tutkimuksessa arvioitiin Bikva-menetelmän toimivuutta. Johtopäätösten mukaan edellytyksenä on, että heti prosessin alussa koko verkosto sitoutetaan työskentelymenetelmään avoimuuden lisäämiseksi. Haastavinta on sitouttaa johto ja päätöksentekijät. (Koivisto 2007, 45.) Aineistonkeruussani tämä toteutui vaiheittain, vaikeinta oli saada poliittiset päättäjät osallistumaan, myös työnantaja-asiakkaita oli vaikea saada mukaan, osa ilmoitti, ettei heillä ole aikaa haastatteluihin, osa ei ilmoittanut mitään. Kuitenkin kaksi merkittävintä teollisuusalan työllistäjää lähti mukaan ja yksi rekrytointiyritys. Palvelutoimijoista kaikki muut pyydetty toimijat osallistuivat työpajaan, mutta Kela ilmoitti, ettei heillä ole aikaa osallistua. Myönteistä oli palvelutoimijoiden runsas osanotto ja kokemusasiantuntijoiden osallistuminen. Koiviston tutkimuksessa haasteiksi todettiin asiakkaiden ryhmähaastattelutilanteet, miten asiakkaiden ääni saadaan aidosti kuuluviin. Päädyin yksilöhaastatteluihin, koska kysymykset olisivat jääneet muuten liian yleiselle tasolle ja kysyin myös kokemuksia palveluista. Yksilöhaastatteluissa syntyi luottamuksen ilmapiiri paremmin kuin ryhmähaastattelussa olisi syntynyt, kun käsitellään vaikeita asioita. Työntekijät voivat loukkaantua asiakkaiden näkemyksistä, vaikka tutkimuksessa pidettiin pääosin hyvänä asiana asiakaspalautetta. Päättäjät saadaan parhaiten mukaan tuomalla asia osaksi normaalia kokousta. Se ei onnistunut, joten päädyin ratkaisuun, että esittelen opinnäytetyöni tulokset sitten, kun jaostolla on aikaa. (Koivisto 2007, 46-49.) Bikva-mallia voidaan käyttää myös niin, että loppupalautte viedään vielä takaisin asiakkaille ja työntekijöille, minulla ei siihen ole mahdollisuutta, mutta olen luvannut toimittaa opinnäytetyöni ja sen tulokset kaikille prosessiin osallistuneille.

Asiakasosallisuus on osa lähtökohtani aineistonkeruuprosessissa. Se on myös osa laajempaa sosiaali- ja terveystalouden demokratisoitumista lisäävää toimintaa. Asiakasosallisuus jaetaan sisällön mukaan tieto-, suunnittelu-, päätös-, toiminta- ja arviointiosallisuuteen. (Niskala & Kirjavainen 2018, 21.) Osallisuustaju tarkoittaa myös aineistonkeruun haastattelutilanteessa yksilön kykyä hahmottaa itsensä osaksi laajoja ihmis- ja luonnonympäristöjen kokonaisuuksia ja pyrkimys ottaa huomioon oman vaikutuksensa niihin. Se sijoittaa ihmisen, ei pelkästään talouden tai työelämän yhdeksi toimijaksi, vaan eettiseksi subjektiksi yhteiskuntaan ja maailmaan. Tämä kyky täytyy oppia ja sitä pitää jatkuvasti kehittää. (Alhanen 2016, 2015.) Osa haastatteluista totesi, että jospa tästä olisi hyötyä pidemmän päälle muillekin työnhakijoille. Beresford tuo esille kolme lähtökohtaa

tutkimukseen osallistumiseen, joista ensimmäinen on tutkimus, jossa palvelujen käyttäjien asiantuntemus lisätään olemassa oleviin tietoihin. Kehittämistyöni sopii tähän osioon. Toisena on yhteistyö- tai kumppanuustutkimus, jossa palveluiden käyttäjät ja tutkijat yhdessä kehittävät ja toteuttavat projektia. Kolmantena on käyttäjän ohjaama tutkimus, jossa käyttäjillä on aloite ja tutkimuksen hallinta. (Beresford 2013, 141-142.)

Hyvä dialogi on haastatteluaineiston onnistumisen edellytys. Työpajatyöskentely onnistuu parhaiten, jos dialogi on ratkaisukeskeistä ja tulevaisuuteen katsovaa. Siksi valitsin Tulevaisuuden muistelu -tekniikan palvelutoimijoiden työpajaan. Kirjassa Dialogi – Avain innovatiivisuuteen on hyvin kuvattu onnistuneen dialogin taustatekijät. Kun erilaisia näkemyksiä yritetään yhdessä ymmärtää samasta asiasta, syntyy mahdollisuus kokonaisnäkömyksen tuottamiseen. Kyse on jaetusta ja yhteisestä tiedosta. Hyvässä dialogissa osallistujille tarjoutuu mahdollisuus oppia tuntemaan itseään, ymmärtämään erilaisuutta, erilaisia näkemyksiä ja muuttua ajattelemisen avulla toisten kanssa. Kokemusasiantuntijoiden osallistuminen työpajaamme monipuolisti näkemyksiä ja lisäsi ymmärrystä. On tärkeää muistaa, että dialogissa ei ajatella toisten puolesta. Tärkeimpinä osa-alueina dialogissa pidetään kuuntelemista, avoimuutta ja oman ajattelun ilmaisemista. Kuuntelemisessa on kirjan mukaan kolme tasoa, empaattinen kuuntelu, kuuleminen, jolloin ei todella kuunnella ja puuskittainen kuunteleminen. Tulisi myös vahvistaa hyväksyvää ja rohkaisevaa ilmapiiriä avoimeen ilmaisuun. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 9-10, 105-109.) Kysyin haastatteluiden lopussa, miltä haastattelu tuntui ja sain hyvää palautetta aidosta kuuntelemisesta ja kiinnostuksesta aiheeseen.

Osallisuuden merkitys tiedonhankinnassa on tärkeässä roolissa opinnäytetyössäni. Pitkäaikaistyöttömiä on vaikea saada haastatteluun, mikäli he eivät koe osallisuutta yhteiskuntaan. On tärkeää tunnistaa osallisuuden ja osallistumisen käsitteiden erot. Matthiesin mukaan osallisuudella tarkoitetaan henkilön kokemusta kuulumisesta johonkin itselle tärkeään yhteisöön tai yhteiskuntaan. Osallistumisessa sen sijaan on kyse aktiivisesta toiminnasta, joka toteutuu vuorovaikutuksessa, mutta pitää huomata, että osallisuus ja osallistuminen ovat kytköksissä toisiinsa. Nimittäin ilman osallisuutta osallistumiselta puuttuu perusta. Tutkija jakaa osallistumisen kolmeen lupaukseen, ensinnäkin lupaus kokonaisvaltaisesta ja yleisestä hyvinvointipalvelujen demokratisoimisesta, toiseksi yksittäisten

palvelujen parantamisesta asiakkaiden osallistumisen kautta ja kolmanneksi yksilön ottamisesta mukaan hänen palveluprosessinsa kehittämiseen. Ihmisten kannalta osallistuminen antaa lupauksen oman hyvinvoinnin kohentumisesta, oman yhteisöllisen toimijuuden tunnistamisesta ja tunnustamisesta ja mahdollisuuden käyttää omia vahvuuksia. Asiakasta motivoi osallistumiseen odotus elämän muuttumisesta paremmaksi, merkityksien löytämisestä. Tätä korostaa myös filosofi Martela. Toimijoiden on tärkeää sitoutua vastaamaan asiakkaiden odotuksiin ja tarkoitus on aidosti muuttaa toimintaa asiakkaiden ideoiden pohjalta. (Matties 2017, 151, 153-154.) Tällaiset odotukset työnhakijoilla on, vaikka heillä ei ollut juuri mitään tietoa työllisyyden kuntakokeilun suunnittelusta ja alkamisesta Kajaanissa.

6.3 Haastatteluaineiston sisältöanalyysi

Laadullisen aineiston analysointia varten joudutaan tekemään paljon valintoja isoissa ja pienissä kysymyksissä. On pohdittava, mitä varten aineisto on kerätty, onko se hypoteesien testaamista vai keksimistä varten. Nimittäin aineisto todennäköisesti tuottaa uusia näkökulmia aiheeseen ja niiden löytämiseen tarvitaan tutkijan mielikuvitusta. (Eskola 2010, 181-182.) Raportoinnissa on vaarana sirpaleisuus ja siksi on hyvä keskittyä teemoihin kokonaisvaltaisesti ja tavoitella keskeisiä käsitteitä, jotka aineistosta nousevat ja joiden avulla tutkimustuloksia voidaan analyysivaiheessa tarkastella (Kiviniemi 2010, 80).

Haastatteluaineiston analysointimenetelmäksi valitsin sisältöanalyysin. Aineistolähtöisen analyysin prosessivaiheet ovat yleensä aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja käsitteellistäminen eli abstrahointi. Pelkistämisen eli redusoinnin vaiheessa tunnistetaan aineistosta tarkoituksen ja tutkimuskysymysten kannalta tärkeimpiä ilmiöitä ja karsitaan epäolennaisia asioita pois. Silloin tiivistetään ja pelkistetään alkuperäisiä ilmaisuja. Sen pohjaksi olen käyttänyt litterointia. Aineistosta etsitään oleelliset kohdat ja ne voidaan alleviivata ja sen jälkeen kirjoittaa tiivistetysti. Toisessa vaiheessa analyysia siirrytään ryhmittelyyn eli klusterointiin, jossa ryhmitellään samaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaisut alaluokkiin, jotka nimitetään kuvaavalla yhteisellä käsitteellä. Kun luokittelua tehdään, luokitteluyksikönä voidaan käyttää ilmiön ominaisuutta, piirrettä tai käsitystä. Analyysia jatketaan käsitteellistämisen eli abstrahoinnin vaiheeseen, jolloin yhdistetään samaa

ilmiötä kuvaavat alaluokat yläluokiksi ja edelleen pääluokiksi ja tiivistetään yhdistäväksi luokaksi. Yhdistävä luokka opinnäytetyössäni on ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-111.) Olen jaotellut pitkäaikaistyöttömien ja työnantajahaastattelujen ja palvelutoimijoiden aineistojen odotukset, havainnot ja ilmiöt (Kuvio 29) sisältöanalyysissä esiin tulleiden havaintojeni mukaisesti.



Kuvio 29. Sisältöanalyysin mukainen jaottelu (Lähde: haastatteluaineisto 2020)

Haastatteluista ja työpajasta tuli valtavasti aineistoa, joka ansaitsee tulla näkyviin, sillä niistä tulee paljon ratkaisuehdotuksia. Olen koonnut ne runsaasta aineistosta odotustaulukoiksi. Työnhakijoiden odotukset on kuvattu taulukkoon 1.

Taulukko 1. Työnhakijoiden odotukset eri toimijoille haastattelujen perusteella.

<p>Kaikille palvelutoimijoille: <i>Kannustaminen:</i> koulutukseen, suosittelevien (työ, harraste, muu) etsimisessä työnhakuun, työ- ja toimintakyvyn arviointiin ja kuntoutukseen, onnistumisen kokemuksia motivaation lisäämiseksi, itseluottamuksen vahvistamiseksi. <i>Tiedottaminen:</i> kevytyrittäjyydestä, osa-aikatyön sovitellusta päivärahasta, missä voi tehdä video-cv:n, kuntoutuksesta, kaikesta, mitä ei osaa kysyä. <i>Tarvitaan:</i> tilannetajua oikea-aikaiseen aktivointiin, asiakkaan aitoa kuuntelemista, yksilöllisten tilanteiden huomioimista, pienistäkin myönteisistä asioista palautetta, luoda tunnetta siitä, että on tervetullut, kirjeiden ja päätösten kirjoittamista ihmiskielellä, matalan kynnyksen kohtaamispaikkoja pelkojen vähentämiseksi, ohjausta oikeaan paikkaan raha- ja paperiasioiden ollessa sekaisin, karenssien ehkäisemistä pettymysten vähentämiseksi.</p>	<p>Välityömarkkinoille: Lisää mahdollisuuksia päästä välityömarkkinoille, edelleen sijoituksia yrityksiin työkokeilun madaltamiseksi, opastamista työnhakuun ja haastattelutilanteisiin, uusien näköalojen löytämistä, monipuolisuutta työtehtävissä, vertaistukiryhmiä, työnetsijöitä etsimään piilotyöpaikkoja, palkkatuen loppuvaiheessa tutustumista vuokratyöyrityksiin, harjoittelulla ongelmanratkaisua, vuorovaikutustaitoja ja mitä luottamus tarkoittaa. Onko rekrytointirytykset sopiva välitoimija välityömarkkinoiden ja avointen työmarkkinoiden välille?</p>	<p>Kainuun sotelle: Laajentaa päihdeongelmaisia ymmärättäviä matalan kynnyksen paikkoja (Spartak), sosiaalista kuntoutusta, kuntouttava työtoiminta oikea-ajaisesti, kulkorvauksia ja bussilippu tärkeitä motivoivia, terveydenhoitajan terveystarkastus tärkeä, vertaistukiryhmiä, lääkäreille koulutusta Kelan ja työeläkelaitosten todistusten tekemiseen, pitkäaikaissairaille työnhakijoille oma terveydenhoitaja. Asunnottomilla ei ole nettiä, eikä papereita, tarvitsee apua asioissa.</p>	<p>TE-toimistolle: Nettiasiointiin koulutusta, vaihtoehtoista enemmän tietoa, omaneevoijaan nopeammin yhteys ja vaihtuvuutta vähemmäksi. Vartijoiden läsnäolo luo turvallisuuden ja epäluottamuksen työttömiä kohtaan. ”Karenssin” uhalla -kirjeet ihmisläheisimmiksi. Luottamusta lisää, aitoa asiakkaan kohtaamista, kokemusasiatuntijat kouluttamaan työntekijöitä. Työllistymissuunnitelma aidosti molempien hyväksymä, päivitettävä ja toteutettava. Työntekijät ja ammatinvalinnan psykologi tutustumaan tämän päivän työelämään ja työpaikkoihin.</p>	<p>Kelalle: Verkkopalvelujen käytön opastusta. Lisäpyynnöt soittamalla päätöksenteon nopeuttamiseksi. Tukien viivästykset vaikeuttavat aktiivitoimiin osallistumista. Paljon palvelua tarvitseville oma käsitelijä.</p> <p>Työnantajille: Rekrytointiprosessi avoimeksi: tietoa työnhakijoille, mitä ja milloin, myös valinnoista ilmoitus. Työhaastattelusta oppimisprosessi molemmille, mitä tehdä paremmin. Itsensä kehuminen on osalle vaikeaa. Järjestää täydennyskoulutusta, jos koulutustaso ei riitä. Välityömarkkinoilta ja työkokeiluista työllistymispolku työpaikkaan, myös niille, joilla ei ole työkokemusta ja osa-työkykyisille osa-aikatyöhön. Työhön valmentajat avuksi työyhteisöille. Menneisyys ei saisi vaikuttaa valintaan, kun tilanne parantunut. Pitkäaikaistyöttömyys ei syrjäytä kaikkia, jos mielekästä tekemistä, se ei saisi leimata.</p>
<p>Valtiolle: Valtion ja kuntien rahoituksen lisääminen välityömarkkinatoimijoille. Kuntoutuksen lisääminen. Teknologisia apuvälineitä työllistymiseen (esim. puheentunnistus). Työnantajille osatyökykyisten työllistämismallin Saksan malliin (Irlala 2017). Työkokeilusta tutustumismahdollisuus työhön ilman karenssin uhkaa. Työkykyisille tarjottava osa-aikaista, mielekästä työtä ja työttömyysturvan yhdistelmää ennen pitkäaikaistyöttömyyttä. Työkyvyttömille oma sosiaaliturva. Positiivisia kannustimia karenssien sijaan motivaation lisäämiseksi ja luottamuksen palauttamiseksi järjestelmään. Kannustinongelmia poistettava asiakkaan kokonaistilanteen tarkastelulla tulottomien jaksojen ehkäisemiseksi (asumistuki, toimeentulotuki). Ulosoton suojaosan nostaminen työsuhteen alkaessa ja uusi kannustava maksusuunnitelma. Pitempi aktiivitoimien kesto. Palkkatyö lopussa kokoaikainen työelämään tottumiseksi ja sen pitäisi kerryttää kokonaan työssäoloa. Kaikkiin viranomaispäätöksiin maksimikäsitteilyaika. Yläkoululaisille kurssi työelämän perustaidoista ja kannustimista.</p>				

Seuraavaksi esitellään työnantajien odotuksia työnhakijoille, palvelutoimijoille, välityömarkkinoille ja valtiolle (Taulukko 2).

Taulukko 2. Työnantajien odotukset.

<p>Työnhakijoille: Haastattelussa asenne on tärkein, sen jälkeen sitoutuminen, oma-aloitteisuus, luotettavuus, kehittämishakuisuus. Pitkäaikaistyöttömyys ei haittaa, jos asenne kohdallaan. Osa-työkykyisiä isot työnantajat eivät mielellään palkkaa, koska vaikea löytää sopivaa osa-aikatyötä, eikä aikaa opastamiseen ja omassa väessäkin on osa-työkykyisiä, joille pitää löytää kevyempiä töitä. Massennustausta on vaikea työnhakijalla, koska useissa työkohteissa tarvitaan paineensietokykyä.</p>	<p>Palvelutoimijoille: TE-toimistosta toivotaan enemmän sopivia työnhakijoita. Pitäisi voida kysyä, ketä on hakijoina. Työnantajat saavat liian vähän hakemuksia, esim. työpaikka, jossa kokoaika-työ, kohtuullinen palkka, ei koulutus-, eikä työkokemusvaatimusta, vain kahdeksan hakijaa. Projektit jäävät etäisiksi, koska työnantajilla ei ole aikaa katsoa, onko vielä voimassa. Koulutukseen Kajaaniin tarvitaan uusia linjoja, esim. auto-maatioinsinööri.</p>	<p>Välityömarkkinoille: Isot työnantajat eivät tunne välityömarkkinoita toimijoita, eikä niiden toimintamallia hyvin. Henkilökohtaiset kontaktit auttavat kokeilemaan uusia ratkaisuja. Suosituksia voi antaa ja niihin pitää voida luottaa. Edelleen sijoittamista ei ole käytetty, yhteistyötä ja mahdollisuuksien avaamista tarvitaan. Voisiko rekrytointifirmat olla siirtymätyömarkkina, sillä ne ovat enemmän tekemisissä välityömarkkinoiden kanssa?</p>	<p>Valtiolle: Prosessiteollisuuden työnantaja ei voi ottaa riskejä työntekijävalinnoissa, koska kilpailu kovaa ja kaiken pitää toimia. Palkkatuki ei juurikaan vähennä pitkäaikaisesti riskiä. Ison työnantajan viimeisen työnantajan vastuun työkyvyttömyystilanteissa ei kannusta ottamaan riskityöntekijöitä. Saatava nopeasti apua vallitsevaan työvoimapulaan.</p>
---	---	--	--

Palvelutoimijoiden työpajasta löytyi paljon toiveita myös osallistujille itselleen Kainuun työllisyyden palvelujärjestelmän kehittämiseen, työnantajille, välityömarkkinoille ja valtiolle (Taulukko 3). Suoranaisia odotuksia työnhakijoille ei tullut työpajan luonteen vuoksi. Lisäksi työpajassa asetettiin tavoitteita yhden ja kahden vuoden päähän.

Taulukko 3. Palvelujärjestelmän kehittämisehdotuksia ja odotuksia.

<p>Palvelujärjestelmän kehittäminen: Järjestetään rekrytointityöpajoja – kohtaamispaikkoja työnhakijoille ja työnantajille. Kuntakokeilussa yhteiset tavoitteet kaikille toimijoille. Aktiivinen keskinäinen yhteistyö ja viestintä. Osatyökykyisten tilanteiden parempi ymmärrys ja motivointi. Prosessien parantaminen, toimijoiden roolit ja työnkuvat näkyviksi kaikille. Lisätään kokeiluja, testataan ja arvioidaan, ratkaistaan jatko. Yksilöllinen, ratkaisukeskeinen työote, motivaation lisääminen ja asiakkaan kuunteleminen. Kannustetaan hakeutumaan palveluihin ja aktiivitoimiin. Työnhakijan polulle jatkumo aktiivijan jälkeen, työnhaun jatkuva eteneminen. Erilaisia kanavia kohtaamiseen, myös some. Palautteiden kerääminen aktiivitoimien jälkeen. Media mukaan tekemään juttuja onnistumisista. Oppisopimus ja tutkinnon osien markkinoiminen eri toimijoille sekä työnhakijoille, työnantajille että palvelutoimijoille, infotilaisuuksia, nettitiedotteita. Käydään kaikkien elämäntilanteen kartoitus, työllistymissuunnitelman aito tarkistus. Otetaan pelot ja uhkat puheeksi työmarkkinoille hakeutumisesta. Otetaan työkyvyn arviointimallit käyttöön (Osaksi-hanke kehittää).</p>	<p>Työnantajille: Toivotaan työnantajien edustajat mukaan työllisyyden ekosysteemiin, pyöreän pöydän keskustelut odotuksista ja tarpeista ja tutustumaan välityömarkkinoihin. Somessa yhteistä työpaikkojen markkinointia kohtaanto-ongelmien aloille. Työyhteisöille valmennusta tuetun työn aloittamiseen työhön valmistajan, mentorin avulla. Keskustelulla vähennetään stigmaa osatyökykyisyydestä ja pitkäaikaistyöttömyydestä. Neuvottelu osatyökykyisten työmahdollisuuksista. Kertokaa avoimista työpaikoista välityömarkkinoille ja millaisia työntekijöitä tarvitaan. Tulevaisuuden työntekijätarpeiden ennakointi ja siitä kertominen palvelutoimijoille. Mikäli ei saa koulutettua hakijaa, neuvottelu, miten koulutetaan, esim. oppisopimus. Kuvata työpaikkailmoituksessa tarkemmin, mitä työssä tehdään ja mitä työnhakijalta odotetaan. Työpäikalle tutustumaan työnhakijoita, peruskoulujen oppilaita ja opoja.</p>	<p>Välityömarkkinoille: <i>Vuoropuhelua työnantajien kanssa:</i> osatyökykyisten työllistämistä, tietoa välityömarkkinoista, miten toimitaan ja miten saa työntekijöitä, valmiuksista ottaa edelleen sijoitettavia välityömarkkinoilta esim. palkkatuen aikana. Sopia koikeilu työnantajan kanssa osatyökykyisen ottamisesta ja työhön valmistajan tuesta. Hyvistä tuloksista mediaan onnistumisia, jotka kannustavat muitakin. Ohjata <i>työnhakijoita</i> työkokeiluun ja palkkatuelle avoimille työmarkkinoille henkilöt, joilla valmiudet kunnossa. Kannustetaan työnhakijoita hakemaan laajasti erilaisia töitä myös oman alan ulkopuolelta. Koulutustarpeissa kannustaa oppisopimukseen ja lisäkoulutukseen tutor-mallilla. Lisätä työnhakijan valmiuksia itsetuntoa vahvistamalla ja tarvittaessa lähtemistä kuntoutukseen. Rohkaista puhumaan peloista ja käsittelemään niitä, puretaan huonoja kokemuksia. Kannustetaan hakeutumaan avoimille työmarkkinoille työhön valmentajan avulla. Välityömarkkinoille valitaan ohjaajia eri taustoista, laajempi kokonaisuosaaminen.</p>	<p>Valtiolle: Työllisyydenhoidon resurssien parantaminen. Resurssien myötä lisää aikaa kasvokkain tapahtuvalle palvelulle ja jalautumiselle. Hankkeista pitempikestoisia. Poistetaan rangaistukset omatoimisesta työkokeilusta, yrittämisestä ei pidä rangaista, jos ei onnistu.</p> <p>Tavoitteita 1 ja 2 vuoden päähän: Asiakasprosessi on muotoutunut ja on selkeä kaikille, on syntynyt jatkuva työllistyjän polulla avoimille työmarkkinoille. Stigma on poistunut pitkäaikaistyöttömyydestä ja osatyökykyisyydestä. Matala kynnyksen päästä työnantajan juttusille ja tutustumaan työpaikkoihin. Laajemmat välityömarkkinat ponnahduslautana avoimille työmarkkinoille. 50 % työllistyi välityömarkkinoille, 20 % työllistyi jollain tasolla avoimille työmarkkinoille. Kaikista toiminnassa olleista tulisi "jonkin asteisia" työkykyisiä.</p>
---	---	---	---

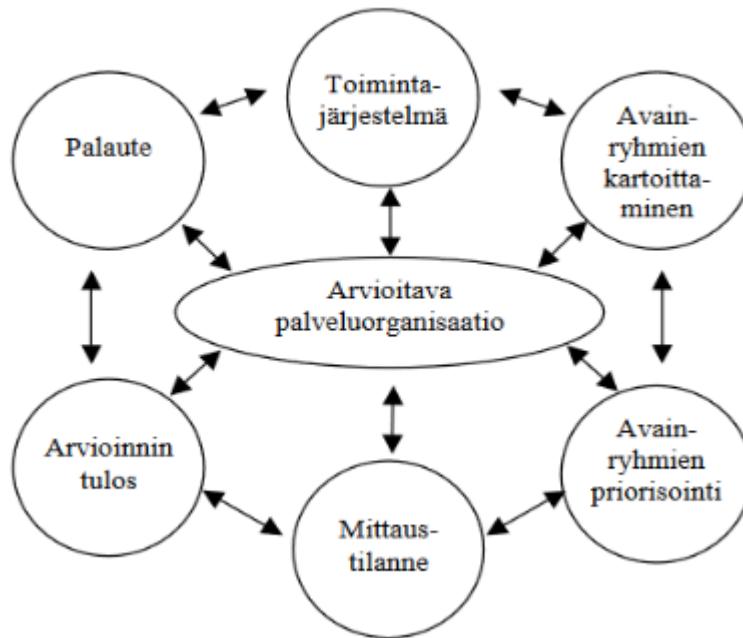
6.4 Vaikuttavuuden arviointi

Vaikuttavuuden arvioinnissa olennaisia kysymyksiä ovat: mikä vaikuttaa mihinkin, miten, milloin ja millä edellytyksillä. Vaikutuskysymys on keskeinen termi ja se on ratkaistu, kun on syntynyt käsitys, miten esimerkiksi interventiolla on saatu prosessissa tuloksia. Siihen liittyy käsite kausaaliiteetti eli kysymys syy-seuraussuhteesta. Ilmiöitä selitetään kausaaliiteetilla ja sitä voidaan kuvata termeillä aiheuttaa, vaikuttaa tai antaa tulokseksi. Toiminnan katsotaan aiheuttavan tuloksia

tai seurauksia. Vaikuttavuuden arviointi on testaamista ja kausaliteetin esille tuomista. (Dahker-Larsen 2005, 7-8.) Opinnäytetyössäni pohdin muun muassa sitä, mitkä syyt vaikuttavat kohtaanto-ongelman laajuuteen. Jos esimerkiksi työllisyyden kuntakokeilussa onnistutaan poistamaan syitä, todennäköisesti kohtaanto-ongelma vähenee. Haasteena on se, että syyt ovat moninaisia, ne voivat olla systeemisiä, siis järjestelmästä johtuvia, kuten kannustinongelmat, työnantajan imagosta tai korkeista vaatimuksista johtuvia tai myös työnhakijoiden tilanteisiin, kuten koulutusvajeesiin tai työkykyyn liittyviä. Esimerkiksi työnantajahaastattelussa kävi ilmi, että työhaastattelijan oma ikä voi vaikuttaa siihen, että työnhakijan korkeammalla iällä ei ole merkitystä valinnan kannalta. Silloin työnantaja voi painottaa kokemuksen ja sitoutumisen merkitystä haastattelutilanteessa.

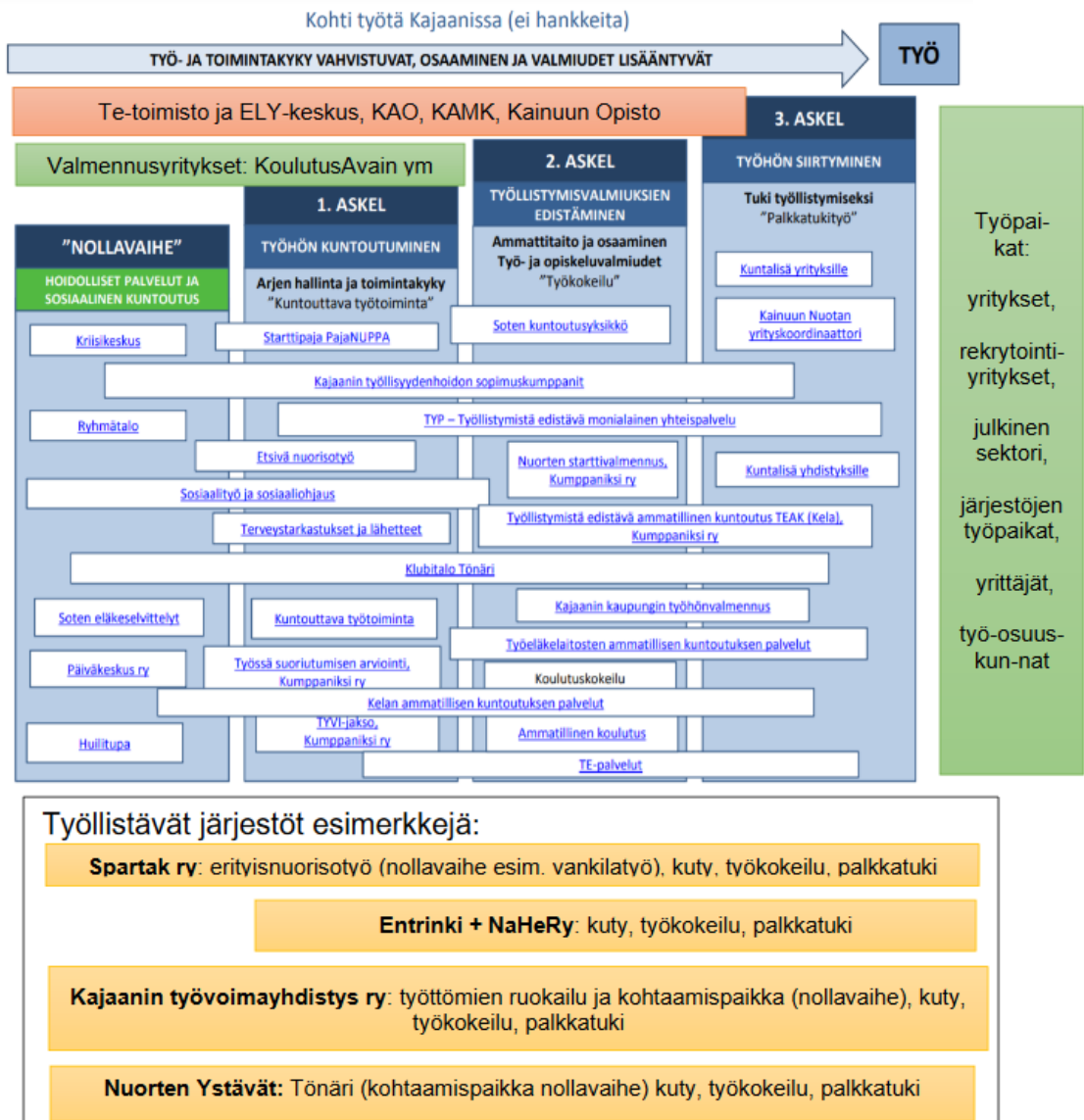
Arvioinnin on oltava systemaattista, mutta kuitenkin sitä on sovellettava työhön sopivaksi. Arviointiprosessin kuvaus täytyy ilmaista avoimesti, vaihtoehtoiset tulokset, epäonnistumiset tai negatiiviset palautteetkin, että voidaan arvioida päätelmiä. (Suopajärvi 2013, 10.)

Monitahoarviointi sopii hyvin laadullisiin tutkimuksiin ja siinä pyritään tutkimuskohteen ja sen taustojen laajaan tuntemukseen. Monitahoarviointi sopii hyvin kehittämistehtävääni, koska siinä korostetaan mahdollisimman monipuolisen aineiston keräämistä ja analysoimista. Siinä voidaan hyödyntää muutakin materiaalia kuin avainryhmien antamaa tietoa, esimerkiksi tilastoja. (Vartiainen 2007, 152-153.) Menetelmässä haetaan vastauksia kysymyksiin, millainen arvioinnin kohde on ja miten saatuja arvioinnin tuloksia voidaan hyödyntää eri tahoilla. Siinä ei riitä vain virallisten tahojen tavoitteet, vaan siinä on hyödynnettävä organisatorisia toiminnan vaihtoehtoja ja epävirallisilta tahoilta tulevia päämääriä. Myös toimintaympäristön kulttuuriset tekijät ja päätöksenteon tapa vaikuttavat niihin. Aluksi arvioinnissa kartoitetaan ekosysteemin eri avainryhmät, minkä jälkeen ne priorisoidaan järjestykseen sen mukaisesti, miten tärkeitä ne ovat toiminnan kannalta. (Vartiainen 1994, 100.) Olen vienyt kehittämistehtäväni arviointia eteenpäin Vartiaisen evaluaatioprosessin (Kuvio 30) mukaan.



Kuvio 30. Monitahoarvioinnin evaluaatioprosessi (Lähde: Vartiainen 1994, 100).

Opinnäytetyössäni kuvasin aluksi nykytilan työllisyyden ekosysteemistä mukael-
len Kajaanin työllisyyspalveluiden Kohti työtä -kuvioista (Kuvio 31) ja täydentänyt
siihen tarpeellisia toimijoita. Se havainnollistaa Kajaanin ekosysteemin moninai-
suuden.



Kuvio 31. Kajaanin työllisyystoimijoiden ekosysteemin tilanne syksyllä 2019. (Lähde: Kajaanin kaupungin Kohti Työtä -mallista mukaellen)

Avainryhmät kartoitin kuviosta ja priorisoin ne seuraavin perustein. Koska kehittämistehtävä on asiakaslähtöinen, tärkein avainryhmä on kohderyhmään kuuluvat asiakkaaksi luokiteltavat työnhakijat. Heitä olen haastatellut yhdeksän henkilöä. Toinen tärkeä avainryhmä on myös asiakkaaksi luokiteltavat työnantajat ja rekrytointiyritykset. Palvelutoimijoista ytimeen kuuluvat Kajaanin kaupungin työllisyyspalvelut, TE-toimisto, Kainuun sote, Kumppaniksi ry, Kajaanissa toimivat työllistävät järjestöt, esimerkiksi Entrinki ja Nakertaja-Hetteenmäen kyläyhdistys, Kajaanin työvoimayhdistys, Spartak ry ja Nuorten Ystävät ry. Lisäksi avainryhmien ytimeen kuuluvat oppisopimustoimisto, Kela ja yksityisiä toimijoita, kuten Koulutusavain Oy. Avainryhmien ytimen kutsuin Teams-työpajaan. Työllisyyden

ekosysteemin kuvaan (kuvio 31) kuuluu muitakin tahoja, kuten Kainuun ammat-
tioppilaitos, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Kainuun opisto, ELY-keskus ja työ-
hönvalmennukseen erikoistuneita yrityksiä. Vartiaisen kuviossa olevana mittaus-
tilanteena toimi palvelutoimijoiden työpaja, johon osallistuvat myös kokemusas-
iantuntijat työnhakijoista ja työnantajista.

Avainryhmien informaatio ei ole objektiivista, vaan se perustuu kokemuksiin koh-
teen toiminnasta, joten niiltä saatu tieto on erittäin kontekstisidonnaista. Siksi
avainryhmien välillä voi olla hyvinkin poikkeavia näkemyksiä toisistaan tai koh-
teesta. (Vartiainen 2007, 157.) Tämä on nähtävissä myös kehittämistehtäväs-
säni. Jokaisella työllisyystoimijalla on omat tavoitteensa omien taustaorganisa-
tioidensa antamina. Painotukset ovat erilaisia, jopa ristiriitaisia. Siksi yhteistyön
pitäisi päästä työllisyyden kuntakoelussa sen korkeimmalle tasolle, siis yhteis-
toiminnaksi, jolloin pyrittäisiin yhteisiin tavoitteisiin, joihin kaikki voivat sitoutua.

Arviointitulokset voidaan kuvata konkreettisesti arvolausekkeilla, jotka syntyvät
monitahoarvioinnissa kriteerien avulla. Arvolausekkeet ovat ikään kuin laajan
aineiston kannanottoja, siis aineistosta esille tulleita positiivisia ja negatiivisia
havaintoja. Arvolausekkeiden avulla pyritään lisäämään arviointitulosten hyödyn-
tämistä. (Vartiainen 2007, 168-169.) Arvolausekkeet löytyvät kuviosta 29, sivulta
60 kohdasta ilmiöitä ja havaintoja. Niitä on sekä työnhakijoiden, työnantajien että
palvelutoimijoiden kohdalla havainnoissa.

Työllisyyden palvelutoimijoiden työpajassa käytin kahta eri arviointimenetelmää.
Aluksi halusin SWOT-analyysillä (THL SWOT-analyysi 2020) arvioida nykytilan
vahvuuksia ja kehittämiskohtia, siis otin vain kaksi osiota siitä ajan säästä-
miseksi. Pidin tärkeänä, että toimijat huomaavat hyvin toimivat asiat ja niiden vah-
vistamisen sekä kehittämisen tarpeet, joka pohjusti työpajan seuraavaa vaihetta.
Lisäksi sen tarkoitus oli ehkäistä tunnetta, että ulkopuolinen arvioija yrittää muut-
taa heidän toimintatapojaan. Harkitsin työpajan varsinaiseksi arviointimenetel-
mäksi empowerment-evaluaatiota tai Tulevaisuuden muistelu -menetelmää,
joissa molemmissa tavoitteena on asiakaslähtöisemmät palvelut. Koska työpaja
kesti vain kaksi tuntia, se olisi ollut liian lyhyt aika empowerment-evaluaatiolle,
vaikka siinä hyvin korostetaan Fettermanin mukaan evaluaation tulosten käyttöä
ja hyödyllisyyttä, osapuolten osallisuutta ja asiakkaan merkitystä (Fetterman

2020). Prosessissa aluksi esitetään toimet, joilla tavoitteisiin pyritään ja sen jälkeen ne priorisoidaan pisteyttämällä yhdessä siten, että jäljelle jää vain 10-20 keskeisintä toimenpidettä ja lopuksi vasta suunnitellaan prosessin tulevaisuus, mihin sisältyy dokumentointi (Haverinen 2002, 12-13).

Päädyin kuitenkin Tulevaisuuden muistelu -menetelmään, koska aika oli lyhyt ja siinä oli kaikilla mahdollisuus miettiä oman toiminnan tavoitteita. Toimijoita on työllisyyden ekosysteemissä paljon, siksi ei olisi ollut kohtuullista, että olisimme priorisoineet toimenpiteitä. Tulevaisuuden muistelu -menetelmän lähtökohtana on hyvän tulevaisuuden ennakointi, jonka avulla työskentelyyn haetaan selkeyttä, koordinaatiota ja toiveikkuutta dialoin avulla. Siinä voidaan purkaa jännitteitä sekä verkoston sisällä että toimijoiden ja asiakkaiden välillä, erityisesti jumiutuneissa tilanteissa se vapauttaa tunnelmaa. Menetelmää käytetään paljon perheyössä ja masennuspotilaiden kanssa, mutta se sopii mainiosti myös ammattilaisten kesken työvälineeksi. Se irrottaa osallistujat nykyhetkestä ja tavoitteena on etsiä hyvää tulevaisuutta. Menetelmän prosessi kulkee niin, että asiakastilanteessa vetäjä kysyy osallistuja-asiakkaalta, millainen tilanne on, kun kaikki on mennyt hyvin ja esimerkiksi vuosi on kulunut nykytilanteesta. (Kokko 2007, 166-167.) Lähetin osallistujille diasarjan etukäteen, missä kerroin menetelmästä. Tämän sovelsin työpajassa niin, että pyysin kaikkia miettimään, mikä olisi ihannetilanne vuoden ja kahden kuluttua, jolloin sain tavoitetilan lyhyellä tähtäimellä ja pitemmällä tähtäimellä. Kokon prosessissa seuraavaksi jokaiselta osallistujalta kysytään, mitä tekoja on pitänyt tapahtua, että tilanteeseen on päästy (Kokko 2007, 167). Työpajassani tämä vaihe oli tärkein, sillä siitä syntyivät toimenpiteet, jotka kävimme vielä yhdessä läpi. Kirjaamisessa Teamsin välityksellä oli haastetta, siksi pyysin osallistujia lähettämään täytetyt diat minulle yhteenvetoa varten. Niitä palautui 8/15. Tutkijan tehtävänä on houkutella osallistujia kohdennettuun kritiikkiin ja luoda metanäkymä aiheeseen ja ankkuroida kritiikki nykytilaan (Kykyri, Puutio & Wahlström 2007, 1). Työpajassa oli positiivinen ja tulevaisuuteen suuntautunut tunnelma, joten tätä haastetta ei esiintynyt.

6.5 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Lapin ammattikorkeakoulussa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan suositusta, jonka pohjalle tutkimuksen etiikka opinnäytetöissäkin muodostuu. Ensimmäkin tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus. Me opiskelijat käytämme kehittämistyössämme eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä, tätä ohjaajamme ovat usein korostaneet. Arvoja ovat avoimuus ja vastuullisuus tuloksia julkistettaessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2014.) Erityisesti sosiaalialalla ja toimintatutkimuksessa, jossa voissa voidaan haastatella myös haavoittuvassa asemassa olevia henkilöitä, on toimittava vastuullisesti.

Lähdeviittauksissa kunnioitan muiden tutkijoiden tekemää työtä merkitsemällä lähteet ohjeiden mukaisesti. Tutkimuslupien hankkiminen on tärkeää haastattelujen ja sellaisen materiaalin hankinnassa, joka ei ole julkisesti saatavilla. Pyysin kaikkien haastateltavien taustatahoilta tutkimusluvat ja haastateltavilta itseltään suostumuslomakkeet (liite 3) haastatteluun. Palkkioksi annoin haastateltaville 15 euron lahjakortin kauppaanlähtöön. Katson, että summa on niin pieni, ettei se heikennä haastattelujen luotettavuutta.

Toimeksiantosopimuksessa sovitaan ennen tutkimuksen aloittamista opiskelijan, toimeksiantajan ja ryhmän jäsenten oikeuksista, tekijöihin liittyvistä periaatteista, vastuista ja velvollisuuksista. Nämä asiat sisältävä toimeksiantosopimus on olemassa. Olen esittänyt Kajaanin kaupungille, että tutkimustulokset ovat sekä kaupungin että minun käytettävissä opinnäytetyön valmistuttua. Aineiston hallinnasta, tallentamisesta ja hävittämisestä on syytä myös sopia toimeksiantajan kanssa ja näin on tehty. Tutkimuksen kannalta olennaiset sidonnaisuudet ilmoitetaan asianosaisille ja tutkimukseen osallistujille ja julkaistaan opinnäytetyössä. Minulla tuollaisia sidonnaisuuksia ei ole. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2014.)

Toimintatutkimuksessa tutkijan rooli poikkeaa perinteisestä. Tutkija on aktiivinen ryhmän toimija. Osallistujilla on merkittävä rooli kehittyneessä, kriittisen reflektoinnin tason toimintatutkimuksessa. Toimintamalli edellyttää ryhmän jäsenten

halua kehittyä, kykyä nähdä ongelmia, kykyä sietää epävarmuutta, mihin tutkimus johtaa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää raportoida tutkimuksen eteneminen kokonaan ja kuvata aineiston keruu siten, että lukija voi arvioida luotettavuutta. Tutkimusraporttiin on hyvä merkitä luotettavuuden lisäämiseksi seuraavat asiat: taustatiedot tutkimukseen osallistujista ja kehitettävästä ilmiöstä, tutkimuksen lähtökohdat, löydetyt ongelmat ja kehittämistavoitteet ja tutkimuksen kulku. Olen kuvannut ne kehittämistyöhöni. Lisäksi tarvitaan selvitys aineiston kokoamisesta ja analysoinnista, mahdollisesti suoria lainauksia keskustelusta, reflektoinneista. Suoria lainauksia käytän vähän, koska en halua ottaa riskiä, että haastateltavat tunnustettaisiin. Lainaukset olen merkinnyt erikseen ja niihin olen saanut haastateltavilta luvan. Kuvataan osallistujien mahdollisuus arvioida kehittämistehtävää ennen julkaisua. (Suojanen 2004.) Valitettavasti tähän ei ollut mahdollisuutta, mutta haastateltavat ja työpajaan osallistuneet saavat valmiin kehittämistyön itselleen.

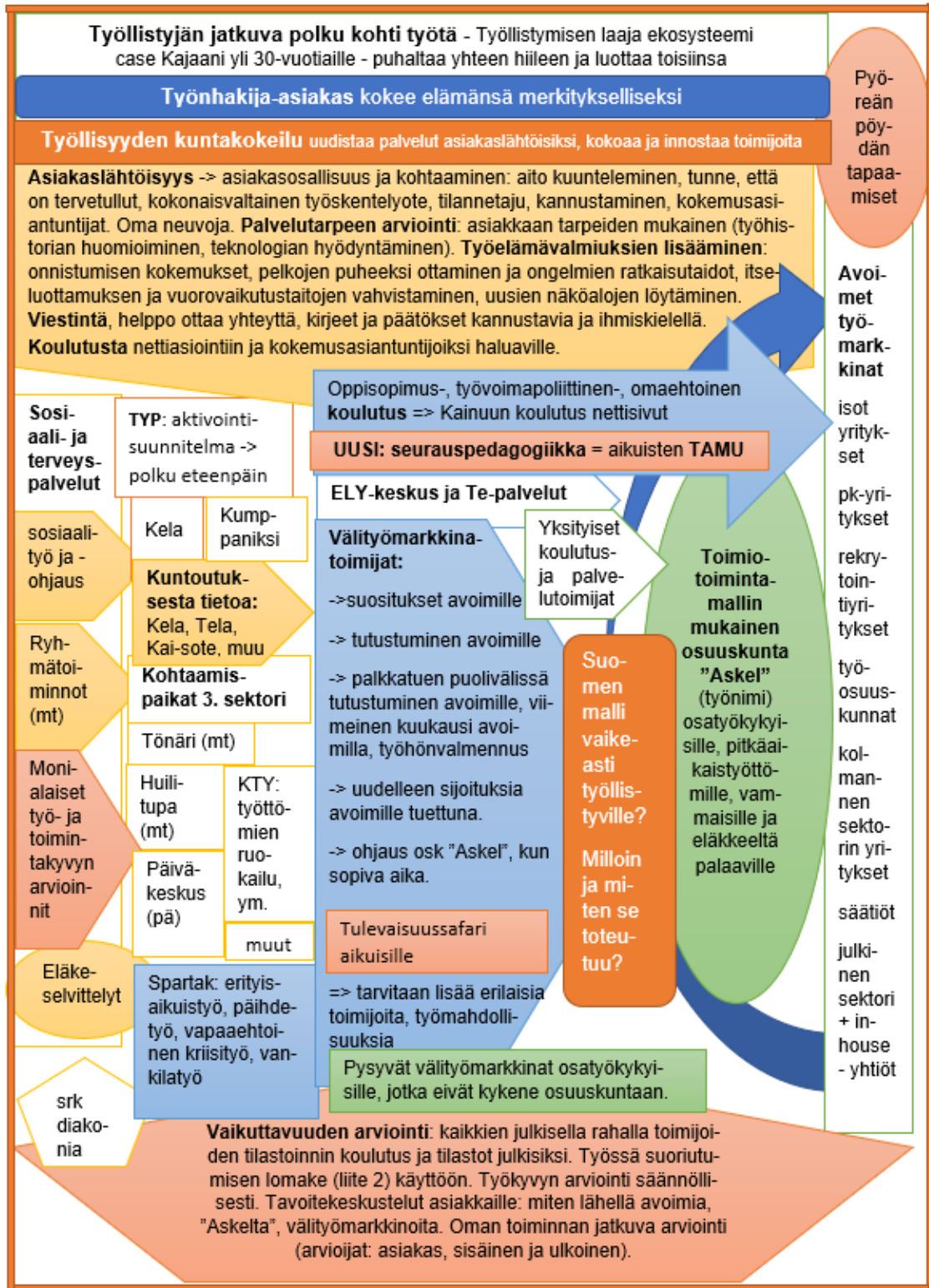
Koen, että on äärettömän tärkeää merkitä kaikki mahdollinen toiminta ylös, että sitä voi tarvittaessa käyttää lopullisessa opinnäytetyössä. Suojanen (2004) epäilee, että jos ulkopuolinen tutkija ei ole pitkäaikaisesti ryhmän mukana, voi tutkimuksen luotettavuus kärsiä. Vaikka olen tavallaan ulkopuolinen tutkija, olen työskennellyt aiemmissa työsuhteissa tämän palveluverkon kanssa paljon, joten en usko ulkopuolisuuden olevan este. Etenkin, kun tässä käytetään useita metodeja yhdessä. Tavoitteenani on lisäksi tulosten yleistettävyyys, mikä on yksi luotettavuuden kriteeri Suojasen (2004) mukaan.

7 TUTKIMUSTULOKSET AINEISTOJEN PERUSTEELLA

7.1 Tulokset kuviossa Työllistyjän jatkuva polku kohti työtä Kajaanissa

Aineisto oli erittäin laaja, työnhakijoiden ja työnantajien haastattelut, palvelutoimijoiden työpaja ja osa Suomessa tehdyistä kokeiluista 2010-luvulla ja niiden tulokset sekä erilaisia hankkeita ja niiden kehittämistä toimintamalleja. Tulosten yhdistäminen on lähes mahdoton tehtävä, joten on valittava, mitä uutta entisen toiminnan kehittämisen lisäksi on järkevää ehdottaa. Päädyin ilmaisemaan tulokset alla olevalla kuviolla (Kuvio 32). Se voi näyttää aluksi sekavalta, mikä ei ole lainkaan ihme, koska toimijoita on nykyisin paljon, heillä kaikilla on oman organisaationsa tavoitteet ja toimintatavat. Sekavalta se tuntuu myös työnhakijan näkökulmasta. Sekavuus vähenee vasta sen jälkeen, kun valtakunnan tasolla saadaan ratkaisu siirtää pysyvästi kuntien työllisyyspalveluihin nykyisin tuetun työllistymisen työnhakijat ja nuorten Ohjaamon työnhakijat. Minä siirtäisin myös ne työnhakijat kuntien vastuulle TE-toimiston osaamisen kehittämisen ja työvälityspalveluista, joilla on salpautunut työura (Sepponen, Wilén & Kiviniemi 2012). Kuntaliitto on esittänyt jopa kaikkien työllisyys- ja yrityspalvelujen siirtämistä kuntien järjestämisvastuulle. Tästä kerroin aiemmin tarkemmin.

Tulokset olen kuvannut kuviona (Kuvio 32) otsikolla Työllistyjän jatkuva polku kohti työtä – Työllistymisen laaja ekosysteemi Kajaanissa yli 30-vuotiaille. Kuviota luetaan niin, että vasemmalla reunalla ovat ne palvelut, joita tarvitsevat ensisijaisesti ne asiakkaat, jotka ovat kauimpana avoimista työmarkkinoista. Oikealla reunalla ovat avoimet työmarkkinat. Välissä on paljon erilaisia julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin palveluja sekä välityömarkkinat. Ne myös on sijoitettu niin, että vaikeimmassa työmarkkina-asetuksessa olevat lähtevät vasemmasta reunasta ja etenevät oikealle kohti avoimia työmarkkinoita. Väreillä on kuviossa merkitystä, olen kuvannut asiat kunkin väriseen taulukkoon. Sininen nuoli oikealla alhaalta ylös kuvaa sitä, että mistä tahansa palvelusta voi työllistyä avoimille markkinoille. Esitän aluksi kolme ratkaisutavoitetta, jotka sisältyvät kuvion yläreunaan. Ne ovat toivottuja tuloksia työllisyyden kuntakokeilusta, mutta ne eivät synny itsestään, vaan yhteisen kehittämisen tuloksina. Sen jälkeen esitän kirjaimilla ratkaisuehdotuksia, joilla tavoitteisiin päästään.



Kuvio 30. Työllistyjän jatkuva polku kohti työtä – Työllistymisen laaja ekosysteemi, case Kajaani yli 30-vuotiaalle. (Lähde: aineistotriangulaation materiaali)

Taulukko 4. Kuvio 30 värien merkitykset kehittämisasteen mukaan

Oranssi	Sininen	Punainen	Vihreä
Kehitettävät toiminnot	Kehitettävät ja laajennettavat toiminnot	Esitetyt uudet toiminnot	Esitetyt uudet toimintamallit

Kuvion yläreunassa on kolme ratkaisutavoitetta, jotka näen tärkeiksi koko työllisyyden ekosysteemin onnistumisen kannalta. Mikäli ne pystytään toteuttamaan työllisyyden kuntakokeilussa, todennäköisesti vaikuttavuus on kasvanut ja työllistyjän polku edennyt tavoitteiden mukaisesti.

Ratkaisutavoite 1. Otsikko ”Työllistyjän jatkuva polku kohti työtä – Työllistymisen laaja ekosysteemi puhaltaa yhteen hiileen ja luottaa toisiinsa” kuvaa sen, mihin työllisyyden kuntakokeilun jälkeen 30.6.2023 on päästy. Toimijat ovat siirtyneet yhteistyön tasolta yhteisen toiminnan tasolle, jolloin kaikilla ekosysteemiin kuuluvilla on yhteinen tavoite ja se lisää yhteiseen hiileen puhaltamista. Se taas sytyttää nuotion, jonka äärellä jokainen toimija tuntee olonsa arvostetuksi ja tärkeäksi osaksi yhteistä tekemistä.

Ratkaisutavoite 2. Työnhakija-asiakas kokee elämänsä merkitykselliseksi, jolloin sisäinen motivaatio kasvaa ja itsetunto vahvistuu ja syrjäyttää eteenpäin askeltamisen pelot. Tämä on saatu aikaan asiakasosallisuudella, joka on lisännyt luottamusta vahvistanut työelämävalmiuksia ja onnistumisen kokemuksia.

Ratkaisutavoite 3. Työllisyyden kuntakokeilu on uudistanut palvelut ensin asiakaslähtöisiksi ja myöhemmin asiakasosallisiksi. Jokainen ekosysteemin toimija on sisäistänyt asiakasosallisuuden merkityksen ja nähnyt sen lisäyksen myös työhyvinvointia, kun sekä asiakkaiden että kuntakokeilun yhteiset tavoitteet etenevät asiakkaiden oman motivaation voimalla ja työntekijöiden kannustuksella ja tuella.

Siirryn esittelemään ratkaisuja, jotka ovat jo olemassa olevia, mutta prosessin aikana olen vakuuttunut, että näiden keltaisella olevien ratkaisujen kehittäminen parantaa nykyisiä palveluja.

Ratkaisu A. Ylhäällä oleva oranssi palkki kuvaa asiakaslähtöisyyttä, jonka toivon läpäisevän läpi kaiken toiminnan, se tuli voimakkaasti esille sekä työnhakijoiden haastatteluissa että palvelutoimijoiden työpajassa. Asiakaslähtöisyys on helpoin tapa saada vaikuttavuutta palveluihin, koska asiakkaan sisäinen motivaatio ja luottamus palvelutoimijoihin lisääntyy. Kun asiakaslähtöisyys on sisäistetty toimintanormiksi, siirrytään asiakasosallisuuteen, mihin on olemassa matkaopas, jonka olen esitellyt sivulla 37 (Virtanen ym). Asiakaslähtöinen palvelutarpeen arviointi on välttämätöntä, että asiakkaat saavat tarvitsemiaan palveluja oikea-aikaisesti ja he voivat edetä työllistyjän polulla. Sen avulla voidaan saada myös säästöjä aikaan, kun turha odotus ja väärät palvelut karsiutuvat pois, tämä lisää kokonaisuudessaan vaikuttavuutta. Tähän osioon kuuluu myös työelämävalmiuksien lisääminen, mikä on edellytys työllistymiselle työnantajahaastattelujen mukaan. Jos toimijoille on epäselvää, millä keinoilla niitä voidaan lisätä, tarvitaan motivointiin liittyvää koulutusta toimijoille. Asiakaslähtöinen viestintä kannustavilla ja ihmiskielellä olevilla kirjeillä ja viesteillä lisää luottamusta. Työnhakijat kaipasivat koulutusta nettiasiointiin ja kokemusasiantuntijoiksi haluaville.

Ratkaisu B. Vasemmassa reunassa sosiaali- ja terveyspalvelut sisältävät todella paljon erilaisia palveluja, jotka totta kai ovat käytettävissä myös työnhakijoille, tässä niitä ei ole eritelty. Haastatteluissa kaivattiin oikea-aikaista pääsyä sotepalveluihin. Palveluiden alikäyttöä on havaittu ja osa sairauksista jopa vetäyttää pois päin palveluista. Tämä käy ilmi Kerättären tutkimuksissa, josta tarkemmin sivulla 16 (Kerätär 2016). Omaohjaajan tuki on erittäin tärkeä palveluihin oikea-aikaiselle hakeutumiselle. Olen nostanut muutamia työnhakijoiden haastatteluissa esille nousseita tärkeitä palveluja, kuten ryhmätoiminnot mielenterveyskuntoutujille (mt) sekä ratkaisussa H esitelty monialaiset työ- ja toimintakyvyn arvioinnit.

Ratkaisu C. Pyöreä, oranssi eläkeselvittely on toiminut Kainuun sotessa, mutta se on kovin harvinainen, vaikkakin tarpeellinen sote-palvelu Suomessa. Sitä kannattaa kehittää, sillä erityisesti yli 1 000 pv työmarkkinatuen passiivituella olleista osa todennäköisesti kuuluisi eläkkeelle, mutta he tarvitsevat monialaisen työ- ja toimintakyvyn arvioinnin ja sen jälkeen eläkeselvittelyn.

Ratkaisu D. Seuraava oranssi on kuntoutus, jota liian vähän tunnetaan ja käytetään, mutta se auttaisi monia etenemään avoimille työmarkkinoille. Siksi esitän, että kuntoutuksesta tehdään oma nettisivu, josta on linkit eri toimijoiden kuntoutusmahdollisuuksiin. Jokaisen työllisyyden ekosysteemissä työskentelevän toimijan pitää helposti löytää perustietoa kuntoutuksesta motivoivaa keskustelua varten.

Siniseksi olen merkinnyt toiminnot, joita tulisi kehittää ja lisätä tai laajentaa. Nämä toiminnot voivat aluksi vaatia rahoitusta, mutta ne ovat investointeja, jotka tulevat maksamaan itsensä pitkällä tähtäimellä. Ne selkeyttävät toimintaa, mikä vähentää hukkaan käytettyä työaika.

Ratkaisu E. Koulutustoimijoiden tulisi laatia yhteiset nettisivut, joilta löytyy eri toimijoiden Kainuun koulutukset, tämä olisi asiakaslähtöisyyttä, samalla muut toimijat löytäisivät ne helposti ja voivat suositella asiakkailleen.

Ratkaisu F. Sininen välityömarkkinatoimijoiden iso laatikko kuvaa sitä, että sen sisällä on paljon erilaisia toimijoita ja myös erilaisia toimintamalleja. Työnhakijoiden haastatteluissa keuhuttiin välityömarkkinatoimijoita yksilön huomioimisesta ja siitä, että kokonaiskuva heidän osaamisestaan ymmärretään siellä, kun he näkevät työnhakijan työskentelevän. Välityömarkkinoille kaivattiin lisää rahoitusta ja henkilökuntaa, että tie avoimille työmarkkinoille olisi mahdollisempi. Toiminnan kehittämisen ehdotuksia tuli työnhakijoilta runsaasti. Suositukset ja tutustumiset avoimille työmarkkinoille työhönvalmentajan kanssa katsottiin mahdollistavan ammatinvalinnan haasteita ja rohkaistumista työhaastatteluihin. Palkkatuen puolivälin jälkeen tutustumiset työpaikkoihin ja uudelleen sijoituksilla työskentely madaltavat kynnyksiä. Välityömarkkinoilta ohjaus mahdollisesti perustettavaan osuuskuntaan olisi luonteva jatkumo.

Ratkaisu G. Spartak ry toimii kaikista haavoittuvimpien henkilöiden kanssa, kuten vankilasta vapautuvien, vaikeista päihdeongelmista toipuvien kanssa. Toiminnan pysyvä rahoitus pitäisi ehdottomasti järjestää, se vähentäisi Kainuun soten kustannuksia, mitä päihteiden käytöstä aiheutuu. Tätä toimintaa ei ole monessakaan kaupungissa, ei edes Oulussa. Investointi tuo kustannukset takaisin.

Punaiset toiminnot ovat kokonaan uusia toimintoja siinä muodossa, missä niitä esitän. Ne toisivat työllisyyden ekosysteemiin lisäarvoa. Osa ei aiheuta kustannuksia lainkaan, osasta voi tulla pieniä kustannuksia, enemmänkin ovat perinteisen toiminnan vaihtoehtoisia toimintamalleja.

Ratkaisu H. Monialainen työ- ja toimintakyvyn arviointi vaikuttaisi useisiin muihin toimintoihin, kuten kuntoutukseen ja osatyökykyisyyden määrittelyyn ja sitä kautta uuden osuuskunnan työvoimaan. Kuntoutuslääkäri Raija Kerättären Paltamon mallissa kehittämä ja testaama työ- ja toimintakyvyn arvioinnin malli (Kerätär 2016, liite 1) ottaa riittävän laajasti huomioon sosiaaliset, terveydelliset ja työhistoriaan liittyvät kokonaisuudet. Sitä on testattu useilla paikkakunnilla ja se toimii jatkuvasti muun muassa Kemijärvellä.

Ratkaisu I. Punaisella on merkitty seurauspedagogiikan toiminto TAMU. Kyse on Tanskassa toimivista TAMU-kouluista, jotka on tarkoitettu niille henkilöille, joiden on vaikea käydä normaalia ammatillista koulutusta. VTT Sonja Kurtén-Vartio on tehnyt aiheesta väitöskirjan. Vaikka Tanskassa kohderyhmä on pääasiassa nuoret, voi pedagogiikkaa soveltaa myös yli 30-vuotiaisiin. Lisää aiheesta löytyy sivulta 28.

Ratkaisu J. Oikeassa yläkulmassa punainen pallo viittaa pyöreän pöydän keskusteluihin työnantajien kanssa. Työnantajahaastattelussa kävi ilmi, että heillä on vähän tietoa työvoimapolitiikasta, eikä heillä ole aikaa päivittää tietoja monimutkaisesta järjestelmästä. Virroilla asia on ratkaistu pyöreän pöydän keskusteluilla, mikä on lähentänyt työnantajia ja työllisyyden ekosysteemin toimijoita. Virroilla tapaamisia oli kaksi kertaa vuodessa. Avointen työmarkkinoiden työnantajat voisivat valita pari kolme edustajaa keskuudestaan ja tiedottaa keskustelujen saldosta verkostolleen.

Ratkaisu K. Kolmas punainen kuvio on Väilytyömarkkinoiden sisällä oleva Tulevaisuussafari aikuisille. Kajaanissa on aloittanut vuonna 2021 Lasten ja nuorten säätiön ja paikallisten kumppaneiden kanssa nuorille tarkoitettu Tulevaisuussafari, jossa nuoret vahvistavat uskoa tulevaisuuteen ja työelämän murroksen ymmärrystä sosiokulttuurisen innostamisen keinoin. Siinä on työpajatyöskentelyyn yhdistetty teatteria ja tulevaisuustyöskentelyä. He valmistavat esityksen tulevaisuuden työelämästä. Lisäksi nuoret vierailevat paikallisissa yrityksissä ja kertovat yritysten edustajille tulevaisuuden työelämästä. (Sainio & Pakalén 2021) Tätä toimintamallia voisi kokeilla myös osana väilytyömarkkinoita.

Ratkaisu L. Neljäs punainen kuvio on alareunan vaikuttavuuden arviointi, jonka näen erittäin tärkeänä. Sillä voidaan perustella julkisen rahan käyttö, kun toimijoilta löytyy tilastot, miten niiden toiminta on vaikuttanut siirtymissä avointen työmarkkinoiden suuntaan. Kiireisin ja maksuton näistä on Työssä suoriutumisen lomakkeen -käyttöönotto (liite 2). Motivoivan dialogin menetelmällä tehtävät tavoitekeskustelut antavat myös asiakkaalle toiveikkautta ja lisäävät resilienssiä. Systemisen ajattelun ratkaisuilla lisätään vaikuttavuutta viheliäisissä ongelmissa.

Vihreällä on merkitty uudet toiminnot, joita esitän toteutettavaksi. Osa niistä on mahdollista toteuttaa nopeasti, kuten Toimio-toimintamallin mukainen osuus-kunta, mikä antaisi mahdollisuuden sekä työnhakijoille että työnantajille löytää toisensa.

Ratkaisu M. Vihreällä on merkitty työnimellä Osuuskunta ”Askel” kulkeva Lappin Toimio-toimintamalliin perustuva toimija, joka aidosti työllistää avoimille työmarkkinoille osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työnhakijoita. Toimio-toimintamallia on testattu jo Kemijärven Urto-osuuskunnassa. Kajaanista puuttuu tällainen toimija, joka asettuu välityömarkkinoiden ja avoimien työmarkkinoiden väliin ikään kuin siirtymätyömarkkinaksi. Puute tuli ilmi haastatteluissa ja palvelutoimijoiden työpajassa. Tämä on helppo perustaa, kun toimintamalli on valmis ja rahoituslogiikkakin mietitty. Tämä malli voi olla ratkaisu Suomen mallin rinnalle osatyökykyisten työllistämiseen. Kajaani voisi olla lappilaisten jälkeen ensimmäisiä, joka lähtee tähän mukaan. Mallissa on piirteitä PosiVire Oy:stä ja Työaikapankki-mallista, joita olen esitellyt aiemmin, mutta tässä ansaintalogiikka on mietitty tarkemmin.

Ratkaisu N. Viimeinen vihreä on hieman utopistinen, mutta paljon työnhakijoiden haastattelussa esille tullut toive pysyvistä välityömarkkinasta niille, joilla ei ole mahdollisuuksia työllistyä osatyökykyisenä edes ”Askel”-osuuskunnan kautta eteenpäin. Se on tarkoituksella kuvattu välityömarkkinatoimijoiden sisälle ja voi olla, että mikäli Suomen valtio päättää satsata välityömarkkinoihin enemmän, tämä utopia voisi toteutua ehkä joskus. Suomen malli osatyökykyisille voi olla osaratkaisu tähän, mutta tarve on paljon suurempi kuin Suomen mallin arvioitu rahoituskehys toisi.

7.2 Muut tulokset tilastojen ja haastattelujen valossa

Tilastojen perusteella pystyi nopeasti huomaamaan, että vaikka korona on hieman nostanut työttömyyslukuja Kajaanissa, ne ovat nousseet Kainuussa vähiten verrattuna muuhun Suomeen. Avointen työpaikkojen määrä ei ole laskenut, mutta niiden täyttöaika oli jatkunut huomattavasti. Työllisyyden kohtaantongelma on edelleen olemassa.

Ongelma 1: Miten on mahdollista, että avointen työpaikkojen keskimääräinen avoinna olon kesto kuun lopussa oli 242 päivää (kuvio 21, sivu 45), kun se oli koko maassa 135 päivää ja luku oli 94 päivää (koko maa 56) enemmän kuin vuosi

sitten (Kainuun ELY-keskus työllisyyskatsaus 2021)? On ymmärrettävää, että lääkäreitä on vaikea saada, mutta suurin osa avoimista työpaikoista vaati kuitenkin korkeintaan toisen asteen tutkinnon tai ei tutkintoa lainkaan. Työnantajahaastatteluissa tuli esille, että heidän on vaikea saada TE-toimiston kautta työnhakijoita sellaisiin työpaikkoihin, joihin ei vaadita lainkaan koulutusta eikä työkokemusta. Esimerkkinä työpaikka, joka oli vakituinen ja palkka kohtuullinen, hakijoita oli vain kahdeksan. Tarjotaanko palvelulinjalla yksi ja kaksi oleville työnhakijoille TE-toimistosta avoinna olevia työpaikkoja? Vai oletetaanko, että työnhakijat itse katsovat ne netistä?

Ratkaisuehdotus 1.1.: TE-toimisto testaa, miten käy, kun sieltä lähetetään tieto useille työnhakijoille työpaikoista työnhakijan ilmoittamaan paikkaan ilman ehdotusta karensista ja toivoo työnhakijan ottavan yhteyttä työnantajaan.

Ratkaisuehdotus 1.2.: Jos avoinna ollutta työpaikkaa ei ole kukaan hakenut ensimmäisellä kerralla, TE-toimisto käy keskustelun työnantajan kanssa ja kysyy tarkemmin työpaikasta ja selvittää, löytyykö työnhakijoista sopivia, olisiko oppisopimus mahdollinen ja lähettää tiedon työpaikasta myös välityömarkkinatoimijoille.

Ratkaisuehdotus 1.3.: Jos Kainuun työnhakijoilla ei ole ammattitaitoa avoinna olevaan työpaikkaan, eikä siihen ole löytynyt hakijoita, selvitetään lähimmät TE-toimistot, esimerkiksi Oulu ja Kuopio, löytyykö niistä ammattitaitoisia työnhakijoita ja työtä tarjotaan heille.

Ratkaisuehdotus 1.4.: Pyöreän pöydän keskusteluissa (kuvio 29) käydään läpi työnantajien työvoimapulan haasteita ja miten niitä voidaan ratkaista eri tahojen yhteistyöllä.

Ratkaisuehdotus 1.5 valtiolle: TE-hallinto hankkii tekoälyn, joka lähettää automaattisesti työnhakijoille tiedot kaikista oman alan avoimeksi tulevista työpaikoista.

Ongelma 2: Kajaanissa on tilastojen (kuvio 20, sivu 43) mukaan laskenut palkkatuen käyttöaste vuodesta 2012 vuoteen 2019. Lisäksi kuntouttavan työtoiminnan (kuvio 18, sivu 42) henkilömäärät ovat huomattavasti alhaisempia kuin useimmissa kunnissa eri puolilla Suomea ja myös vertailukaupungeissa Keravalla ja etenkin Nokiolla, eikä muutosta tapahtunut vuoden 2015 alusta, jolloin valtio muutti lainsäädäntöä kannustaakseen kuntia ja sote-kuntayhtymiä aktivoin-

tiin. Kysyn kaupungin työllisyyspalveluilta, mikä on analyysinne siihen, että palkkatuen käytön määrä on vähentynyt, vaikka työnhakijoiden haastattelussa kaivattiin lisää palkkatuella työllistämistä ja pitkään työmarkkinatuella olleita työnhakijoita on paljon tilastojen mukaan (kuvio 20 sivu 43). Kysyn Kainuun sotelta, onko Kainuussa kuntouttavan työtoiminnan tarvetta paljon vähemmän kuin muualla, vai onko vähäinen käyttö ollut säästötoimi ja millaisia neuvotteluja käytte asiasta kuntien kanssa, sillä ne maksavat kuntien maksuosuudet Kelalle Kainuun mallissa.

Ratkaisu 2.1.: TE-toimisto tekee jokaiselle yli 30-vuotiaalle pitkäaikaistyöttömälle työnhakijalle työllistymissuunnitelman päivityksen kuunnellen aktiivisesti asiakkaan näkemystä. Suunnitelmaa toteutetaan, sillä se on sitova molemmille osapuolille.

Ratkaisu 2.2. Mikäli henkilö on ollut pitkään työmarkkinatuella ja hänelle on aiemmin tehty aktivointisuunnitelma, Kainuun sotessa tarkistetaan, onko suunnitelma toteutettu ja tarkistetaan asiakkaalta, mikä hänen elämäntilanteensa on ja onko suunnitelma vielä ajankohtainen. Kuntouttavaa työtoimintaa tarjotaan lain hengen mukaisesti ratkaisuksi vain niille, jotka eivät kykene työkokeiluun tai palkkatukityöhön ja tarvitsevat työllistytjän polulle pehmeän aloituksen.

Ratkaisu 2.3. Kainuun sote tekee analyysin kuntouttavan työtoiminnan käytöstä, mistä muita kaupunkeja vähäisempi käyttö johtuu, onko tarve vähäisempi vai joku muu syy.

Ratkaisu 2.4. Kajaanin kaupungin työllisyysjaosto käsittelee analyysin palkkatuen käyttäjien vähenemisestä, mistä se johtuu. Onko tarve vähentynyt vai mitä syitä käytön vähenemiselle on? Pitkäaikaistyöttömien on Kelan maksuosuustalla kuitenkin satoja ja samanaikaisesti työnantajilla pulaa tavallisista työntekijöistä.

Ongelma 3: Kelaston kuviossa sivulla 45 mukaan työmarkkinatuen passiivituella oli ollut 30-50-vuotiaita miehiä 288 ja naisia 187 vuonna 2019. Tilaston mukaan kehitys on ollut sama jo vuodesta 2006 alkaen. Onko mietitty työllisyyden ekosysteemissä, mistä tämä johtuu? Onko miehillä koulutustarpeita vai mistä johtuu, että miehet ovat enemmän työmarkkinatuen passiivituella? Samanaikaisesti on perinteisillä miesaloilla, kuten rakennusalalla kova työvoimapula.

Ratkaisu 3.1. TE-toimisto ja Kajaanin kaupungin työllisyyspalvelut pohtivat yhdessä juurisyytä miesten korkeampaan työmarkkinatuen passiivitukea saaneiden

määrään. Kohderyhmä kuuluu työllisyyden kuntakokeiluun, näkyykö siellä asiakasryhmässä sama ilmiö ja minkä alan koulutus heillä on. Voisiko selvittää, löytyykö halukkaita työvoimapolitiittiseen koulutukseen esim. rakennusalalle?

Ratkaisu 3.2. TE-toimisto tai työllisyyden kuntakokeilu voisi järjestää tapahtuman, jossa rekrytointiyritykset esittelevät toimintaansa ja miten heille voi ilmoitautua työnhakijaksi esim. rakennusalalle.

Ratkaisu 3.3. Selvitetään kohderyhmän mieshakijoiden työ- ja toimintakyvyn tilanne, jos he ovat olleet pitkään pois aktiivitoimista ja jos ovat olleet aktiivitoimissa, mikä heidän tilanteensa on ollut aktiivitoimien jälkeen.

Ongelma 4. Samasta Kelaston kuviosta näkyy, että naisten määrä on pysynyt neljä vuotta samana vuosina 2015-2019. Onko tehty analyysiä, onko kyseessä samat henkilöt, vai onko heissä vaihtuvuutta? Minkä alan ammattitaitoa heillä on ja olisiko oppisopimus mahdollinen, jos koulutus on vanhentunut?

Ratkaisu 4.1. Kelaston tilastosta saa tarkat tilastot viiden vuoden välein, minkä ikäisiä henkilöitä passiivituella on. Nämä tiedot yhdistettynä henkilöiden ammattitaitaustaan, voisivat ratkaista työllistymistä. Henkilökohtainen yhteydenotto ilman karenssin pelkoa ja kuuntelemalla voisi ratkaista tilanteen. Myös naisten kohdalla olisi tarpeen katsoa, ovatko he käyneet terveystarkastuksessa tai onko tehty työ- ja toimintakyvyn arviointi. Myös perinteisillä naisvaltaisilla aloilla on työpaikkoja avoinna.

Ratkaisu 4.2. Kajaanin ammattikorkeakoulussa alkaa sosionomikoulutus ensi syksynä. Sieltä opiskelijat tarvitsevat harjoittelupaikkoja. Työllisyyden kuntakokeilusta voisi tarjota koululle jo valmiiksi harjoittelupaikkoja opiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneita työllisyysalasta. Esimerkiksi tarkkojen tilastojen tekeminen Kelaston sivuilta antaisi tarpeellista tietoa analyysin pohjaksi.

Ongelma 5. Haastatteluissa kävi ilmi, että monikaan työnhakija ei uskalla hakea työpaikkaa, koska pelkää, että siitä seuraa tuloton jakso, jos työpaikassa ei onnistukaan tai ei jaksakaan tehdä pitkän työttömyyden jälkeen heti joka päivä 8 h työtä. Tuloton jakso voi tulla karenssista tai päivärahojen viivästyksestä, kun työpätkä on päättynyt. Tämä on iso työn hakemisen este. Tukien viivästykset voivat ehkäistä myös aktiivitoimiin osallistumista.

Ratkaisu 5.1. Työnhakijoille pitää tiedottaa siitä, että työtä voi hakea myös niin, että sopii työnantajan kanssa, että työntekijä aloittaa työkokeilussa, vaikka ensin osa-aikaisesti ja siirtyy myöhemmin kokopäiväiseksi.

Ratkaisu 5.2. Välityömarkkinoilla käydään läpi, millainen sosiaaliturvajärjestelmä on, etteivät katuhuhut liikaa pelota tulottomilla jaksoilla. Selvitetään, miten käy vaikkapa asumistuella, jos ottaa vastaan 3 kk tai 6 kk työn, mitä työn jälkeen tapahtuu. Kelalla on hyviä nettilaskureita, joissa voi tehdä laskuharjoituksia.

Ratkaisu 5.3.: TE-toimiston soittokierroksilla käydään läpi, mitä se tarkoittaa, jos ei jaksakaan tehdä täyttä päivää töitä, miten siinä tilanteessa pitää menetellä, ettei työsuhde katkea tai jos työnantajan kanssa päädytään työn lopettamiseen koeaikana, niin tuleeko siitä karenssi. Ylipäätään karenssin saamisesta on paljon epätietoisuutta ja siitä pitäisi tiedottaa enemmän.

Ratkaisu 5.4. valtiolle: Työkokeilusta pitäisi tehdä aidosti työpaikkaan tutustumisen paikka, eikä epäonnistumisesta pitäisi rangaista karenssilla, sillä karenssi tai sen uhka aiheuttaa pelkotiloja tulevia työkokeiluja ja työn hakemista kohtaan.

Ratkaisu 5.5. Kelalle: Jos työpätkän jälkeen hakemus ei ole oikein täytetty tai siitä puuttuu jokin liite, Kela voisi soittaa tai laittaa tekstiviestin asiakkaalle, että toimittaa tiedot puuttuvat tiedot pikaisesti, sillä kirjeet viipyvät, eivätkä aina tavoita asiakasta nopeasti, mikä aiheuttaa päivärahan viivästystä.

Ongelma 6: Haastattelujen mukaan työnhakijoilla on pelkotiloja työnhakemiseen, pelätään haastattelutilanteita ja sitä, ettei osaa tehdä työtä oikein, jos ei ole ollut koskaan oikeassa työpaikassa tai siitä on kauan. On helpompaa jättää hakematta, vaikka unelmoisikin työstä.

Ratkaisu 6.1. Työvalmentaja varmistaa henkilön työkyvyn ennen kuin ehdottaa työnhakua. Välityömarkkinoilla keskustellaan peloista ja niiden käsittelystä ja voittamisesta. Harjoitellaan myös ongelmanratkaisutaitoja ja muita työelämävalmiuksia, etenkin, jos työnhakija ei ole ollut avoimilla työmarkkinoilla töissä. Jos työkyky on kohdallaan, kannustetaan hakemaan töitä, vaikka juuri oman alan työtä ei olisikaan tarjolla. Katsotaan yhdessä työpaikkoja ja mietitään, mitä voisi hakea, millainen paikka se on, millaista työ voisi olla siellä. Työpaikkaan voi käydä tutustumassa ohjaajan kanssa ennen kuin lähettää hakemuksen. Tehdään video-cv, harjoitellaan haastattelutilanteita.

Ratkaisu 6.2. Työllisyyden kuntakokeilussa tehdään välityömarkkinatoimijoiden, yksityisten koulutus- ja valmennusyritysten ja työnhakijoiden kokemusasiantuntijan kanssa yhdessä asialista, mitä kaikkia työelämätaitoja ja -valmiuksia välityömarkkinoilla oloaikana harjoitellaan.

Ongelma 7: Työnhakija ei tiedä, mitä haluaa tehdä tai mistä on kiinnostunut. Ei ole kiinnostunut siitä, mitä työllistymissuunnitelmaan kirjoitetaan. Hän haluaa vain elää päivän kerrallaan enempää miettimättä tulevaisuutta.

Ratkaisu 7.1. Selvitetään ensin Kykyviisarin lyhyellä kyselyllä työnhakijan työ- ja toimintakyky, onko mahdollisesti masentunut vai onko vain kyse siitä, että hän ei vain ole koskaan miettinyt asioita. Jos viitteitä työkyvyn ongelmista löytyy, ohjataan terveydenhoitajalle. Jos kyse on vain siitä, ettei asia kiinnosta, ohjaaja laittaa oman ammattitaitonsa peliin ja motivoivalla keskustelulla ohjaa ajatuksia tuleviin ratkaisuihin. Voidaan tarjota myös ammatinvalinnan psykologin käyntiä.

Ratkaisu 7.2. Ohjaaja ottaa käyttöön seurauspedagogiikan, jossa työnhakija itse tekee vaihtoehtoja ja valitsee niistä huonoimman pois ja lopulta paras jää ratkaisuksi. Tärkeintä, että työnhakija kokee itse tekevänsä ratkaisut, sillä se edistää sitoutumista valittuun ratkaisuun. Eteneminen pienin askelin, jos motivaatio vähäinen.

Ongelma 8: Työnhakijoissa on monisairaita ihmisiä, joiden työkyky on heikko, mutta ikä vielä reilusti alle 50 vuotta. Välillä on ollut sairauslomia ja välillä työnhakijana, kun sairausloma päättyy. Mitään kokoaikatyötä hakija ei pysty tekemään oman arvion mukaan. On turhautunut tilanteeseen.

Ratkaisu 8.1. Tarjotaan mahdollisuutta monialaiseen työ- ja toimintakyvyn arviointiin, jossa katsotaan kokonaisuutta ja jäljellä olevaa työkykyä. Selvitetään, pystyisikö hän vielä osatyökykyisenä työskentelemään ja onko ammatti sellainen, että voi tehdä osa-aikatyötä. Voidaan selvittää myös työkokeilulla, mikä todellisessa työssä kunto. Haetaan diagnoosi osatyökykyisestä tarpeen vaatiessa ja mahdollisesti osatyökyvyttömyyseläke.

Ratkaisu 8.2. Kelalle. Haastattelussa tuli esille ratkaisu, että monisairaalle työnhakijalle määritellään Kelasta oma yhdyshenkilö, sillä jos aina vastaa puheluun eri henkilö, pitää selittää kaikki alusta lähtien joka kerta. Joskus saa eri työntekijältä eri vastauksen, eikä tiedä mitä uskoa. Kela voisi antaa lääkäreille koulutusta, että osaavat kirjoittaa oikeanlaisen lääkärintodistuksen. Ei ole asiakkaan vika, jos lääkärintodistus ei ole oikea, asiakas joutuu välikädeksi viranomaisten väliin ja aikaa kuluu.

Ratkaisu 8.3. Tarvitaan matalan kynnyksen kohtaamispaikkoja työnhakijoille, jotka ei työkykynsä vuoksi pysty hakemaan töitä, eikä olemaan edes aktiivitoi-

missä säännöllisesti. Hän tarvitsee kuitenkin sosiaalisia kontakteja. TE-toimistossa pitäisi olla tietona, mitä kohtaamispaikkoja on tarjolla, vaikka se ei heidän tehtävä ole sinne ohjata.

Ongelma 9: TE-toimiston omaneuvojaan ei saa yhteyttä, vaikka olisi kiireellinen asia ja neuvoja vaihtuu usein, eräs työnhakija ei ollut ehtinyt olla missään yhteydessä omaneuvojaan, kun se oli jo vaihtunut. Valtakunnallinen puhelinneuvonta ei osaa vastata alueellisiin kysymyksiin. Joskus vastausta ei ole tullut luvatussa viidessä päivässä, miten silloin menetellään.

Ratkaisu 9.1. Jos omaneuvoja pitää vaihtaa, siitä ilmoitetaan työnhakijalle selkeästi, mielellään saattaen vaihtaen. Omaneuvoajalla voisi olla sijainen, johon saa yhteyden ja jos vaihto tulee, tästä sijaisesta tulisi omaneuvoja.

Ratkaisu 9.2. Kiireisessä asiassa pitäisi saada yhteys omaan TE-toimistoon, vaikka omaan neuvojaan ei saisikaan.

Ongelma 10: Työelämä muuttuu nopeasti ja tulee koko ajan uusia ammatteja ja työtehtäviä, joista työnhakija ei ole koskaan kuullutkaan. Miten työnhakija pysyy ajan tasalla työelämän muutoksesta?

Ratkaisu 10.1. TE-toimiston henkilöstön ja ammatinvalintapsykologin pitäisi tutustua työpaikkoihin ja ainakin niihin työnantajiin, joissa on jatkuvasti työpaikkoja auki.

Ratkaisu 10.2. Työnantajien pitäisi työnhakuilmoituksessa selkeästi kertoa, mitä kyseisessä työssä tehdään, minkä tyyppistä työ on. Lisäksi pitäisi aina ilmoittaa palkka tai ainakin palkkaväli, johon palkka sijoittuu. Usein on vain alan TES, vaikka siellä TES:ssä on paljon erilaisia palkkoja. Työnhakijalla pitää olla oikeus tietää, millaista palkkaa työstä maksetaan.

Ongelma 11: Kun työnhakija hakee työpaikkaa, aina ei tule vastausta, joko paikka on täytetty ja kuka siihen valittiin. Työnhakijoita harmittaa, kun ei uskalla hakea uutta työpaikkaa ennen kuin tietää entisen haun kohtalon.

Ratkaisu 11.1. Työnantajille avoin rekrytointiprosessi, milloin haastattelut, milloin valinta ja kaikille ilmoitetaan, vaikka ei tulisi valituksi. Jos näin ei toimita, antaa huonon kuvan työnantajasta.

Ongelma 12: Usein luullaan, että kaikki pitkäaikaistyöttömät ovat syrjäytyneitä. Eivät kaikki ole, vaan työnhakijalla voi olla harrastuksia ja sosiaalista elämää enemmänkin kuin töissä ollessa. Ennakkoluuloja (stigmaa) pitäisi vähentää.

Ratkaisu 12.1. Jokaista työnhakijaa pitää kohdella yksilönä kaikissa palveluissa ja myös työnantajan. Jokaisen tilanne on erilainen.

Ongelma 13: Työnhakija ilmoitti olevansa osatyökykyinen, mutta on vaikea päästä töihin, tarvitsee apuvälineitä jne

Ratkaisu 13.1.Valtiolle: Työnhakija esitti itse ratkaisuksi Saksan mallia, koska oli kuullut siitä välityömarkkinoiden työkokeilupaikassa. Saksassa työnantaja on veloitettu työllistämään tietyn määrän osatyökykyisiä tai ostamaan työpajalta ali-hankintaa tai maksamaan säätiölle, joka työllistää. Marja Irjala on tehnyt aiheesta väitöskirjan (Irjala 2017)

Ongelma 14: Työhön meneminen ei kannata, jos on ulosottoja. Ei jää yhtään enempää käteen, kun työssä käymisestä on kulujakin.

Ratkaisu 14.1. valtiolle: Työn alkamisvaiheessa voisi tehdä uuden maksusuunnitelman ulosottoon ja saada aluksi pari kuukautta maksuvapaata, että pystyy käymään töissä ja pääsee jaloilleen. Sen jälkeen voisi maksaa sovitun määrän. Näin ulosotto saisi enemmän maksuja.

Ongelma 15: Palkkatukityö on osa-aikainen ja avoimilla työmarkkinoilla on pääosin kokoaikatyö. Jos ei ole tottunut kokoaikatyöhön, voi olla raskasta haka kokoaikatyötä.

Ratkaisu 15.1.Palkkatukityön pari viimeistä kuukautta voisi olla kokoaikatyötä ja vaikka viimeinen kuukausi yrityksessä. Silloin olisi ainakin valmiimpi kokoaikatyöhön.

Ongelma 16: Nyt pitäisi saada ratkaisuja nopeasti työvoimapulaan, harmittelee työnantaja.

Ratkaisu 16.1. Yhteistyön lisääminen TE-toimiston ja työnantajien välillä, samoin välityömarkkinoiden kanssa. Jos kyse erityisaloista, pitäisi selvittää muistakin TE-toimistoista.

Ratkaisu 16.2. Työnantajille pitäisi enemmän markkinoida oppisopimusratkaisuja, jos valmiiksi koulutettuja työnhakijoita ei ole vapaana. Työhön valmentaja voisi olla aluksi mukana ja mestari-kisälli-mallilla oppia työtehtävät.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA

Olen esittänyt ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan luvussa 7.2. Muut tulokset ongelma-ratkaisu-metodilla. Lisäksi luvun 7.1. kuviossa esitän osuuskunnan perustamista siirtymätyömarkkinaksi välityömarkkinoiden ja avointen työmarkkinoiden välimaastoon. Toivottavasti siihen tulee myös Marinin hallituksen esittämä Suomen malli osatyökykyisille ja muille vaikeasti työllistyville. Paikallisesti pyöreän pöydän keskustelut ovat välttämättömiä työllisyyden ekosysteemin ja työnantajien välillä, niillä lisätään keskinäistä luottamusta ja aitoa vuoropuhelua. Siitä ei pidä tehdä liian raskasta ja byrokraattista, vaan hyvää dialogia, joka johtaa tuloksiin. Senkin vaikuttavuutta tulee arvioida.

Osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymisen paranemiseen olen esittänyt ratkaisuja sekä luvuissa 7.1. ja 7.2. Tärkeintä on koko työllisyyden ekosysteemin ymmärtäminen ja yhteisten tavoitteiden asettaminen sekä aito asiakasosallisuuden luominen kaikkiin organisaatioihin, jotka toimivat julkisella tuella. Yhteinen tahtotila ja tavoitteet saavat aikaan yhteen hiileen puhaltamisen ja tekemisen meiningin, joka näkyy sekä työnhakija että työnantaja-asiakkaalle saakka.

Työllisyyden kohtaanto-ongelma on voimistunut viime vuosina etenkin Kainuussa. Kaikki työkykyiset työnhakijat tarvitaan työelämään, myös osatyökykyiset ja olen erittäin iloinen, että Marinin hallitus on syksyllä 2020 päättänyt selvittää ja toimeenpanna viimeistään 2022 osatyökykyisten ja muiden haastavassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen Suomen mallin. Lisäksi Kuntaliitto on valmistellut oman ratkaisumallinsa, jonka mukaan TE-toimiston yritys- ja työllisyyspalvelut siirrettäisiin askeltaen kuntien järjestämisvastuulle. 1.3.2021 alkava työllisyyden kuntakokeilu olisi tähän Kuntaliiton mielestä sopiva pilotti. Uudet esitykset antavat mahdollisuuden kehittää työllisyyden kuntakokeiluissa palveluita aivan uudella tavalla. Siksi olisi järkevää, että Marinin hallitus tarttuisi puoliväliriihessään näihin mahdollisuuksiin työllisyyden parantamiseksi.

Suomi ja työnhakijat tarvitsevat asiakaslähtöiset ja osallisuutta tukevat pysyvät välityömarkkinat niille, joilla ei ole mahdollisuutta suoraan siirtyä avoimille työmarkkinoille ja esimerkiksi Toimio-toimintamallin mukaisen osuuskunnan työllistämällä ”Askel”. Se toimisi siltana avoimille työmarkkinoille olemassa olevan työky-

vyn ja omien vahvuuksien mukaan. Työllisyyden ekosysteemin pyöreään pöydään tarvitaan ehdottomasti työnantajat, isot ja pienet, yksityiset ja julkiset, että Suomen malli voi toteutua paikallisella tasolla. Kun se toteutuu, kaikki ovat voittajia.

Kohtaanto-ongelmaan liittyen haastatteluissa tuli ilmi selkeä kuilu pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten työnhakijoiden elämäntilanteiden ja pelkojen sekä työnantajien toiveiden ja ehtojen välillä. Kuilun syvyys johtui varmaankin siitä, että haastattelin pitkäaikaistyöttömiä, enkä esimerkiksi ensimmäisellä palvelulinjalla olevia työnhakijoita. Työnhakijoiden, myös osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien välillä on erittäin suuria eroja työ- ja toimintakyvyn ja koulutuksen, työelämävalmiuksien sekä työllistymisen esteistä johtuvan motivaation suhteen. Tälle kohderyhmälle eivät toimi resilienssiä heikentävät aktiivimallin tyyppiset kannustimet. He tarvitsevat sosiokulttuurista innostamista, kannustavaa tukea, motivoivaa keskustelua ja aitoa, kuuntelevaa kohtaamista, jotta itsetunto ja resilienssi vahvistuvat.

Tänä päivänä työvoimapula on todellinen työnantajille ainakin Kainuussa, erityisesti silloin, kun tarve on korkeakoulutuksen omaavasta työntekijöistä, heitä ei juurikaan ole työttömänä Kainuussa, eikä koulutus tuo nopeaa ratkaisua siihen. Pitää hakea työntekijöitä kauempaakin kuin maakuntarajan sisältä. Silläkin on väliä, millainen työyhteisön maine on ja tällä en tarkoita mitään yksittäistä työnantajaa. Hyvän työyhteisön parhaat markkinoijat löytyvät työntekijöistä, jotka ovat innostuneita työstään ja sen kehittämisestä.

Ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan pitkäjänteisesti pitää etsiä yhteistyöstä koulutusjärjestelmän kanssa ja työvoiman tarpeiden ennakoinnista. Nyt pitäisi tietää, millaisia työpaikkoja on 2030, että koulutusjärjestelmä ehtii organisoimaan muutokset ja saada rahoitukset. Muuntokoulutukset ovat mahdollisia, jos paikallinen koulutuksenjärjestäjä on siihen valmis. Kaikki tämä edellyttää tiivistä vuoropuhelua koulutuksen järjestäjien ja työllisyyden ekosysteemin kanssa. Siksi esitän pyöreän pöydän keskusteluja.

Suosittelen työllisyyden kuntakokeilussa ottamaan rohkeita askelia ja etsimään aidosti asiakaslähtöisiä toimintatapoja. Luottamus eri toimijoiden välillä on olennaista, tavoitteiden pitää olla yhteisiä ja yhteistyöstä on päästävä yhteisen toiminnan tasolle. Suurin osa työllisyyden ekosysteemin toimijoista saa rahoituksensa julkiselta sektorilta, siis veronmaksajilta. Silloin mikään toimija ei voi sanoa, että yhteistyö ei kiinnosta tai siihen ei ole aikaa.

Yksityiskohtaisempia ratkaisuja esitän tulosten kohdalla, mutta tässä pohdin vain muutamia erityiskysymyksiä. Maahanmuuttajakysymys on ollut vähän esillä opinäytetyössäni, sillä en halua eritellä heitä taustansa perusteella. Osa heistä työllistyy hyvin, osa kuuluu vaikeassa työmarkkina-asemassa oleviin. Toivoisin kuitenkin rohkeutta työnantajilta kouluttaa työntekijöitä jo paikkakunnalla asuvista maahanmuuttajista.

Kainuun kohtaanto-ongelman osalta olen miettinyt, miksi Kajaaniin ei ole kehittynyt tai kehitetty lähellä avoimia työmarkkinoita olevia siirtymämarkkinatoimijoita. Työllistyjän polun kannalta on olennaista, että palkkatukityösuhteen jälkeen syntyy jatkumo, eikä henkilö palaudu työttömyyteen ja mahdolliseen pitkäaikaistyöttömyyteen sekä palkkatukityökierteeseen. Tässä tutkimuksessa en hakenut lupaa työministeriöltä selvittääkseni tilastoista, miten palkkatukityöjakson jälkeen työllistymisen on käynyt. Rajaus oli vedettävä johonkin ja se oli tässä. Ehdotin jo ensimmäisessä kappaleessa Lapin Toimio-mallin mukaisen osuuskunnan perustamista. Toivon sen kattavan koko Kainuun, että jatkumo etenisi siirtymätyömarkkinan kautta avoimille työmarkkinoille ja selviydytään mahdollisimman pienellä byrokratialla.

Nostaisin vaikuttavuuden arvioinnin työllisyyden kuntakokeilun merkittäväksi toiminnaksi. Siihen tarvitaan sopivat mittarit, joita voidaan kohtuullisen lyhyen kokeiluajan aikana mitata. Esimerkiksi haastatteluissa kysyin työnhakijoiden arviota siitä, miten lähellä he ovat avoimia työmarkkinoita asteikolla 1-10. Sain erittäin hyviä vastauksia tyyliin, jos arvioidaan nykyistä työtä, niin 9, mutta jos työtä avoimilla markkinoilla niin ehkä 7. Kuntoutuslääkäri Raija Kerättären kehittämä työssä suoriutumisen arviointilomake (liite 2) on erittäin hyvä arviointiväline välityömarkkinoille. (Kerätär 2016) Lomaketta on käytetty myös siten, että sekä työntekijä että hänen ohjaajansa täyttävät lomakkeen ja sen jälkeen he voivat keskustella

mahdollisista eroista vastauksissa ja mistä ne johtuvat. Toivottavasti valtakunnallisen kokeilun projektitoimisto vaatii vaikuttavuuden arviointia ja laatii siihen tarvittavat lomakkeet ja mittarit. Mikään ei estä paikallisesti omien mittareiden käyttöä.

Avoimilla työmarkkinoilla tarvitaan asennemuutosta. Osatyökykyisillä ja pitkäaikaistyöttömillä pitää olla mahdollisuus kokeilla työelämää niin, ettei se auta enempää stressiä ja aiheuta pettymyksiä. Työhön valmentaja on hyvä toimija valmentamaan myös työyhteisöä kohtaamaan osatyökyinen tai pitkäaikaistyötön.

Mitä työttömyys ja tuettu työ maksavat? Suomen yhteiskunta laittaa kokonaisuutena paljon rahaa työttömyyden hoitoon, vaikka summa on huomattavasti pienempi kuin Ruotsissa. Kukaan ei ole tainnut uskaltaa edes laskea koko työttömyyden hintaa. Kysymys kuuluu, mitä me saamme tuolla veronmaksajien rahalla, joka työttömyyteen ja työllisyysenhoitoon käytetään. Minäkään en tiedä kokonaissummaa, mutta sen tiedän, että mittaamalla vaikuttavuutta joka ikisestä työllisyystoimesta, saisimme vähemmällä rahalla enemmän aikaan. Projekteihin palaa todella paljon rahaa. Valitettavasti usein projektit jäävät irrallisiksi ja kuten työnantajahaastateltava sanoi, he eivät ehdi mitään projekteja seuraamaan, ovatko ne vielä toiminnassa vai ei. Kannatan projektitoimintaa ja olen ollut niissä itsekin töissä, mutta jo alusta alkaen pitäisi sopia, että projektissa syntyvät hyvät käytännöt pitää istuttaa osaksi varsinaista toimintaa. Toivoisin, että joku tutkija innostuisi laskemaan, paljonko tähän kokonaisuuteen käytetään rahaa ja eihän sitä tiedä, vaikka itsekin sitä vielä innostun tutkimaan.

Ongelma on siis rahan suuntaaminen oikein ja asiakaslähtöisesti ja pysyvämpiin ratkaisuihin. Jos asiakas ei ole pääasia toiminnassa, syntyy rakenteita, jotka elättävät itseään ja työnhakija yrittää selviytyä koko ajan pahenevasta palvelu- ja sosiaaliturvaviidakosta. Haluan uskoa, että työllisyyden kuntakokeilu lähtee liikkeelle asiakaslähtöisesti ja toivon, että kaikki työllisyyden ekosysteemin toimijat tukevat kuntakokeilua niin, että työnhakijalle ei sanota, että en tiedä, kysy kuntakokeilusta. Toivon myös, että tämä on viimeinen kuntakokeilu ja kunnille annetaan lopultakin mahdollisuus toteuttaa työllisyyspalvelut kokonaisvaltaisesti ilman kokeilujen aloitus- ja lopetusrumbaa. Näin Kuntaliitto esitti joulukuussa 2020.

Palvelutoimijoiden työpajassa esitin kuvion (Kuvio 33), jota toivon kaikkien, etenkin päättäjien silmäilevän ja pohtivan, mihin noista kuvion kohdista voin omalla toiminnallani vaikuttaa ja onko motivaationi vaikuttaa niin suuri, että keskustelen aiheesta toisten kanssa. Se on vapaasti käytettävissä jatkokehittelyä varten, sillä se, että ymmärtää viheliäisten ongelmien vaikuttavan paljon laajemmin kuin tulee ajatelleeksi, on avain systeemiseen ajatteluun, jolla monisyisiä ongelmia ratkaistaan. Olkaa siis avoimia ja antakaa luovuuden lentää.



Kuvio 33. Mahdoton vai mahdollinen tulevaisuus? (Lähde: kirjoittajan ajatus)

Kehittämistyössäni oli kolme avainsanaa: asiakaslähtöisyys, luottamus ja yhteistyö (Kuvio 34). Nyt, kun laitan pisteen tälle opinnäytetyölle, voin sanoa, että olen oppinut paljon sisältöjä noille sanoille lukemalla todella paljon erilaisia tutkimuksia teemaan liittyen. Toivon, että onnistuin välittämään opinnäytetyön lukijalle, miten tärkeitä noiden sanojen sisällöt ovat.



Kuvio 34. Joka korkealle puuhun uskaltaa kurkottaa. (Lähde: kirjoittajan ajatus).

LÄHTEET

- Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M. Lehtikainen, T., Pitkänen, S. & Ylikojala, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 42/2017. Viitattu 17.2.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkkojulkaisu.pdf
- Alasuutari, P. 2002. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino. 2002.
- Alhanen, K. 2016. Dialogi demokratiassa. Helsinki: Gaudeamus. 2016.
- Arnkil, R. 2018. Suomen kokeilutoiminnan lähtökohtia. Teoksessa Kajanoja, J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: 2018.
- Arnkil, R., Spangar, T. & Jokinen, E. 2019. Kohti laajaa työelämä- ja ihmislähtöistä työvoimapalvelujen ekosysteemiä. Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisen kokeilun tutkimus. Viitattu 25.8.2020 https://www.tampere.fi/tiedostot/k/eGnKPyb1v/kohti_laajaa_tyuelama_2019.pdf
- Arnkil, R., Spangar, T., Jokinen, E., Tuusa, M. & Pitkänen, S. 2015. Kokonaisvoimavarat käyttöön työllisyyden edistämiseksi. Työllisyyden kuntakokeilun (2012-2015) seurantatutkimuksen loppuraportti. TEM julkaisu 47/2015. Viitattu 6.8.2020 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74965/TEMjul_47_2015_web_10072015.pdf
- Beresford, P. 2013. From "other" to involved: user involvement in research: an emerging paradigm. Journal Nordic Social Work Research. Volume 3. 2013. viitattu 6.4.2020 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2156857X.2013.835138>
- Colchester, J. 2019. Viheliäisten ongelmien ratkaiseminen systeemiajattelulla. Sitra lab blogi. Viitattu 25.8.2020 <https://www.sitra.fi/blogit/viheliaset-ongelmat-systeemiajattelu/>
- Dahler-Larsen, P. 2005. Vaikuttavuuden arviointi. Hyvät käytännöt. Menetelmä-käsikirja. Helsinki: Stakes. Viitattu 7.1.2021 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77071/vaikuttavuuden_arv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eduskunta. 2016. Työvoiman kohtaanto-ongelma (mm. syyt, yhteiskunnalliset vaikutukset, kehittämistarpeet). Hallituksen toimenpiteet kohtaanto-ongelman pienentämiseksi. Toimien vaikutukset (ml. koska vaikutukset alkavat näkyä). Viitattu 25.8.2020 <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-90327.pdf>
- Eklund, S. 2018. Sosiaalinen yritys PosiVire. Teoksessa Kajanoja, J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into. 2018.

- Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Finlex. 2017. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työttömyysturvalain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta. Viitattu 26.1.2021 <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2017/20170124>
- Haverinen, R. 2002. Empowerment-evaluatio, asiakaslähtöisyyden täsmen-täjä? Lehdessä Fin Soc news 200. Viitattu 14.10.2020 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77533/Finsoclehti0202.pdf?sequence=1>
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2001. Dialogi – Avain innovatiivisuuteen. Juva: WSOY
- Heikkilä, M. 2002. Eettisiä ongelmia yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (toim.). Tutkijan eettiset valinnat. Tampere: Gaudeamus.
- Helsingin kaupunki Posivire Oy:n avoimet kysymykset. 2017. Posivire Oy:n avoimet kysymykset, tulevaisuus ja toimenpiteet. Kaupunginhallituksen konsernijaosto, päätökset 11/22.5.2017. Viitattu 28.1.2021 <https://dev.hel.fi/paatokset/asia/hel-2017-003177/koja-2017-11/>
- Hietala, O. & Rissanen, P. 2015. Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta. Kokemusasiantuntija – hoidon ja avun kohteesta omien kokemusten jakajaksi sekä palveluiden kehittäjäksi. Kuntoutussäätiö & Mielenterveyden Keskusliitto. Viitattu 24.8.2020 <https://kuntoutussaatio.fi/files/1944/kokemusasiantuntija-opas.pdf>
- Hiltunen, L. 2017. Opinnäytteen aineiston hankinta. Diasarja. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 7.1.2021 http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/aineiston_hankinta2.pdf
- Huotari, A. 2018. Paltamon täystyöllisyyskokeilu. Teoksessa Kajanoja, J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into. 2018.
- Hyötyläinen, R. 2007. Tutkimusavusteisen kehittämisen metodologinen kaksoisluonne. Teoksessa Ramstad, E. & Alasoini, T. (toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Viitattu 19.10.2020 <https://docplayer.fi/108175-Tyoelaman-tutkimusavusteinen-kehittaminen-suomessa-lahestymistapoja-menetelmia-kokemuksia-tulevaisuuden-haasteita.html>
- Ilmakunnas, S., Kiander, J., Parkkinen, P. & Romppanen, A. 2000. Globalisaatio ja työn loppu? Talous ja työllisyys vuoteen 2030. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. VATT-keskustelualoitteita 231. Helsinki. Viitattu 17.2.2021 <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148131/k231.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Interreg Europe Intencive. 2019. Our unique aspect: BIKVA model. Viitattu 4.1.2021 <https://www.interregeurope.eu/intencive/news/news-article/6988/our-unique-aspect-bikva-model/>
- Irjala, M. 2017. Osallinen, syrjässä, marginaalissa, onnellinen? – tutkimus oppisopimuskoulutuksen erityisopiskelijoista Suomessa ja Saksassa. Väitöskirja. Oulun yliopisto. 2017. Viitattu 31.1.2021 <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526216003.pdf>
- Kainuun ELY-keskus työllisyyskatsaus. 2021. Kainuun työllisyyskatsaus Joulu-kuu 2020. Julkaistu 28.1.2021. Viitattu 29.1.2021 <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=11>
- Kainuun Sanomat. 2019. Yritysten rekrytointiongelmat maan pahimmat Kainuussa – Työttömyys laskenut kohta neljä vuotta putkeen. 25.6.2019. Viitattu 26.1.2021 <https://www.kainuunsanomat.fi/artikkeli/yritysten-rekrytointiongelmat-maan-pahimmat-kainuussa-tyottomuus-laskenut-kohta-nelja-vuotta-putkeen-165781425/>
- Kajaanin kaupunki Kainuun työllisyyden kuntakokeilu. 2021. Kainuun työllisyyden kuntakokeilu. Viitattu 31.1.2021 <https://www.kajaani.fi/tyo-ja-elinkeino/tyollisyyspalvelut/kainuun-seudun-tyollisyyden-kuntakokeilu/>
- Kalliokoski, M. 2017. Kajaanissa Suomen alhaisin äänestysprosentti – katso, missä äänestettiin vilkkaimmin ja missä laiskimmin. Kaleva. Viitattu 17.2.2021 <https://www.kaleva.fi/kajaanissa-suomen-alhaisin-aanestysprosentti-katso/1639826>
- Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja. 2009.
- Kela aktiivisuusehto. 2018. Puolet Kelan työttömyysturva-asiakkaista täytti aktiivisuusehdon. Tietoa Kelasta. Ajankohtaista. Viitattu 26.1.2021 https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/puolet-kelan-tyottomyysturva-asiakkaista-taytti-aktiivisuusehdon?_101_INSTANCE_kg5xtoqDw6Wf_redirect=%2Fajankoh- taista-henkiloasiakkaat%3Fp_p_id%3D101_IN- STANCE_kg5xtoqDw6Wf%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnor- mal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn- 2%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2%26_101_IN- STANCE_kg5xtoqDw6Wf_delta%3D20%26_101_IN- STANCE_kg5xtoqDw6Wf_keywords%3D%26_101_IN- STANCE_kg5xtoqDw6Wf_advancedSearch%3Dfalse%26_101_IN- STANCE_kg5xtoqDw6Wf_andOperator%3Dtrue%26p_r_p_564233524_re- setCur%3Dfalse%26_101_INSTANCE_kg5xtoqDw6Wf_cur%3D3%27
- Kela työmarkkinatuen laskutus kunnilta. 2020. Työmarkkinatuen laskutus kun- nilta. Viitattu 30.1.2021 <https://www.kela.fi/yhteistyokumppanit-kunnat-ty- omarkkinatuen-laskutus>
- Kelasto. 2020. Työmarkkinatukiseuranta: Kunnan osarahoittama työmarkkina- tuki. Viitattu 24.1.2020 http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet

- Kelasto. 2021. Työmarkkinatukiseuranta: Kunnan osarahoittama työmarkkinatuki. Viitattu 30.1.2021 http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet
- Kerätär, R. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Väitöskirja. Oulun yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta. Viitattu 22.1.2021 <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf>
- Kerätär, R., Taanila, A., Härkäpää, K. & Ala-Mursula, L. 2014. Sairauslähtöisestä työ- ja toimintakyvyn arvioinnista monialaiseen arviointimalliin. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim, numero 5, vuosi 2014. Viitattu 24.1.2021 <https://www.duodecimlehti.fi/duo11540>
- Kesä, M. 2019. Näkökulmia kuntien onnistuneista työllisyyskokeiluista. Työllisyys- ja yrityspalveluiden alueellisten kokeilujen 2017-2027 kokemukset – artikkelikooste. Työ- ja elinkeinoministeriö & Kuntaliitto. Viitattu 20.2.2021 https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Tyo%CC%88llisyyskokeilu_0.pdf
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Koirikivi, P. & Benjamin, S. 2020. Mitä resilienssi on? Radikaaliksi kasvamassa? -sivusto. Helsingin yliopisto. Viitattu 15.1.2021 <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mita-resilienssi-on>
- Koivisto, J. 2007. Kuinka paljon asiakkaan sana painaa? Bikva-menetelmän relationaalinen arviointi. Stakesin raportteja 21/2007. Stakes. Helsinki. Viitattu 12.4.2020 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75070/R21-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>
- Kokko, R-L. 2007. Tulevaisuuden muistelu -palaveri – toiveikkuutta tuottava yhteistyömenetelmä. Viitattu 11.1.2021 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100706/072kokko.pdf?sequence=1>
- Kolmonen, A. 2020. Työttömällä on te-palveluissa vain yksi rooli. Näkökulmia. Kansan Uutiset. Viitattu 27.1.2021 <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/4237910-tyottomalla-on-te-palveluissa-vain-yksi-rooli>
- Komu, M. & Hellsten, K. 2010. Luottamus ihmisiin ja luottamus instituutioihin Euroopassa. Kela, nettityöpapereita 12/2010. Viitattu 17.2.2021 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/16514/Nettityopapereita12.pdf?sequence>
- Kuntaliitto Työllisyyden ratkaisumalli. 2020. Työllisyyden ratkaisumalli – Työnantajien ja työnhakijoiden TE-palvelut kuntien järjestämistä varten. Kuntaliiton nettisivut. Viitattu 21.2.2021 <https://www.kuntaliitto.fi/elinvoima-ja-tyollisyys/tyollisyys/tyollisyyden-ratkaisumalli>

- Kurtén-Vartio, S. 2010. Seurauspedagogiikka työväliseen kasvatus- ja opetus-työssä. Diasarja pohjautuu Kurtén-Vartion ruotsinkieliseen väitöskirjaan. Viitattu 31.1.2021 <http://aeofi.virtualserver25.hosting.fi/wordpress/wp-content/uploads/2011/05/Seurauspedagogiikka-pdf.pdf>
- Kuusi, A. 2018. Työpankki. Teoksessa Kajanoja, J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into. 2018.
- Kyryri, V-L., Puutio, R. & Wahlström, J. 2007. Inviting interactional change through “tricky situations” in consulting: Handling criticism and blame. Journal of Organizational Change Management. Emerald insight. Viitattu 21.10.2020 <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0953-4814/vol/20/iss/5>
- Kyyrä, T., Matikka, T. & Pesola, H. 2018. Työttömyysturvan suojaosa ja työttömyyden aikainen työskentely. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 45/2018. Valtioneuvoston kanslia. 2018. Viitattu 28.1.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160959/45-2018-Tyottomyysturvan%20suojaosa%20ja%20tyottomyyden%20aikainen%20tyoskentely.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kyyrä, T., Naumanen, P., Pesola, H., Uusitalo, R. & Ylikännö, M. 2019. Aktiivimallin vaikutusten arviointi. Mallin käyttöönoton jälkeisiä muutoksia työttömyysetuuksissa, työttömyyden aikaisessa työnteossa, työllistymistä edistävään palveluihin osallistumisessa sekä työ- ja elinkeinotoimistojen toiminnassa. Väliraportti 3.5.2019. Viitattu 28.1.2021 <https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/2132296/Aktiivimallin+vaikutusarviointin+v%C3%A4liraportti+05-2019/b4edfbe1-0a76-ecb6-b57b-93e2984e129b/Aktiivimallin+vaikeutusarviointin+v%C3%A4liraportti+05-2019.pdf>
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta. 30.12.2002/1295. Viitattu 25.1.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021295#Pidp446769296>
- Laki julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden alueellista tarjoamista ja työelämäkokeilua koskevasta kokeilusta 10.7.2017/505. Viitattu 31.1.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170505>
- Laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta 30.12.2020/87. Hallituksen esitys eduskunnalle. Viitattu 28.1.2021 <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2020/20200087#idp446998496>
- Leemann, L. & Hämäläinen, R-M. 2015. Asiakasosallisuus. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveystieteiden tutkimuskeskus. https://thl.fi/documents/966696/3775621/Tietopaketti_Asiakasosallisuus.pdf/6d5b8baf-d5e4-4618-add6-ca0b9a81f214
- Lehtola, P. 2020. Toimio – Uusi tapa työllistää ja työllistyä. Osatyökykyisten kyvyt käyttöön sosiaalisesti vastuullisella ja liiketoiminnallisesti kannattavalla tavalla. Diasarja. Eduro-säätiö. Esitetty 10.12.2020 Lapin tuetun työllistymisen osuuskuntahankkeen päätösseminaarissa. Viitattu 29.1.2021 <https://www.eduro.fi/wp-content/uploads/lehtola-toimio-konsepti2020.pdf>

- Lindberg, E. 2016. Työllisyyden kuntakokeilu – Miten työ ja tekijät saatiin kohtaamaan. Kuntaliitto. Viitattu 15.2.2021 https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Kuntakokeilu_loppuraportti_3.pdf
- Lindberg, E. 2018. Työllisyyden kuntakokeilu. Teoksessa Kajanoja, J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into. 2018.
- Lukka, K. 2014. Konstruktiivinen tutkimusote. Metodix. Viitattu 7.1.2021 <https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiivinen-tutkimusote/>
- Matthies, A-L. 2017. Osallistumisen lupaus ja petos hyvinvointipalveluissa -artikkeli. Sosiologia-lehti 2/2017. Viitattu 15.4.2020 https://www3.uef.fi/documents/364780/1847612/Matthies_Osallistumisen_lupaus_ja_petos.pdf/1b66bd1b-e017-4f75-af69-846345a35698
- Martela, F. 2020. A Wonderful Life. Insights on finding a meaningful existence. Suomennos Jänisniemi, L. Elämän tarkoitus – Suuntana merkityksellinen elämä. Helsinki: Cummerus Kustannus Oy
- Martela, F. 2014. Paskaduuni voi olla hyvä duuni. Puheenvuoro. Filosofi Frank Martelan kotisivut. Viitattu 31.1.2021 <https://frankmartela.fi/2014/02/07/paskaduuni-voi-olla-hyva-duuni/>
- Moilanen, T., Ojasalo, K. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Mäkinen, H. 2021. Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:8. Viitattu 13.2.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162815/TEM_2021_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nikula, R. 2021. Osuuskunta Uurto – Monipuolisia Palveluja. Saurasäätiö. Kemijärvi. Viitattu 29.1.2021 <https://www.saurasaatio.fi/palvelut/osuuskunta.html>
- Niskala, A. & Kirjavainen, M. 2018. Tehdään yhdessä sujuvat sosiaali- ja terveyspalvelut Lappiin – asiakasosallisuusmalli palveluiden suunnitteluun, kehittämiseen ja toteuttamiseen. Palvelut asiakaslähtöisiksi -kärkihanke Lapin pilotin raportti. Viitattu 12.4.2020 <http://www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/palvelut-asiakaslahtoisiksi/palvelut-asiakaslahtoisiksi/Loppuraportti>
- Nisula, L. 2020. Tiedon tuottamisen peruslähtökohtia. Yamk: Sosiaalialan osallistavat ja aktivoivat käytännöt opintojakso. Diat. Lapin amk.
- Norström, J. 2020. The Samhall story. Samhall AB – Distrikt Norrbotten. Diaesitys esitetty 10.12.2020 Lapin tuetun työllistymisen osuuskuntahankkeen päätösseminaarissa Rovaniemellä (Teams-yhteydellä). Diat jaettiin osallistujille.
- Nykänen, M. 2016. Mitkä työelämävalmiudet? Työterveyslaitoksen blogi. Viitattu 25.8.2020 <https://www.ttl.fi/blogi/mitka-tyoelamavalmiudet/>
- Ohjaamo Nuppa. 2021. Ohjaamo Nuppa – nuorten tukipalvelut Kajaanissa. Nettisivusto. Viitattu 28.1.2021 <https://www.kajaani.fi/kasvatus-ja-koulutus/nuorten-palvelut/nuorten-tukipalvelut/ohjaamo-nuppa/>

- Oikeusministeriö. 2021. Äänestysaktiivisuus. Viitattu 17.2.2021 <https://tulospalvelu.vaalit.fi/KV-2017/fi/aanestys1.html>
- Pehkonen, J., Huuskonen, J. & Tornberg, K. 2018. Kohtaanto työmarkkinoilla – havaintoja ja politiikkajohtopäätöksiä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 15/2018. Viitattu 28.1.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160608/15-2018-Kohtaanto%20tyomarkkinoilla.pdf>
- Peltonen, J. 2020. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: 2020. Viitattu 26.1.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162597/Ty%C3%B6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna%202019.pdf?sequence=4>
- Perusturvan ja toimeliaisuuden uudistushanke Toimi. 2019. Valtioneuvoston kanslia. 2019. Viitattu 16.1.2021 <https://vnk.fi/tulevaisuuden-sosiaaliturva/toimi-hanke>
- Pöyhönen, E. & Ullgren-Lajunen, S. 2019. Osatyökykyisten työllistymisen tuen muistilista. OTE-kärkihanke 2016-2018. THL, STM, TEM. Viitattu 27.1.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161317/STM_Rap_62_Osa-ty%C3%B6kykyisten_ty%C3%B6llistymisen_tuen_muistilista.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Riipinen, K. 2020. Kunnilta oma malli työllisydenhoitoon – Työministeri: Nyt on tervetullutta edetä vaihe vaiheelta ja saada kaikki mukaan. Kuntalehti. Artikkel. Viitattu 21.2.2021 <https://kuntalehti.fi/uutiset/kunnilta-oma-malli-tyollisydenhoitoon-tyoministeri-nyt-on-tervetullutta-edeta-vaihe-vaiheelta-ja-saada-kaikki-mukaan/>
- Ronkainen, S., Suikkanen, A & Kunnari, M. 2014. Tieteellinen tieto ja tutkimuksen yhteiskunnallinen tehtävä julkaisussa Muhonen, R. & Puuska, H-M. 2014. Tutkimuksen kansallinen tehtävä. Tampere: Vastapaino.
- Räisänen, H. 2018. Suomessa hyödynnetään palkkatukea Ruotsia vähemmän. Haastattelu Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimusjohtaja Heikki Räisänen. Turun Sanomat. Viitattu 31.1.2021 <https://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/3907114/Suomessa+hyodynnetaan+palkkatukea+Ruotsia+vahemman>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 7.1.2021 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html
- Saari, J. 2015. Huono-osaisuus eriarvoistuneessa yhteiskunnassa. Luento Youtube-kanavalla RAY-tilaisuudessa 16.2.2015. Viitattu 17.2.2021 https://www.youtube.com/watch?v=QWs3ZbeE_cw
- Saari, J. 2017. Oleskeluyhteiskunta. Teoksessa Saari, J. (toim.) Sosiaaliturvariippuvuus – Sosiaalipummit oleskeluyhteiskunnassa? Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu 17.2.2021 https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100775/Saari_Sosiaaliturvariippuvuus.pdf

- Saikku, P. 2018. Hallinnan rajoilla – monialainen koordinaatio vaikeasti työllistävien työllistymisen edistämiseksi. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 30.1.2021 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/233917/HALLINNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sainio, S. & Pakalén, S. 2021. Tulevaisuussafari vie kajaanilaiset nuoret tulevaisuuden työn äärelle. Vaara – Esittävän taiteen kollektiivi. Kotisivu. Viitattu 31.1.2021 <http://www.vaarakollektiivi.fi/node/165>
- Satka, M., Karvinen-Niirikoski, S., Nylund, M. & Hoikkala, S. (toim.) 2005. Sosiaalisen käytäntötutkimus. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Selin-Mynttinen, M. 2016. TE-palvelut. Diasarja. Kuntoutussäätiön seminaarissa. Viitattu 28.1.2021 https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2016/08/TE-palvelut24_5_2016_Selin_Mynttinen.pdf
- Sepponen, K., Wilén, T. & Kiviniemi, L. 2012. Työttömyyden pitkittyminen on monen tekijän summa. Tutkimus pitkäaikaistyöttömyyteen johtavista tekijöistä ja työmarkkinoille kuntouttamisesta. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisu. ePooki 10/2012. Viitattu 24.1.2021 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47372/oamk_tkjulkaisu_50.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Seppälä, L. 2020. Sosiaalialan käytäntöjen tutkimisesta ja kehittämisestä osallisuuden näkökulmasta. Mitä tutkia ja kehittää, kenen kanssa, millä tavoin? Diasarja. Lapin amk. 2020.
- Sosiaaliturvan uudistamiskomitea (SATA-komitea). 2009. Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA-komitean) ehdotukset sosiaaliturvan uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:62. Viitattu 16.1.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73327/URN%3ANBN%3Afi-fe201504226092.pdf?sequence=1>
- STM Asiakkaiden osallistumisen toimintamalli. 2018. Asiakkaiden osallistumisen toimintamalli. Loppuraportti. STM:n raporteja ja muistioita 16/2018. Viitattu 16.1.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160828/STM_r1618_Asiakkaiden%20osallistumisen%20toimintamalli.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- STM Perustulokokeilun tulokset. 2020. Perustulokokeilun tulokset: työllisyysvaikutukset vähäisiä, toimeentulo ja psyykinen terveys koettiin paremmaksi. Viitattu 31.1.2021 <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/perustulokokeilun-tulokset-tyollisyysvaikutukset-vahaisia-toimeentulo-ja-psykinen-terveys-koettiin-paremmaksi>
- STM Sosiaaliturvauudistus. 2021. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 16.1.2021 <https://stm.fi/sosiaaliturvauudistus>
- STM Suomen sosiaaliturvajärjestelmä. 2021. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 16.1.2021 <https://stm.fi/suomen-sosiaaliturvajarjestelma>
- Suojanen, U. 2004. Toimintatutkimus ammatillisen kehittymisen välineenä. Viitattu 4.1.2021 <https://metodix.fi/2014/05/19/suojanen-toimintatutkimus/>

- Suopajärvi, L. 2013. Opas projektiarviointiin. Rovaniemi: Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan julkaisuja C. Työpapereita 55.
- TE-palvelut avoimet työpaikat. 2020. Paikkakunta: Kajaani. Viitattu 23.9.2020 <https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/?locations=Kajaani&announced=0&leasing=0&english=false&sort=1>
- TE-palvelut työllisyyden kuntakokeilut. 2020. Työllisyyden kuntakokeilut käynnistyvät 1.3.2021. Viitattu 31.1.2021 https://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asioit_kanssamme/te_palvelut/ajankohtaista/2020-12-16-01/index.html
- TE-palvelut työllistymissuunnitelma. 2021. Mikä on työllistymissuunnitelma? TE-palvelut nettisivu. Viitattu 25.1.2021 https://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asioit_kanssamme/te_palvelut/asiakkaana_tepalveluissa/tyollistymissuunnitelma/index.html
- TEM analyysi. 2020. TEM-analyysi: Rekrytointiongelmien nousivat ennätystasolle juuri ennen koronaa. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedote. 2020. Viitattu 26.1.2021 <https://tem.fi/-/tem-analyysi-rekrytointiongelmien-nousivat-ennatystasolle-juuri-ennen-koronaa>
- TEM työllisyyden kuntakokeilu. 2020. Työllisyyden kuntakokeilu. Viitattu 25.8.2020 <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>
- THL asiakasosallisuus. 2018. Asiakasosallisuus palvelujärjestelmässä. Viitattu 28.9.2020 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137297/TT_Asiakasosallisuus_26112018_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- THL itsearviointi. 2020. Itsearviointi. Viitattu 21.10.2020 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/hankkeet-ja-hanketuki/arviointi/itsearviointi>
- THL osallisuuden edistäminen. 2020. Pitkään työttömänä olleiden työllistymisen tuki. Osallisuuden edistäminen. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Viitattu 30.1.2021 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/pitkaan-tyottomana-olleiden-tyollistymisen-tuki>
- Työpaikaton. 2017. Työn loppu. Työpaikallisen blogi. Viitattu 17.2.2021 <http://toivotontyoton.blogspot.com/2017/02/tyon-loppu.html>
- Valtakari, M., Arnkil, R., Eskelinen, J., Mayer, M., Nyman, J., Sillanpää, K., Spangar, T., Ålander, T. & Yli-koski, M. 2020. Ohjaamot – monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:13. Viitattu 28.1.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162134/VNTEAS_2020_13.pdf

- Valtioneuvosto Suomen malli. 2020. Suomen malli osatyökykyisten työllistämiseksi. Valtioneuvoston muistio 17.9.2020. Viitattu 31.1.2021 https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/16402203/Muistio_medi-alle_osaty%C3%B6kykyisten_ty%C3%B6llist%C3%A4minen_final.pdf/902c21e9-5a84-3413-04d0-9fc663591f09/Muistio_medi-alle_osaty%C3%B6kykyisten_ty%C3%B6llist%C3%A4minen_final.pdf?t=1600339966141
- Vartiainen, P. 2007. Monitahoarvioinnin periaatteet ja prosessit. Teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi.
- Vates välityömarkkinat. 2020. Välityömarkkinat työvoiman ytimessä. Nettisivusto. Viitattu 15.1.2021 <https://www.vates.fi/tietopaketit/aluepaattajat/valityomarkkinat.html>
- Virtanen, P., Suoheimo, M., Lamminmäki, S., Ahonen, P. & Suokas, M. 2011. Matkaopas asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveystalvelujen kehittämiseen. Tekesin katsaus 281/2011. Helsinki. Viitattu 16.1.2021 <https://www.businessfinland.fi/globalassets/julkaisut/matkaopas.pdf>
- Yle Uutiset aktiivimalli. 2017 Työttömien aktiivimalli. Työttömien aktiivimallia vastustava kansalaisaloite etenee eduskuntaan – 50 000 allekirjoitusta kertyi silmänräpäyksessä. Viitattu 26.1.2021 <https://yle.fi/uutiset/3-9997548>
- Yle Uutiset aktiivimallin leikkuri. 2018. Aktiivimallin leikkuri iski eniten yli 50-vuotiaisiin ja miehiin. Viitattu 25.1.2021 <https://yle.fi/uutiset/3-10215233>
- Yle Uutiset Sisäilmaa. 2021 Ylen Sisäilmaa. Ylen Sisäilmaa-hittisarjasta kohistetaan ympäri internetiä – käsikirjoittaja Tiina Lymi: ”Arvomaailma on koventunut ja armottomuus lisääntynyt”. Viitattu 26.1.2021 <https://yle.fi/uutiset/3-11725280>

LIITTEET

- Liite 1. Monialaisen työkyvyn arvioinnin taustat ja sisältö
- Liite 2. Työssä selviytymisen arviointi -lomake
- Liite 3. Ilmoitus välityömarkkinatoimijoille jaettavaksi haastateltavien saamiseksi
- Liite 4. Työnhakijoiden haastattelulomakkeen runko
- Liite 5. Työnhakijoiden suostumuslomake ja tutkimuksen esittely
- Liite 6. Haastattelukysymysten runko työnantajille
- Liite 7. Työnantajien suostumuslomake ja tutkimuksen esittely
- Liite 8. Työpaja työllisyystoimijoille, diasarja 9.11.2020

- Liite 1. Monialaisen työkyvyn arvioinnin taustat ja sisältö (Kerätär 2016, 73-74)

Kohde	Keinot / tietolähde	Perusta
Toiminta- ja työkyky elämän aikana	Teemahaastattelu	Holistinen ihmiskäsitys
Kouluaikainen selviytyminen, opiskeluaikainen selviytyminen, armeijan aikainen selviytyminen	Koulumenestys / todistukset	Voimavara-ajattelu
Työvoimaura	Tarvittaessa työvoimahallinnon rekisteritiedot	ICF: suoritukset, osallistuminen, yksilötekijät Työvoimaura {Sepponen, 2012}
Toimintakyky arkielämässä	Teemahaastattelu	Holistinen ihmiskäsitys
Sosiaalinen verkosto, perhe, talous, asunto-olot	Verkostokartta	Biopsykososiaalinen terveys ICF: suoritukset, osallistuminen, ympäristötekijät
Toiminta- ja työkykyisyys	Teemahaastattelu	Systeeminen työkyvyn käsite
Työllistymistoimissa: asiakkuudessa, työharjoittelussa	Palautetiedot aiemmista työpaikoista ja työharjoitteluista	ICF: yksilötekijät, ympäristötekijät, osallistuminen, suoritukset
Työelämävalmiudet, toiminta työssä	Selviytyminen työkokeilussa tms.	
Asiakkaan huolet omasta tilanteestaan	Teemahaastattelu	ICF: Yksilötekijät
	Esimiehen / työvalmentajan / kuntoutusohjaajan ym. havainnot	Toimijuuden modaliteetit
Palvelujärjestelmän huolet	Teemahaastattelu, havainnot	Dialogisuus
Ovatko yhtenevät?	asiakkuuden ja ohjausprosessin	Kuntoutuksen prosessiluonteisuus
Jos eivät, mistä se voi kertoa?	aikana	Ohjaus kuntoutuksessa
Asiakkaan omat toiveet ja tavoitteet		Konstruktivinen oppimiskäsitys
Jos niitä ei ole, mistä se voi kertoa?	Toimijuuden modaliteetit:	
Halu töihin / kouluun?	Motivaatiopisteet 0-10	
Käsitys omasta pystyvyydestä?	Pystyvyysepisteet 0-10	
Käsitys mahdollisuuksista päästä tavoitteisiinsa?	Mahdollisuuspisteet 0-10	

Havainnot ja tutkimukset	Havainnot vastaanotolla ja haastattelussa	ICF: Lääketieteellinen terveydentila (häiriö tai tauti),
Kyky vuorovaikutukseen	Kliininen tutkimus esitietojen ohjaamalla tavalla	Ruumiin / kehon toiminnot ja ruumiin rakenteet
Fyysinen toimintakyky	Tarvittaessa tarkentavat lisätutkimukset fyysisen ja kognitiivisen toimintakyvyn tarkentamiseksi	Psykodynaaminen ihminen: tietoisuus / tiedostamattomuus
Kognitiivinen toimintakyky	Tulkinta: Heikentääkö toimintakykyä jokin sairaus tai vamma	Sairausnäkökulma toimintakykyisyyteen
Onko merkittäviä defenssejä näkyvillä?	Tulkinta ja päätelmät työ- ja toimintakyvystä sekä kuntoutustarpeesta yhteistyössä asiakkaan kanssa	Hermeneuttinen kehä
Oireet ja sairaudet sekä niiden aiheuttamat haitat (subjektiiviset ja objektiiviset)	Kirjallinen hoito- ja kuntoutussuunnitelma sekä lausunnot	Konstruktivinen oppiminen
Kokonaistilanteen määrittely ja tulkinta	Suunnitelmat yhteistyössä niitä toteuttavien tahojen kanssa	Kuntoutuksen prosessiluonteisuus
Dokumentointi etuuskia varten		Arvioinnin eri intressit
Kuntoutuksen, palveluiden ja hoidon tarpeiden määrittely ja suunnitelmat sekä aikataulutus		

Liite 2. Työssä selviytymisen arviointi -lomake (Kerätär 2016, liite 3, 99-100)

Esimies täyttää Työntekijä täyttää

Työntekijän nimi _____ Hetu _____

Mitä työtä on tehnyt? _____

Työ alkanut _____ pvm Työaika/vrk _____

Esimiehen nimi _____

Pvm tänään _____

(X) mielestäsi sopivaan kohtaan	Huono (1)	Tyydyttävä (2)	En osaa sanoa(3)	Hyvä (4)	Erittäin hyvä (5)
Työelämävalmiudet					
Työaikaon noudattaminen					
Työpaikalle sopiva ulkoasu					
Käyttäytyminen ja toisten kohtaaminen					
Työpaikan pelisääntöjen noudattaminen /alais-taidot					
Muu (mikä?)					
Toiminta työssä					
Ohjeiden ymmärtäminen					
Ohjeiden noudattaminen					
Oma-aloitteisuus					
Kyky itsenäiseen työskentelyyn					
Kyky tehdä työ tavanomaisen perehdytyksen jäl-keen					
Työtaidot					
Työmotivaatio ja aktiivisuus					
Stressinsieto					
Muu (mikä?)					
Työssä näkyvä terveys					
Työssä vaadittava fyysinen suorituskyky					
Muu (mikä?)					
Käsitykseni selviytymisestä vastaavassa avointen työmarkkinoiden työssä					
Työelämävalmiudet					
Osaaminen ja ammattitaito					
Terveys / työkuunto					
Muu (mikä?)					

Muita havaintojani tai heränneitä huolenaiheita työssä selviytymisessä: _____

_____ (tarvittaessa jatka kääntöpuolelle)

Liite 3. Ilmoitus välityömarkkinatoimijoille jaettavaksi haastateltavien saamiseksi

Miksi työ ja työnhakija eivät kohtaa?

Oletko 30-50-vuotias?

Teen opinnäytetyötä otsikon aiheesta ja siksi haluan kysyä sinulta, mitä pitäisi tehdä, että työnhakijat pääsisivät nykyistä paremmin sopiviin töihin.

Millaisia kokemuksia sinulla on työllisyyspalveluista?

Mitä odotat työltä, työpaikalta ja työnantajalta?

Haluaisitko käyttää tunnin aikaa keskusteluun, saat palkkioksi 15 e lahjakortin.

Terveisin Anne Huotari. Laita tekstari tai sähköposti anne.huotari@edu.lapinamk.fi

Liite 4. Työnhakijoiden haastattelulomakkeen runko

Taustakysymykset:

- Kuuluuko kohderyhmään 30-50 v?
- ammatti/koulutus
- työkokemus: montako vuotta
- millaisessa toiminnassa nyt
- onko ollut ennen tätä avoimilla vai tuetuissa työtehtävissä?

Varsinaiset kysymykset

Työllistyminen avoimille markkinoille

Miten lähellä avoimia työmarkkinoita asteikolla 1-10

Mikä on sinun toivetyösi? Miten pääsisit siihen?

Milloin olet viimeksi hakenut työtä avoimilta työmarkkinoilta?

Millaisin tuloksin?

Mitä odotuksia työnantajilta?

Mitkä seikat estävät **hakeutumista** avoimiin työpaikkoihin

a) sinun kohdalla

b) yleisesti?

Mitkä seikat estävät **työllistymistä** avoimiin työpaikkoihin

a) sinun kohdalla

b) yleisesti?

Mitä voitaisiin tehdä esteiden poistamiseksi?

Aiemman työnantajakyselyn mukaan työnantajat pitävät tärkeinä seuraavia asioita:

luotettavuus,

oma-aloitteisuus ja

vuorovaikutustaidot.

Millä tasolla asteikolla 1-10 arvioit sinulla olevan nämä.

Palveluihin liittyvät kysymykset

Oletko ollut palveluissa aiemmin?

Mistä palveluista sinulla on kokemuksia

a) **Teollisuus**

b) **kuntouttava** työtoiminta

c) työkokelu,

d) palkkatuki

e) TYP

f) Kajaanin kaupungin työllisyyspalvelut

g) Kela

h) nykyinen

i) muu, mikä

Onko palveluiden ansiosta tapahtunut siirtymistä lähemmäs avoimia työmarkkinoita?

Mitä toivoisit noilta palveluilta lisää?

Pitäisikö aktiivitoimissa olla tutustumista avointen työmarkkinoiden työpaikkoihin?

Koulutus

Koetko osaamisen olevan oikealla tasolla avoimille työmarkkinoille?

Oletko harkinnut kouluttautumista? a) uusi ammatti/ala b) täydennyskoulutusta c) oppisopimuskoulutusta

Mitä palvelua tarvitsisit, että voisit hakeutua koulutukseen?

Työkyky

Millä tasolla arvioit työkykyäsi olevan tällä hetkellä 1-10?

Mitä pitäisi tehdä, että työkyky paranisi?

Kenen pitäisi tehdä?

- onko sinulle esitetty kuntoutusta/eläkeselvittelyä?

Lopuksi

Mikä on sinun unelmasi?

Mitä sinä haluaisit kysyä?

Millä tämä haastattelu tuntui?

Liite 5. Työnhakijoiden suostumuslomake ja tutkimuksen esittely



Suostumuslomake 3.9.2020

Minä, _____ osallistun haastatteluun, jossa selvitetään kajaanilaisten työnhakijoiden näkemyksiä ja kokemuksia liittyyen työllisyyden kohtaanto-ongelmaan.

Olen saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta ja tiedän, että osallistuminen on minulle vapaaehtoista. Voin missä tahansa vaiheessa peruuttaa tai keskeyttää osallistumiseni.

Tietojani käytetään luottamuksellisesti eikä henkilöllisyyteni paljastu tutkimuksen missään vaiheessa.

Allekirjoittamalla lomakkeen suostun haastateltavaksi.

Kajaanissa ___/___ 2020

Allekirjoitus _____



Saatekirje 28.8.2020

Arvoisa työnhakija

Olen sosionomiopiskelija ja suoritan YAMK-tutkintoa Lapin ammattikorkeakoulussa monimuoto-opintoina. Teen opinnäytetyötä Kajaanin kaupungin toimeksiantosopimuksella. Opinnäytetyöni tavoitteena on löytää ratkaisuja työnhakijoiden työllistymiseen avoimille työmarkkinoille ja tuoda näkyväksi työllistymisen esteitä työttömien näkökulmasta. Etsin ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan. Tutkin tehtävää pääosin asiakasnäkökulmasta, vaikka haastattelen myös työnantaja. Haastatteluissa esille tulleet toiveet palvelujärjestelmään esitellään palvelujen järjestäjille ja heiltä toivotaan niihin kommentteja ja toimenpiteitä. Tämän jälkeen tuloksista annetaan tieto myös haastatelluille.

Toteutan opinnäytetyön laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen toimintatutkimuksena. Opinnäytetyöni aineisto kerätään haastattelemalla 30-50-vuotiaita palveluissa nyt olevia työnhakijoita. Haastattelen 7-10 työnhakijaa kolmesta eri organisaatiosta.

Olen kiinnostunut kokemuksistanne palveluissa ja työnhakijoina, kuulen mielelläni työllistymisen esteistä ja mitä odotuksia työnhakijoilla on työnantajilta ja heidän rekrytointitavoistaan sekä mitä odotuksia on palvelujärjestelmälle Kajaanissa. Haastatteluista saadut vastaukset ovat arvokasta tietoa työllisyyden kohtaanto-ongelman ratkaisuja etsiessä ja palvelujärjestelmän kehittämisessä.

Nauhoitan haastattelun vastausten käsittelyä ja raportointia varten. Haastattelujen henkilöllisyyden pidän ehdottomasti salassa ja tuhoan nauhoitetun materiaalin käsittelyn jälkeen. Opinnäytetyössä voidaan käyttää suoria lainauksia haastattelusta, mikäli se haastatellulle sopii. Se tehdään siten, ettei haastateltavaa tunnisteta.

Osallistumisesi haastatteluun on vapaaehtoista ja voit keskeyttää tai peruuttaa osallistumisen milloin tahansa. Opinnäytetyöni valmistuu joulukuussa 2020 ja tuloksia käytetään työllisyyspalveluiden kehittämiseen Kajaanissa.

Jos olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, pyydän täyttämään suostumuslomakkeen ja antamaan sen minulle haastattelun alussa. Lahjoitan 15 e lahjakortin ruokakauppaan haastatteluun osallistuneille. Saat lisätietoa haastattelusta tarvittaessa puhelimitse soittamalla, tekstiviestillä tai WhatsAppilla.

Kiitos sinulle, että haluat olla mukana työllisyyspalveluiden kehittämisessä.

Terveisin Anne Huotari, puh. xxx-xxxxxxx | anne.huotari@edu.lapinamk.fi

Liite 6. Haastattelukysymysten runko työnantajille

Kysymykset työnantajille:

- Taustakysymykset
 - Minkä verran työntekijöitä?
 - Milloin viimeksi hakenut työntekijää?
- Mitä kautta olette yleensä hakenut työntekijöitä ja minkä arvosanan annatte tavalle välillä 1-10?
 - Te-toimiston avoimet työpaikat netissä
 - Lehti-ilmoitus
 - rekrytointiyritys
 - työvoiman vuorասարտրտ
 - kysely välityömarkkinoimijoilta (esim. järjestöt, joissa työnhakijoita on työkoelussa tai palkkatuella)
 - muut, mikä toimit?
- Miten viimeiset rekrytoinnit ovat onnistuneet (vuoden sisällä)?
 - saimme paljon hakemuksia ja niistä löytyi sopivia työntekijä
 - saimme jonkun verran hakemuksia ja niistä löytyi sopivia työntekijä
 - saimme vähän hakemuksia, joista löytyi sopivia työntekijä
 - saimme vähän hakemuksia, mutta niistä ei löytynyt sopivaa
 - saimme jonkun verran hakemuksia, mutta niistä ei löytynyt sopivaa
 - saimme paljon hakemuksia, mutta niistä ei löytynyt sopivaa
 - ei mikään edellisistä
- Millaisia kokemuksia teillä on rekrytoinneista? -----
 - Millaisia asiat vaikuttavat työnhakijan valintaan? Valitse 6 tärkeintä.
 - koulutus
 - työkokemus
 - habitus (ulkonäkö, slietys, käytös)
 - asenne
 - kielitaito
 - työtömyshistorian pituus
 - yhteiskunnan antamat tuet (esim. palkkatuki)
 - hakemuksen laatu, video cv
 - vuorovaikutustaidot
 - oma-aloitteisuus
 - luotettavuus
 - suositukset
 - muu, mikä?
- Oletteko rekrytoineet osatyökykyisen/pitkäaikaistyöttömän työnhakijan?
 - kyllä, olemme rekrytoineet ilman palkkatukea
 - kyllä tuetuista, esim. palkkatuella tai oppisopimuksella
 - ei ole ollut osatyökykyisiä/pitkäaikaistyöttömiä työnhakijoita
 - emme ole rekrytoineet
 - emme ole halukkaita rekrytoimaan
 - muu vastaus, mikä? -----
- Millaista tukea tarvitsitte, että voisitte palkata pitkäaikaistyöttömän tai osatyökykyisen? Voitte valita D-4 tärkeintä
 - palkkatuki
 - määräaikainen työkoeluu (maksuton työnantajalle)
 - työönvalmentajan tuki tarvittaessa (esim. välityömarkkinoilta)

- Te-toimiston asiantuntijan tuki
 - oppisopimus ja siihen liittyvät palkkatuet
 - ikääntyvän rinnalle esim. mestari-kisälli-mallilla ja siihen liittyvällä palkkatuella
 - jos viimeisen työnantajan eikevastuu poistettaisiin osatyökykyisten palkkauksen yhteydessä (valtakunnallinen ratkaisu)
 - muu tuki, mikä? -----
 - emme halua palkata, vaikka saisimme tukea
- Mitä odotatte työllisyyden palvelujärjestelmältä rekrytoinnin helppotamiseksi?-----
 - Mitä odotatte työllisyyden kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi?
 - valtakunnan tasolla-----
 - Kajaanissa-----
- Seuraavat toiveet ovat tulleet aiemmissa haastattelussa työnhakijoilta työnantajille. Voit vastata, oletko samaa mieltä (kyllä) tai eri mieltä (Ei) tai en osaa sanoa (EOS) ja myös kommentoida vastaustanne.
 - Lisää asiantuntemusta rekrytointiin ja erityisesti kyseiseen tehtävään. Rekrytoijan pitää tietää, mitä kyseisessä työssä tehdään.
 - Työnhakijoilta vaaditaan liian korkea koulutusta suhteessa työtehtävien sisältöön. Tähän kaivattiin realismia.
 - Jos koulutus on alempi, mutta työkokemusta on, voisiko työnantajan kanssa sopia näyttötutkinnosta tai oppisopimuksesta.
 - Välityömarkkinat (esim. järjestöjen palkkatukityö tai työkoeluu) auttavat työnhakijaa työkokemuksen hankkimisessa ja työväimennuksessa. Hyödyntävätkö työnantajat riittävästi välityömarkkinoiden tuntemusta työnhakijasta?
 - Välityömarkkinoilla palkkatuella tai työkoelussa oleva olisi tutustua oman alan työpaikkoihin ja työnantajiin.
 - Pitkäaikaistyötön tai osatyökykyinen voisi aloittaa avoimien työmarkkinoiden työn osakeskesti halutessaan. Miltä tämä työnantajista kuulostaa?
 - Työnhakija voi jännittää haastattelua, vaikka olisi loistava työntekijä. Vaikuttaako haastattelun jännittely työnhakijan valintaan?
 - Mistä työnhakija saa työkokemusta, jos hän ei pääse "siihen ensimmäiseen" työpaikkaan?
 - Vaiuttaako työnhakijan masennushistoria rekrytointipäätökseen, vaikka hän olisi siittä jo parantunut?
 - Jokainen työkokemus pitäisi ottaa vakavasti ja kutsua enemmän ihmisiä haastatteluun.
 - Esimiehen odotetaan olevan teroppari, joka kannustaa, eikä käyttäydy huonosti.
 - Työnantajan pitäisi ilmoittaa työnhakijalle rekrytointiaikataulu ja ilmoittaa, mikäli ei tule valituksi
 - Kaivataan matalan kynnyksen työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta ja siihen valtion (ja mahdollisesti kunnan) palkkatuki, että päässi näyttämään, että olisi sopiva juuri siihen työhön.
 - Työsuhteen pitäisi kestää pitempään kuin esim. 3 kk, että auton ylläpito kannattaisi (pitkä matka töihin).
 - Työpaikat jaetaan tutuille ja tuttuun suosittelemille (kaikilla ei ole suhderekostoja)
 - työtä voisi tehdä oman työkyvyn mukaan, esimerkiksi osa-aikatyö
 - annettaisiin mahdollisuus myös niille kuntoituville ja kuntoutuille, joilla ollut | menneisyydessä ongelmia, esim. rikostausta
 - Mitä haluaisit sanoa kohtaanto-ongelmaan liittyen?

Liite 7. Työnantajien suostumuslomake ja tutkimuksen esittely

Suostumuslomake

12.9.2020

Minä, _____ osallistun haastatteluun, jossa selvitetään kajaanilaisten työnantajien/rekrytointiyritysten näkemyksiä ja kokemuksia liittyen työllisyyden kohtaanto-ongelmaan.

Olen saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta ja tiedän, että osallistumisen on minulle vapaaehtoista. Voin missä tahansa vaiheessa peruuttaa tai keskeyttää osallistumiseni.

Tietojani käytetään luottamuksellisesti eikä henkilöilyyteni paljastu tutkimuksen missään vaiheessa.

Allekirjoittamalla lomakkeen suostun haastatteltavaksi.

Kajaanissa ____/____ 2020

Allekirjoitus _____

Saatekirje

28.8.2020

Arvoisa työnantaja

Olen sosionomiopiskelija ja suoritan YAMK-tutkintoa Lapin ammattikorkeakoulussa monimuoto-opintoina. Teen opinnäytetyötä Kajaanin kaupungin toimeksiantosopimuksella. Opinnäytetyöni nimi on Ratkaisuja työllisyyden kohtaanto-ongelmaan ja tavoitteena on löytää ratkaisuja pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymiseen avoimille työmarkkinoille ja tuoda näkyväksi työllistymisen ja työllistämisen esteitä.

Teen selvitystyötä pääosin asiakasnäkökulmasta, mutta haastattelen myös teitä työnantaja saadakseni tietoa työnantajilta/rekrytointiyrittäjiltä, millaisia ratkaisuehdotuksia teillä on kohtaanto-ongelmaan, mitä odotuksia teillä on työnhakijoilta ja työllisyyden palvelujärjestelmältä.

Työnhakijoiden ja työnantajien haastattelussa esille tulleet toiveet palvelujärjestelmään esitellään palvelujen järjestäjille (Te-toimisto, Kajaanin kaupungin työllisyyspalvelut, Kainuun sote, työllistävät järjestöt) ja heidän kanssaan pidän työpajan, jossa mietitään, mitkä esitykset on mahdollista toteuttaa. Tämän jälkeen tuloksista annetaan tieto myös haastatetuille. Toteutan opinnäytetyön laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen toimintatutkimuksena. Opinnäytetyöni aineisto kerätään haastatteluilla 30-50-vuotiaita palveluissa nyt olevia työnhakijoita. Lisäksi haastattelen 3-5 työnantajaa ja rekrytointiyrittäjä.

Olen kiinnostunut kokemuksistanne rekrytointitilanteissa, kuulen mielelläni työllistämisen esteistä ja mitä odotuksia teillä työnhakijoita ja työllisyyden palvelujärjestelmää kohtaan. Mielipiteenne on tärkeä. Nauhoitan haastattelun vastausten käsitellyä ja raportointia varten. Haastattelujen henkilöilyyden ehdottomasti salassa ja tuhoan nauhoitetun materiaalin käsittelyn jälkeen. Opinnäyte-töissä voidaan käyttää suoria lainauksia haastattelusta, jos siihen saadaan erikseen lupa.

Opinnäytetyöni valmistuu joulukuussa 2020 ja tuloksia käytetään työllisyyspalveluiden kehittämiseen Kajaanissa.

Jos olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, pyydän täyttämään suostumuslomakkeen Saat lisätietoa haastattelusta tarvittaessa puhelimitse soittamalla, tekstiviestillä tai [WhatsApp:lla](https://www.whatsapp.com).

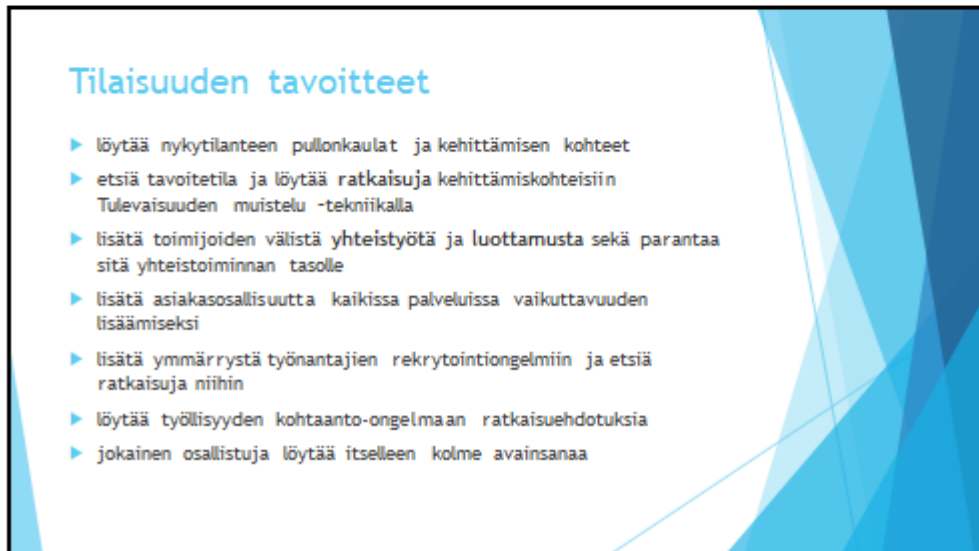
Kiitos sinulle, että haluat olla mukana työllisyyspalveluiden kehittämisessä ja kohtaanto-ongelmien ratkaisemisessa.

Terveisin Anne Huotari, puh. xxxxx| anne.huotari@edu.lapinamk.fi

Liite 8. Työpaja työllisyystoimijoille, diasarja 9.11.2020



1



2

Tilaisuuden ohjelma

Klo

- 12.00 Tilaisuuden avaus, tavoitteet ja osallistujien esittäytyminen
- 12.10 Mitkä ovat nykytilan pullonkaulat ja hyvin toimivat asiat? Itsearviointia ja työskentelyn tulokset.
- 12.25 Työnhakijoiden ja työnantajahaastattelujen tulosten esittely, Anne Huotari
- 12.35 Työllisyystoimijoiden kommentit tuloksiin, keskustelu
- 12.50 Tulevaisuuden muistelu -menetelmän esittely ja tavoitteiden asettaminen vuoden (1) ja kahden vuoden (2) päähän.
- 13.05 Itsenäinen työskentely, mitä minun on pitänyt työssäni tehdä, että on päästy tavoitteeseen 1 ja 2. (jos aikaa riittää: Mitä odotan, että muut ovat tehneet?)
- 13.15 Tulosten läpikäyminen ja pohdinta yhdessä siitä, riittääkö syntynyt toimintaohjelma vai pitäisikö tehdä vielä jotain muutakin.
- 13.50 Toimintaohjelman hyödyntämisen jatkoaskeleet sekä tilaisuuden ja Tulevaisuuden muistelu -menetelmän toimivuus.
- 14.00 Tilaisuus päättyy

3

Ilmoittautuneet

Kainuun sole	vastuualuepäällikkö
TE Palvelut	Asiantuntija työnvälitys- ja yrityspalvelut
Kainuun TE-toimisto	Palvelujohtaja
Nakertaja-Hieteenmäen kyläyhdistys ry	Toiminnanjohtaja
Nuorten Ystävät ry	työohjelmanvalmentaja
Työnantajien kokemusasiantuntija	
Kumppaniksi ry	Työohjelmanvalmentaja
Kajaanin Työvoimayhdistys	Työkoordinaattori
Kajaanin kaupunki	Työllisyyspäällikkö
Koulutusavain Oy	koulutusohjelmajohtaja
Kainuun ammattiopisto, Työelämäpalvelut	Opp asiakkuuskoordinaattori
Nakertaja-Hieteenmäen kyläyhdistys ry.	Työohjelmanvalmentaja kokemusasiantuntija

4

Itsearviointia nykytilanteesta, miksi työnhakija ja työnantajien avoimet työpaikat eivät kohtaa.

Mikä omassa organisaatiossasi toimii nyt hyvin?

Missä asioissa omassa organisaatiossasi on kehittämisen varaa ja mitkä ovat pullonkauloja?

Kuinka kaukana tai lähellä avoimia työmarkkinoita sinun organisaatiosi asiakkaat ovat avoimia työmarkkinoita asteikolla 1-10?

5

Tulevaisuuden muistelu -menetelmä

Lähtökohdiana on hyvän tulevaisuuden ennakointi, jonka avulla työskentelyyn haetaan selkeyttä, koordinaatiota ja toiveikkautta. Tulevaisuuden muistelu irrottaa osallistajat nykyhetkestä.

Menetelmän prosessi kulkee niin, että

- ▶ vetäjä kysyy osallistujilta, millainen tilanne on, kun kaikki on mennyt hyvin ja esimerkiksi vuosi on kulunut nykytilanteesta.
- ▶ seuraavaksi jokaiselta osallistujalta kysytään, mitä tekoja ja tukesia on pitänyt tapahtua, että tilanteeseen on päästy (Kokko 2007)

Menetelmää on tutkittu:

Aielakastyö: Yksi keskeinen tulos on ollut asiakkaan toiveisuuden lisääntyminen, perheiden kokonaisilanteen paraneminen, tulevaisuuden näyttäminen valoisammalta, uskon paraneminen muutoksen mahdollisuuteen ja pitkän lähtämisen suunnittelutaidon lisääntyminen. (Nieminen-Kurki)

Työelämän kehittäminen: Myönteiseksi koettiin, että syytteleminen ja päälle puhuminen jäi pois ja että vuorovaikutustapa oli **ratkaisukeksintä**. Muita myönteisiä kokemuksia olivat avoimuus, rehellisyys, tasavertaisuus ja omien ajatusten esittämisen mahdollisuus. (Hyvönen 2011)

Vaikeisiin ongelmiin, joissa on yleensä kritiikkiä ja syytelyä, voidaan vaikuttaa vuorovaikutuksen keinoilla (Kykyri, Puutio & Wahlström 2007)

Tavoitteiden asettaminen: Millainen on hyvä ja tavoiteltava tulevaisuus työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen kohtaamisessa (myös osatyökykyiset ja pitkäaikaistyöttömät)? Voit halutessasi laittaa useita ehdotuksia.

Yhden vuoden päähän (lyhyt tähtäin)

Kahden vuoden päähän (pitempi tähtäin)

7

Itsenäinen työskentely, mitä minun on pitänyt työssäni tehdä, että on päästy tavoitteeseen 1 ja 2.
(jos aikaa riittää: Mitä odotan, että muut ovat tehneet?)

Mitä minä tein? Tavoite 1:

Mitä minä tein? Tavoite 2:

Mitä muut ovat tehneet?

Tulosten läpikäyminen ja pohdinta yhdessä siitä, riittääkö syntynyt toimintaohjelma vai pitäisikö tehdä vielä jotain muutakin. (35 min aikaa, jos aikataulussa)

Toimintaohjelman hyödyntämisen jatkoaskeleet sekä tilaisuuden ja Tulevaisuuden muistelu -menetelmän toimivuus.

Lämmin kiitos kaikille oman osaamisenne tuomisesta yhteiseen tavoitteeseen!

Joka korkealle puuhun uskaltaa kurkottaa, hän sinne pääsee luottamusta lisäävällä ja ratkaisuja etsivällä yhteistoiminnalla asiakaslähtöisesti.



Törvottavasti löysit itsellesi kolme avainsanaa.

Joka jää juurelle vanhoja ongelmia muistelemaan ja niitä toisille jatkuvasti syyttävästi muistuttamaan, hän katajaan kapsahtaa.

1

Mahdoton vai mahdollinen tulevaisuus?

Korkea työllisyysaste, työpaikoilla tilaa myös osatyökykyisille

Muuttoliike kääntyy Kainuuseen

Lisää verotuloja

Lisää työnantajia ja työpaikkoja

Riittävät, mahdollistavat, kannustavat ja pysyvät välityömarkkinat

Paremmat palvelut

Hyvinvoivia ihmisiä