



Heli Puolakanaho

## **ELÄMÄNTAPAPROJEKTI ;**

Projektista saatujen kokemusten kuvaaminen

## **ELÄMÄNTAPAPROJEKTI;**

Projektista saatujen kokemusten kuvaaminen

Heli Puolakanaho

Opinnäytetyö

Syksy 2012

Liiketalouden koulutusohjelma

Oulun seudun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma

---

Tekijä: Heli Puolakanaho

Opinnäytetyön nimi: Elämäntapaprojekti; projektista saatujen kokemusten kuvaaminen

Työn ohjaaja: Katri Kosonen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2012 Sivumäärä: 35+3 liitesivua

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pudasjärven Perhekeskus Ry:n hallinnoiman Elämäntapaprojektin vaikutusta pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen. Työn tarkoitus oli myös saada selville projektin onnistumisia ja kehittämisen kohteita.

Opinnäytetyön tietoperusta koostui työttömyydestä, pitkäaikaistyöttömyydestä ja palkkatuetusta työstä sekä EU-projekteista ja ESR-rahoituksesta. Lisäksi kerrottiin Elämäntapaprojektista ja Pohjois-Pohjanmaan ja Pudasjärven kaupungin työllisyystilanteesta. Tutkimusmenetelmänä oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja tiedonkeruu toteutettiin käyttäen teemahaastattelua. Haastattelut tehtiin kolmelle projektissa mukana olleelle henkilölle: pitkäaikaistyöttömälle, yrityksen edustajalle, jossa yksi palkkatuettu työntekijä on työskennellyt sekä projektipäällikölle.

Haastatteluista selvisi, että projekti oli suurimmalta osin vastannut haastateltavien odotuksia, kuitenkin kaikille projektilaisille ei ollut löytynyt palkkatuetta työpaikkaa ja näin ollen odotukset siltä osin eivät olleet täyttyneet. Haastattelijan mukaan projektipäällikön toimintaan oltiin erityisen tyytyväisiä. Sekä yrittäjä että projektipäällikkö toivoivat että työvoimatoimistoilla olisi yksityiskohtaisempi selvitys heillä olevista työnhakijoista. Näin pystyttäisiin ohjaamaan henkilöt sopiviin projekteihin ja työnantajat voisivat valmistaa työyhteisön valmiiksi siitä, millainen henkilö palkkatukityötä on tulossa tekemään. Työttömän haastattelussa kävi ilmi, että pienemmillä ryhmillä voitaisiin mahdollistaa myös yksilöopetus.

---

Asiasanat: työttömyys, projekti, palkkatuki,

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme,; In Business Economics

---

Author: Heli Puolakanaho

Title of thesis: Project Elämäntapa; Description of the project experiences

Supervisor: Katri Kosonen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2012

Number of pages: 35+3 appendices

---

The purpose of these Bachelor's thesis was survey how to project of Elämäntapa has affected employment opportunity by the long-term unemployed. Another aim was to chart how successful project was and what was development proposal of project.

The theory section of the study consists of unemployment, long-term unemployment and wage subsidy work and also EU-projects and ESR-financing. In thesis addition is made up of the project called Elämäntapa and employments situation of Northern OstroBothnia and town of Pudasjärvi. The study was based on qualitative methods and the data collection was conducted by using theme interviews. The interviewees were three representatives of the project: long-term unemployment, business representative and project manager.

The interviews showed that the project came up with the needs of the interviewees. Although all the unemployed were not provided wage subsidy work and thus the objectives of the project were not realized. The interviewees were very content with the work of the project manager. Both the entrepreneur and project manager have the opinion that if the employment office had had better background information of the applicants it would have helped find correct projects for correct people. For the more information of applicants would help the employer prepare work community to accept wage subsidy employee. The interviews of the unemployed showed that smaller groups could enable individual teaching.

---

Keywords: unemployment, project, wage subsidy

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA	8
2.1 Elämäntapaprojekti	8
2.2 Pohjois-Pohjanmaan ja Pudasjärven kaupungin työllisyystilanne	9
3 TYÖTTÖMYYS JA TYÖLLISTYMINEN	10
3.1 Työttömyys	10
3.2 Pitkäaikaistyöttömyys ja palkkatuettu työ	12
4 EU-PROJEKTIT JA ESR-RAHOITUS	14
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄN KUVAUS JA TOTEUTUS	18
5.1 Tutkimusmenetelmä	18
5.2 Tutkimuksen toteutus	19
6 NÄKEMYKSET JA KOKEMUKSET PROJEKTISTA	21
6.1 Työttömän haastattelu	21
6.1.1 Taustatiedot ja tilanne ennen projektiin mukaan tuloa	21
6.1.2 UraStartti-koulutus	21
6.1.3 Tuntemukset projektista kokonaisuutena	22
6.2 Yrittäjän haastattelu	22
6.2.1 Yrityksen taustatiedot ja tilanne ennen projektia	23
6.2.2 Tukityöllistetyn arviointi	23
6.2.3 Kokemukset projektista	24
6.3 Projektipäällikön haastattelu	24
6.3.1 Tilanne ennen projektiin tuloa	25
6.3.2 UraStartti-koulutus	26
6.3.3 Elämäntapa-projekti	27
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	29

8 POHDINTA	32
LÄHTEET	34
LIITTEET	38

# 1 JOHDANTO

Työttömyys on yhteiskunnan suurimpia ongelmia. Erityisesti pitkäaikaistyöttömyys ja sen ehkäisy on monessa kaupungissa otettu tarkastelun alle ja lähdetty miettimään millä keinoilla sitä voitaisiin ehkäistä ja saada pitkäaikaistyöttömät takaisin työelämän pariin ja avoimille työmarkkinoille. Useissa kaupungeissa toimenpiteiksi on kehitetty erinäisiä projekteja, jotka auttaisivat pitkäaikaistyöttömiä palaamaan takaisin työmarkkinoille.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Pudasjärven perhekeskus Ry:n hallinnoiman Elämäntapaprojektin kautta saadut hyödyt pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen. Millä tavalla projektissa on onnistuttu ja onko projektilla saavutettu ne asiat mitä alun perin tavoitteeksi on asetettu. Lisäksi selvitetään mitä kehittämisen kohteita projektista on löytynyt ja mihin taas ollaan oltu tyytyväisiä. Tutkimuskysymykseksi muodostuikin: Voidaanko projektin avulla saada pitkäaikaistyötön takaisin avoimille työmarkkinoille ja auttaako palkkatukityö työllistymisessä?

Työ toteutetaan kvalitatiivisena tutkimuksena teemahaastattelua käyttäen. Laadullisella tutkimuksella pystytään hyvin selvittämään laajasti näkemyksiä ja kokemuksia projektista. Viitekehyksessä kerrotaan Elämäntapaprojektista sekä Pohjois-Pohjanmaan ja Pudasjärven työllisyystilanteesta sekä käsitellään teoriaa työttömyydestä.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA

### 2.1 Elämäntapaprojekti

Pudasjärvellä on ollut käynnissä Pudasjärven Perhekeskusyhdistys ry:n hallinnoima Elämäntapaprojekti, joka sai rahoitusta Euroopan sosiaalirahastosta ajalle 1.4.2009–31.3.2012. Tuen myönsi Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus ja rahoitukseen osallistui myös Pudasjärven kaupunki. Lisäksi projektin yhteistyökumppaneina toimivat Pudasjärven seurakunta, Oulun seudun TE-toimisto/Pudasjärven toimipiste ja Pudasjärven yrittäjät. Koko toimintakauden aikana projektissa on ollut mukana 32 työtöntätyönhakijaa. (Pudasjärven perhekeskusyhdistys 2012, viitattu 4.5.2012.)

Pudasjärven kaupungin korkea työttömyysaste, työttömien alhainen koulutustaso tai ammattikoulutuksen huono hyödynnettävyys Pudasjärvellä sekä muuttotappio olivat lähtökohtana Elämäntapaprojektille. Projektin tavoitteeksi oli asetettu sisäiseen ja mahdollisesti myös ulkoiseen yrittäjyyteen aktivoituminen, työ- ja toimintamahdollisuuksien kehittäminen omaehtoisen selviytymisen tueksi sekä henkilöiden osaamisen lisäys yksilöllisin koulutus- ja ohjausratkaisuin. Projekti oli suunnattu Pudasjärvellä asuville työttömille lapsiperheiden vanhemmille, työttömille nuorille joilla oli jo ammattikoulutus, pienituloisille toimeentulotukiasiakkaille sekä niille jotka ovat hankkineet peruskoulutuksen, mutta eivät ole työvoimahallinnon rekisterissä eivätkä työelämässä. (sama.)

Projektissa oli suunniteltu polku, jonka mukaisesti jokaisen projektilaisen kohdalla pyrittiin etenemään. Polku koostui seuraavista osioista:

- **Tilanteen kartoittaminen:** Projektilaista kiinnostavat ammatilliset vaihtoehdot sekä työnhakusuunnitelma lisäksi suunnitelma ammattitaidon päivittämisestä ja ylläpitämisestä.



- **Koulutus 2kk:** PSK-aikuiskoulutuskeskuksen järjestämä UraStartti-koulutus, joka oli työelämävalmiuksiin kohdistuvaa koulutusta, ja jonka tarkoituksena olikin tarjota koulutusta juuri projektilaisen tarpeisiin.
- **Työssäoppiminen 1kk:** UraStartti-koulutukseen kuului ohjattu työssäoppiminen., jonka tarkoituksena oli oman osaamisen markkinointi ja valmistautuminen palkkatukijaksoon. Kouluttaja sekä projektihenkilöstö antoivat tukea ja ohjausta työssäoppimisen ajan.
- **Palkkatukityö n 9kk:** Työssäoppimisen jälkeen aloitettiin maksimissaan 9 kuukautta kestävä tuetun työn jakso, josta maksettiin palkkatukea työsuhteessa olevan työntekijän työnantajalle.
- **Työllistyminen/suunnitelma:** Tehtiin henkilökohtainen ammatillinen suunnitelma, jossa kartoitettiin eri mahdollisuuksia työhön ja koulutukseen. Tämä laaditaan projektin lopussa. (sama.)

## 2.2 Pohjois-Pohjanmaan ja Pudasjärven kaupungin työllisyystilanne

Koko Pohjois-Pohjanmaalla työttömien työnhakijoiden määrä oli helmikuun 2012 lopussa 21057 henkilöä eli 11,4 prosenttia työvoimasta. Naisia työttömistä oli 8057 ja miehiä 13000. Pitkäaikaistyöttömien eli yli vuoden työttömänä olleiden määrä koko Pohjois-Pohjanmaalla oli 4200 mikä on 19,9 prosenttia työttömistä työnhakijoista. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2012, hakupäivä 15.4.2012.)

Pudasjärvi on noin yhdeksäntuhannen asukkaan kaupunki Pohjois-Pohjanmaalla. Työttömien määrä Pudasjärvellä on ollut jo pitkään suuri. Elykeskuksen mukaan helmikuussa 2012 työttömiä oli 560 henkilöä eli noin 16,5 prosenttia työvoimasta. Työttömien osuus jakautui niin, että miehiä oli 394 ja naisia 166 henkilöä. Yli vuoden työttömänä olleiden eli pitkäaikaistyöttömien määrä oli 90 henkilöä. Suurimman ryhmän työttömistä muodostivat yli 50-vuotiaat, joita oli 256 henkilöä. Pudasjärvellä, Taivalkoskella ja lissä työttömien osuus oli suurin työvoimasta, kun verrataan koko Pohjois-Pohjanmaan tilannetta. (sama.)

## 3 TYÖTTÖMYYS JA TYÖLLISTYMINEN

### 3.1 Työttömyys

Työikäiseen väestöön Suomessa lasketaan kaikki 15 - 74-vuotiaat maassa vakituisesti asuvat henkilöt. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus, joka kertoo työvoiman määrästä, tehdään haastattelemalla kuukausittain puhelimitse 12 000 satunnaisesti valittua ihmistä. Työvoimaan luetaan kuuluvan ihmiset, jotka kyse-lyviikon aikana ilmoittavat olleensa työllisinä tai aktiivisesti työtä hakeneina työttöminä. Työvoiman määrä saadaan kun lasketaan työllisten ja työttömien määrä yhteen. (Pohjola 2010, 157.)

Tilastokeskuksen tekemän työvoimatutkimuksen mukaan, marraskuussa 2011 työttömiä oli Suomessa 166 000, mikä on 20 000 vähemmän kuin vuosi sitten samaan aikaan. Työllisiä oli 2 500 000 eli 70 000 enemmän kuin vuonna 2010. Työttömyysaste oli 6,2 prosenttia, mikä on 0,9 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuosi sitten. (Tilastokeskus 2011, hakupäivä 3.2.2012.)

Työttömyys voi olla sekä pitkän aikavälin rakenteellinen yhteiskunnallinen ongelma, että lyhyen aikavälin suhdanneongelma. Suhdanneongelmalla tarkoitetaan kansantaloudessa tilaa, joka syntyy silloin, kun työn kysyntä vaihtelee kansantalouden suhdanteiden mukaan. Korkeasuhdanteessa työn kysyntä on vahvaa ja bruttokansantuote kasvaa keskimääräistä nopeammin. Korkeasuhdanteen aikana työttömyys on tasapainotasoa alempi. Matalasuhdanteen aikana tilanne on taas päinvastainen. Työn kysyntä on heikkoa ja tuotanto kasvaa hitaasti. Tällaisena aikana työttömyys on tasapainotasoa korkeampi. (Pohjola 2010, 165.)

Kansantaloudellisesti ajateltuna työttömyys merkitsee tuotannollisten voimavarojen vajaata käyttöä. Julkiset menot kasvavat työttömyyskorvausten osalta, myös verotulot vähenevät ja työttömän ihmisen tulotaso, työkyky ja henkinen

elämänlaatu heikkenevät. Koska työttömyys ei kosketa koko väestöryhmää, yhteiskunnallinen elämänlaatu heikkenee. Alttiimpia ryhmiä työttömyydelle ovat nuoret, ammattitaidottomat ja ikääntyneet työntekijät. (Pohjola 2010, 166.)

Kun haetaan vastausta kysymykseen, mistä työttömyys johtuu, ovat taloustieteilijät jakautuneet kahteen eri leiriin; keynesiläiseen ja uusklassiseen. Keynesiläinen koulukunta, joka kukoisti 1960-luvulla, näki työttömyyden resurssien vajoamisen ongelmana. Heidän mukaansa, työttömyys on ratkaistavissa aktiivisen raha- ja finanssipolitiikan keinoin. Keynesiläisen teorian mukaan, työn kysyntä ei voi sopeutua tarjontaan palkkojen alenemisen kautta, koska palkat ovat jäykät. He pitivät työttömyyden syynä tavaroiden ja palveluiden liian vähäistä kysyntää, jonka takia työn kysyntä ei vastannut sen tarjontaa. Julkisen vallan ajateltiin luovan työpaikkoja kasvattamalla julkisia menoja tai lisäämällä rahan tarjontaa eli lisäämällä hyödykkeiden kokonaiskysyntää. Syntyvät työpaikat nähtiin ilmaisina resursseina. Keynesiläinen työttömyysteoria syntyi, kun John Maynard Keynes julkaisi vuonna 1939 taloustieteen mullistaneen teoksen *The General Theory of Employment*. (Pekkarinen, Pohjola & Sutela 2006, 162.)

Uusklassisen teorian mukaan, työttömyyden syynä on kilpailun toimimattomuus työmarkkinoilla. Teorian mukaan, kaikki halukkaat voivat saada työtä, koska vapaan kilpailun oloissa palkat määräytyvät niin. Taloudessa on kuitenkin tekijöitä, jotka estävät palkkojen sopeutumisen tälle tasolle. Esimerkiksi minimipalkat, työehtosopimusjärjestelmät ja korkea työttömyysturva ovat näitä. Työttömyyden syinä pidetään niitä tekijöitä, jotka estävät palkkojen sopeutumisen. Uusklassisen teorian mukaan, työttömyyden ajatellaankin olevan vapaaehtoista tai johtuvan markkinoiden toimintahäiriöstä. Esimerkkinä voidaan pitää muun muassa työttömyysturvan korkeaa tasoa. Työttömyyden aiheuttamat taloudelliset ja henkiset kustannukset ovat kuitenkin niin suuria, että työttömyys ei pääsääntöisesti voi olla vapaaehtoista vaan tahatonta. Toisaalta taas, esimerkiksi työttömyysturva, on syntynyt työttömyyden seurauksena, joten se ei voi olla tämän ilmiön perimmäinen syy. Teoria ei myöskään pysty selittämään miksi työttömyys ilmenee niin, että kaikki halukkaat ihmiset eivät saa lainkaan töitä. (Pekkarinen ym. 2006, 163.)

### 3.2 Pitkäaikaistyöttömyys ja palkkatuettu työ

Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on yhtäjaksoisesti ollut 12 kuukautta työttömänä työnhakijana. Lisäksi henkilö, joka on ollut useammassa jaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana tai toistuvuuden ja kokonaisuuden perusteella rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan, lasketaan kuuluvan pitkäaikaistyöttömiin. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje 2010, hakupäivä 5.2.2012.)

Työnantaja, joka palkkaa työttömän työnhakijan töihin, voi saada työ- ja elinkeinotoimistosta (TE-toimistosta) tietyn edellytyksin tukea palkkakustannuksiin. Ensisijaisesti palkkatuella työllistetään pitkäaikaistyöttömiä, vajaakuntoisia, alle 25-vuotiaita nuoria ja työttömiä, joita uhkaa syrjäytyminen työmarkkinoilta tai pitkäaikaistyöttömyys. Palkkatukea voivat saada yritysten ja kuntien lisäksi myös muut yksityisen sektorin työnantajat, kuten yhdistykset, säätiöt ja kotitaloudet. Valtion virastot ja laitokset voivat taas saada työllisyysmäärärahaa palikatessaan työttömän työnhakijan. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2012, hakupäivä 5.2.2012.)

Palkkatuki myönnetään työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Palkkatuetulta jaksolta työnantaja maksaa työntekijälle työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja noudattaa muutenkin työlainsäädännön ja työehtosopimuksen määräyksiä. Ellei sovellettavaa työehtosopimusta ole, kyseisestä työstä on maksettava tavanomaista ja kohtuullista palkkaa. Palkkatukea ei voida myöntää, jos:

1. työsuhde on alkanut ennen tuen myöntämispäätöstä
2. työnantaja on hakemuksen jättämisestä edeltävän kahdentoista kuukauden aikana irtisanonut, lomauttanut tai lyhentänyt työpäivää tuotannollisista tai taloudellisista syistä, samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä työskenteleviltä
3. tuen perusteella työhön ottaminen heikentäisi muiden työntekijöiden työsuhdetta tai etuuksia tai johtaisi työntekijöiden irtisanomiseen tai lomauttamiseen
4. työpaikka saataisiin täytettyä ilman tukeakin

5. työnantajalle maksetaan muuta valtion tukea palkattavan palkkaamiseen (ei koske oppisopimuskoulutuksesta maksettavaa koulutuskorvausta eikä korkeimman palkkatuen yhteydessä veikkausvaroista maksettavaa avustusta tai Raha-automaattiyhdistyksen avustusta) (sama.)

Palkkatuki muodostuu kahdesta eri osasta: perustuesta ja lisäosasta. Perusosan myöntämisen edellytyksenä on, että tuella palkattavan ammattitaidossa ja osaamisessa arvioidaan olevan puutteita tai työttömyyden keston, vajaakuntoisuuden tai muun syyn johdosta hänen tuottavuutensa tarjolla olevassa työtehtävässä katsotaan alentuneen. Vuonna 2012 perusosan suuruus on 31,36 euroa päivässä. Lisäosan myöntäminen edellyttää, että perusosan edellytykset ovat todettu osaamis- ja ammattikartoituksessa ja palvelutarpeen arvioinnissa. Lisäksi yrityksen tulee lisäosan myöntämiseksi sitoutua parantamaan tuella palkattavan osaamista ja ammattitaitoa joko koulutuksen avulla tai muutoin. Lisäosan suuruus on 60 prosenttia perustuen määrästä ja joissakin tapauksissa enintään 90 prosenttia. Palkkatukea voidaan myöntää kerrallaan enintään kymmeneksi kuukaudeksi. Oppisopimuksen osalta palkkatukea voidaan kuitenkin maksaa koko oppisopimuksen ajan. (sama.)

## 4 EU-PROJEKTIT JA ESR-RAHOITUS

Ruuska (2007, 19-20) on viitannut teoksessaan Choudhury (1988) määritelmään projektista: ”*projekti on joukko ihmisiä ja muita resursseja, jotka on tilapäisesti koottu yhteen suorittamaan tiettyä tehtävää*”. Projekti on terminä yleisesti käytetty, mutta lopputuloksena syntyvät tuotteet voivat kuitenkin olla hyvinkin erilaisia. Lopputulos projektissa ei välttämättä ole mikään konkreettinen tuote vaan tuloksena voi myös olla ratkaisu johonkin ongelmaan.

Löow (2002,16) mainitsee, että nykyään monia töitä kutsutaan projekteiksi ai-noastaan sen vuoksi, että siitä on tullut muotisana. Löow:n mukaan projekti-muotoinen työskentely tarkoittaa suunnitellusti ja organisoidusti ihmisresurssien, aineellisten ja rahallisten resurssien hyödyntämistä. Projekti on jäsenelty pro- sessi, joka johtaa ideasta sen toteutumiseen.

Rissasen (2002, 23) mielestä Suomen liittyminen Euroopan Unioniin vuonna 1995 toi mukanaan myös uuden projektityömuodon eli EU-projektit. Näissä pro- jekteissa usein muoto on tulosta tärkeämpi ja tilintarkastuksen valvontaan pai- notetaan enemmän kuin todellisen hyödyn tarkasteluun edunsaajien hyväksi. Usein EU-rahoituksella toteutetut hankkeet ovat tyypillisesti kalliita ja hallinnolli- sesti raskaita. Sisältöä ja aitoja tuloksia tärkeämpää ovat muoto ja ohjelmallinen hyväksyttävyyys. EU:n kehittämisideologian mukaisesti projektit pitäisi perustaa edunsaajia varten. Ne kuitenkin usein jäävät sivuosaan ja suunnitteluasiakirjois- sa niiden osuus kuitataan verbaalisesti. On muistettava, että projekteissa laa- dun tuottavat tekijät, eikä rahoituslähde sinänsä tee hyvää tai huonoa projektia.

EU-projekteihin liittyy paljon dokumentointia ja seuranta. Niiltä ei voi välttyä, sillä hankkeiden toteuttamista säätelevät säännökset ja määräykset ovat kaikille EU:n osarahoittamien projektien toteuttajatahoilla samat. Usein ne ovat myös rahoittamisen myöntämisen ehtoja.(Länsi-Suomen lääninhallitus, 6.) Projektin suunnittelussa, markkinoinnissa ja taloushallinnossa EU-rahoitusten saaminen teettääkin usein lisätöitä. Toisaalta näiden lisätöiden ansiosta projektityöt ovat

terävöityneet, kun esimerkiksi yhteistyöhön ja arviointiin on jouduttu kiinnittämään enemmän huomiota. EU-rahoitustuki on vain osittaista ja sen lisäksi tarvitaan myös muuta rahoitusta. On hyvä huomioida myös, että tuki maksetaan toteutuneiden kustannusten mukaan eli jälkikäteen. Kustannusarvio ja rahoitushakemus on syytä laatia huolella. Kustannusarvion pettäessä, esimerkiksi yllättävien kulujen takia, tulee vaikeuksia. Tuen määrä ei yleensä muutu, eikä sisäisiä siirtoja menokohtien välillä sallita. Rahoitushakemusta täytettäessä on hyvä olla tarkkana varsinkin sanavalinnoissa ja käsitteiden käytössä. Täsmällinen raportointi EU-projektissa on tärkeää, koska tuki maksetaan asianomaisen raportoinnin perusteella. (Viirakorpi 2000, 22-23.)

Suomi saa EU:lta tukea kahdesta eri rakennerahastosta: Euroopan aluekehitysrahastosta ja Euroopan sosiaalirahastosta. Aluekehitysrahaston tavoite on parantaa työllisyyttä sekä lisätä alueiden kilpailukykyä ja elinvoimaisuutta. Työllisyyttä pyritään parantamaan erityisesti maamme heikoimmin työllistyvillä alueilla. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tarkoituksena, on tukea työllisyyttä ja osaamista kehittäviä hankkeita sekä edistää tasa-arvoisuutta ja tukea heikoimassa asemassa olevia. Euroopan sosiaalirahasto rahoittaa hankkeita, joilla esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia koulutetaan työelämään. Tuen avulla voidaan edistää työllistymistä, työssä pysymistä ja ehkäistä syrjäytymistä. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2011a, hakupäivä 22.5.2012.)

Työllisyyden lisäämiseksi Euroopan sosiaalirahasto tukee esimerkiksi:

- helpottamista työvoiman saatavuuteen
- joustavien rekrytointimallien kehittämistä, joilla vastataan muutostilanteesta johtuviin työvoimatarpeisiin
- rakennemuutoksen vuoksi joutuneita henkilöitä työllistymään
- nuorten työllistymistä
- työllistymistä ja työmarkkinoilla pysymisen edistämistä
- toimenpiteitä joilla pyritään alentamaan nuorten koulutuksen keskeyttämistä
- varautumista työvoiman ikääntymisestä johtuviin vaikutuksiin
- työorganisaation ja henkilöstön kehittämistä

- henkilöstön ja pk-yritysten valmiuksien lisäämistä globalisaation kohtaamiseen
- uudenlaisen yrittäjyyden syntyminen edistymistä
- koulutuksen työelämävastuuta ja siirtymistä työelämään
- työperäistä maahanmuuttoa (Pohjois-Pohjanmaan Ely-keskus 2012a, hakupäivä 22.5.2012.)

Manner-Suomessa toteutettava Euroopan sosiaalirahaston ohjelma jaetaan valtakunnalliseen ja alueelliseen osaan. Suomi jakautuu neljään alueelliseen osioon, joissa sekä valtakunnallisesti että alueellisesti rahoitettavat hankkeet toteutetaan; Etelä-Suomi, Länsi-Suomi, Itä-Suomi ja Pohjois-Suomi. Toteutettavat hankkeet perustuvat alueiden työllisyys-, elinkeino- ja osaamisstrategioihin. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2011b, hakupäivä 22.5.2012.)

Manner-Suomen ESR-ohjelman 2007-2013 seurantakomitea on hyväksynyt valintaperusteet, joita ESR-projektirahoituksen myöntämiseksi järjestettävissä julkisissa avoimissa hauissa sovelletaan. Valintaperusteet voidaan jakaa välttämättömiin ehtoihin, yleisiin arviointiperusteisiin sekä erityisiin arviointiperusteisiin. Valintamenettelystä riippumatta, kaikkien ESR-rahoitusta saavien projektien on täytettävä välttämättömät ehdot. Mikäli projekti ei täytä yhtä tai useampaa ehtoa, hakemus hylätään eikä sitä oteta mukaan muiden valintaperusteiden arviointiin. Välttämättömissä ehdoissa; projektin täytyy sopia sekä ESR-ohjelmaan, että johonkin haussa olevan ohjelman toimintalinjaan. Toteuttajaorganisaation täytyy olla tukikelpoinen ohjelmasta myönnettävään tukeen ja projektin on edistettävä ainakin yhtä ESR-ohjelman horisontaalisista painotuksista. Yleisissä arviointiperusteissa arvioidaan projektisuunnitelman toteuttamiskelpoisuus, toteuttajalla täytyy olla taloudelliset edellytykset projektin toteuttamiseksi ja projektisuunnitelmassa esitettyjen tavoitteiden saavuttaminen tulee olla realistista. Osaamista ja kokemusta toimenpiteiden toteuttamiseksi on oltava ja oleellisiin sidosryhmiin on hyvä olla verkostot ja järjestetty yhteistyö. Yleisissä arviointiperusteissa huomioidaan myös että projektin tarkoitus on välittömien ja välillisten työllisyyttä edistävien tai ylläpitävien vaikutusten ja tulosten saavuttaminen. Erityiset arviointiperusteet ovat sellaisia, joita rahoittajaviranomainen voi halutessaan ja voivat olla käytössä yleisten arviointiperusteiden lisäksi. Nämä



arviointiperusteet ovat alueellisesti määriteltäviä ennen haun avaamista ja julkaistua yleisten arviointiperusteiden ohella. (Pohjois-Pohjanmaan Ely-keskus 2012b, hakupäivä 22.5.2012.)

## 5 TUTKIMUSTEHTÄVÄN KUVAUS JA TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Työssä tarkasteltiin kokemuksia Elämäntapaprojektista ja siihen liittyvästä palkkatuetusta työstä. Tarkoituksena oli siis selvittää kokemuksia ja näkemyksiä, joista olisi apua tulevilla samankaltaisissa projekteissa.

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä voidaan ymmärtää yksinkertaisimmillaan aineiston muodon kuvaukseksi. Tutkimuksessa keskitytään usein varsin pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on lähes aina kyseessä näyte eikä otos. Tilastollisessa tutkimusmenetelmässä taas puhutaan usein otantamenetelmästä. (Eskola & Suoranta 1998, 13,18.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei ennakoasettamuksia tai määritelmää tarvita vaan liikkeelle voidaan lähteä mahdollisimman puhtaalta pöydältä. Tutkijalla ei ole lukkoonlyötyjä ennako-olettamuksia tutkimustuloksista tai tutkimuskohteesta toisin kuin tilastotieteen tutkimuksessa, jossa tutkimushypoteesit määritellään etukäteen. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija usein yllättyy ja oppii tutkimuksen kuluessa. Uuden oppiminen edellyttää, että ennako-oletukset ovat tiedostettuja. (Eskola & Suoranta 1998, 19-20.)

Eskolan ja Suorannan (1998, 86) mukaan Suomessa yleisin tapa kerätä aineistoa on haastattelu. Haastattelun tavoitteena on selvittää mitä jollakulla on mielessä. Haastattelua voidaankin pitää eräänlaisena keskusteluna, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja on myös hänen johdattelemaansa. Haastattelun ideaa voidaan pitää hyvin yksinkertaisena, kun haluamme tietää jotakin ihmisestä, esimerkiksi mitä hän ajattelee tai mitä hänellä on mielessä, miksi emme kysyisi sitä häneltä suoraan? Hirsjärven & Hurmeen mukaan (2001, 43) haastattelun luonteenomaiset piirteet ovat:

1. Haastattelu on ennalta suunniteltu
2. Haastatteliija on pannut alulle ja ohjannut haastattelua
3. Haastatteliija joutuu tavallisesti motivoimaan sekä ylläpitämään haastattelutavan motivaatiota
4. Haastateltava tuntee roolinsa ja haastateltava oppii sen
5. Haastateltavan on luotettava siihen, että annettuja tietoja käsitellään luotamuksellisesti.

Tutkimushaastatteluissa on eroja, jotka syntyvät lähinnä siitä, miten kiinteästi kysymykset on muotoiltu ja missä määrin haastatteliija tilannetta jäsentää. Jos haastatteluja lähdetään luokittelemaan, muodostaa lomakehaastattelu oman luokkansa ja kaikki muut haastattelun lajit oman luokan. Lomakehaastattelujen ulkopuolelle jäävät haastattelut voidaan luokitella puolistrukturoituihin ja strukturoimattomiin haastatteluihin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34, 41, 43, 44.)

Puolistrukturoidulle haastattelulle on ominaista, että jokin näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. Teemahaastattelussa, joka on yksi puolistrukturoidun haastattelun muoto, kohdennetaan haastattelu tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. (Sama, 47) Teemahaastattelusta puuttuu siis kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Haastatteliija varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teemat käydään haastateltavan kanssa läpi, kuitenkin niiden järjestys ja muoto voivat vaihdella haastattelusta toiseen. (Hirsjärvi ym. 2001, 87.)

## **5.2 Tutkimuksen toteutus**

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla kolmea projektissa mukana ollutta henkilöä: pitkäaikaistyötöntä, projektipäällikköä ja yrityksen edustajaa, jonka yrityksessä yksi projektilainen on ollut työllistettynä palkkatuella. Kun mukaan otettiin projektin eri edustajia, saatiin projektista monipuolinen näkökanta. Haastattelut toteutettiin vuoden 2012 alussa ja haastateltavien yhteystiedot saatiin projektipäälliköltä. Haastateltaviin otettiin yhteyttä puhelimitse ja sovittiin tarikat haastatteluaikat. Projektipäällikön haastattelu toteutettiin kasvokkain ja yrittäjän sekä työttömän haastattelut tehtiin puhelimitse. Haastattelut kestivät 15 mi-

nuutista, 40 minuuttiin, ne nauhoitettiin ja litteroitiin sen jälkeen. Haastattelut ja litteroinnit ovat olleet ainoastaan tutkijan käytössä ja ne on pyritty, käsittelemään niin, että projektipäällikköä lukuun ottamatta kaksi muuta haastateltavaa eivät ole tunnistettavissa. Haastattelulomakkeet (LIITTEET 1-3) laadittiin niin, että jokaisessa olisi yhtenäiset teemat, vaikka haastateltavat tulivatkin eri ryhmistä. Teemahaastattelu antoi vapauden sille, että vaikka kysymykset oli valmiiksi kirjoitettu, pystyttiin niiden järjestystä tarvittaessa muuttamaan ja esittämään myös tarkentavia kysymyksiä.

## **6 NÄKEMYKSET JA KOKEMUKSET PROJEKTISTA**

### **6.1 Työttömän haastattelu**

Työttömän haastattelu koostui taustatietojen lisäksi kolmesta eri teemasta. Teemat olivat projektilaisen tilanne ennen projektiin mukaan tuloa, UraStartti-koulutus ja tuntemukset ja kokemukset projektista kokonaisuutena. Lisäksi tiedusteltiin sen hetkistä työllisyystilannetta. Haastattelu toteutettiin 20.1.2012 puhelinhaastatteluna, joka koettiin yksinkertaisimmaksi vaihtoehdoksi toteutuksen kannalta. Haastateltavaan otettiin aikaisemmin yhteyttä, jolloin sovittiin myös haastattelun tarkemmasta ajankohdasta.

#### **6.1.1 Taustatiedot ja tilanne ennen projektiin mukaan tuloa**

Haastateltava oli 51-vuotias mies, joka oli tullut projektiin mukaan syksyllä 2010 tai 2011, tarkkaa aikaa hän ei muistanut. Haastateltavan koulutustausta oli peruskoulu. Ennen projektiin mukaantuloa hänen työttömyyttään oli jatkunut yhtäjaksoisesti melkein kaksi vuotta. Projektista haastateltava oli kuullut projektipäällikön kautta, joka oli tullut esittelemään projektia työllisyyskurssille, missä haastateltavakin oli mukana. Henkilö oli kiinnostunut ja hakenut projektiin. Haastattelun jälkeen hänet oli valittu siihen mukaan.

#### **6.1.2 UraStartti-koulutus**

Haastateltava koki, että koulutuksesta saatu hyöty oli juuri työharjoittelu, joka koulutukseen liittyi. Hän oli suorittanut työharjoitteluja useammassa yrityksessä ja oli sitä mieltä, että harjoittelupaikat olivat löytyneet suhteellisen helposti. Työllistymiseen tai palkkatuettuun työhön harjoittelut eivät kuitenkaan olleet johtaneet. Haastateltavan mielestä positiivista oli myös mahdollisuus suorittaa tietyö-kortti koulutuksen aikana. Koulutus oli vastannut suurin piirtein hänen odotuksia. Erityisesti hän antoi kiitosta ATK-opinnoille, joista hän löysi myös kehitettä-

vää. Opinnoista saisi paremman hyödyn, jos opiskeluryhmät olisivat pienemmät ja yksilöopetukseen olisi myös mahdollisuus.

### **6.1.3 Tunteet projektista kokonaisuutena**

Haastateltavan kokemukset projektista kokonaisuutena olivat erittäin hyvät. Eri-tyistä kiitosta sai projektipäällikkö, joka omalla toiminnallaan ja aktiivisuudellaan oli auttanut monessa asiassa. Projektipäällikkö oli esimerkiksi mahdollistanut tieturvakortin suorittamisen, kuljettamalla häntä koulutukseen. Lisäksi he olivat käyneet projektilaisen kanssa työllisyysmessuilla Oulussa. Haastateltava mainitsi, että jokaisella projektilaisella oli ollut mahdollisuus osallistua messuihin, mutta hänen lisäkseen kukaan muu ei ollut käyttänyt mahdollisuutta hyödyksi. Heikkouksia tai kehittämissideoita hän ei osannut mainita projektiin tai ohjaukseen liittyen.

Haastateltava työskenteli tällä hetkellä palkkatuetussa työpaikassa, jossa töitä oli ainakin toukokuun 2012 loppuun saakka. Kokonaiskokemukset projektista ja erityisesti projektipäällikön toiminnasta olivat hyvät. Mikäli tulevaisuudessa tällaisia projekteja tulisi, hän aikoi ehdottomasti suositella myös samassa tilanteessa oleville tuttavilleen projektia. Varsinkin jos projektipäällikkö olisi samanlainen kuin tässä projektissa.

## **6.2 Yrittäjän haastattelu**

Yrittäjän haastattelu koostui kolmesta kysymysryhmästä. Haastattelun aluksi tiedusteltiin yrityksen taustatiedot. Kysymysryhmät olivat; tilanne ennen projektiin tuloa, työntekijän arviointi ja kokemukset projektista.

### **6.2.1 Yrityksen taustatiedot ja tilanne ennen projektia**

Yritys oli keskisuuri palvelualan yritys, joka työllisti yrittäjäpariskunnan lisäksi 22 työntekijää. Haastattelu tehtiin toiselle yrittäjistä. Kyseisessä yrityksessä yrittäjät olivat aloittaneet vuonna 2010. Yrityksessä oli heidän aloittaessaan työskennellyt Elämäntapaprojektin kautta yksi palkkatuettu työntekijä. Projektipääällikkö oli ottanut heihin yhteyttä ja tiedustellut halukkuudesta jatkaa työsuhdetta. Heidän aikanaan ei muita Elämäntapaprojektin kautta työllistettyjä ole ollut. Koska työntekijä oli aloittanut jo edellisen yrittäjän aikana, ei haastateltava tiennyt oliko kyseinen henkilö suorittanut heillä ensin harjoittelun vai oliko hän tullut suoraan töihin palkkatuen avulla. Elämäntapaprojektin kautta tulleen tukityöllistetyn lisäksi, on heidän yrityksessään työskennellyt muitakin tukityöllistettyjä sekä opiskelumuuslaisia.

### **6.2.2 Tukityöllistetyn arviointi**

Työnantajan arvion mukaan työntekijä on ollut erittäin tunnollinen, eikä sairauslomiakaan ole ollut. Ennakkoluuloja töiden onnistumisen suhteen ei tämän työntekijän kohdalla palkkausta jatkettaessa ollut. Tunnollisuuden lisäksi työnantajan mielestä henkilö on ollut myös työtä pelkäämätön. Hän on hoitanut kaikki hänelle osoitetut työt hyvin ja ollut kiitollinen kun hänet on otettu töihin.

Työhön opastaminen on hoidettu samalla tavalla tukityöllistetyn kohdalla, kuin ulkoisilta markkinoilta palkatuillekin. Joskin työtehtävät ovat hiukan erilaisia eli tukityöllistetty ei hoida kaikkia samoja tehtäviä muiden työntekijöiden kanssa. Kuitenkin työhön mihin hänet on palkattukin, on riittänyt samanlainen opastus. Työyhteisön suhtautuminen on mennyt myös hyvin.

Tiedusteltaessa harkintaa jatkaa työllistetyn palkkausta tukijakson jälkeen, kertoi yrittäjä sen olevan aika suuri kustannuserä. Syyksi hän mainitsi, että työntekijän työnkuvaan ei kuulu samat työtehtävät kuin suurimmalla osalla yrityksen työntekijöistä. Palkan pitäisi olla sama kuin moniosajilla, mutta esimerkiksi sosiaaliset taidot eivät ole riittävät esimerkiksi asiakaspalvelutyöhön.

### **6.2.3 Kokemukset projektista**

Haastateltava oli mielestään saanut riittävästi informaatiota palkkatukityöstä. Lisäksi hänellä oli aikaisempaa kokemusta siitä, joten palkkaaminen eikä siihen liittyvä paperityö pelottanut häntä. Kehittämisehdotuksena hän mainitsi palkkatavan yksityiskohtaiset taustatiedot. Usein on kysymys syrjäytyneistä pitkäaikaistyöttömistä, joten henkilökuva helpottaisi työnantajaa jo valmiiksi miettimään suhtautumista ja samalla kertomaan siitä myös muulle työyhteisölle. Työyhteisön olisi tärkeä tietää, että kyseessä ei ole tyly eikä paha ihminen, mutta hän on muuten jäänyt yhteiskunnassa ulkopuoliseksi.

Ohjauksesta hän ei löytänyt kehittämisehdotuksia vaan koki, että se oli ollut riittävää ja yhteistyö projektin edustajan kanssa oli toiminut mainiosti. Kokemukset tukityöllistetyistä ovat olleet niin positiivisia, että halukkuus palkata heitä jatkossakin on säilynyt. Haastattelun aikoihin yrityksellä oli harkinnassa yksi palkkatuen avulla työllistettävä, mikäli sopivia työtehtäviä vain löytyy.

Erityistä kiitosta projektiin liittyen haastateltava antoi hyvin sujuneelle yhteistyölle, projektin edustajan eli projektipäällikön kanssa. Hän koki positiivisena, että aina soittaessa tiesi kenen kanssa puhuu. Yhteyttä ei tarvinnut ottaa yleiseen toimistonumeroon, vaan asiat hoidettiin yhden henkilön kanssa.

Haastateltava kannusti sellaisiakin yrityksiä, joilla ei ole vielä ollut palkkatuettuja työntekijöitä kokeilemaan tätä työllistämismahdollisuutta, mikäli sopivia työtehtäviä vain löytyy. Mahdollisuus on palkata ensin lyhyemmälle jaksolle, jos pidempiaikainen palkkaus arveluttaa. Lyhyellä jaksolla ehtii hyvin näkemään millaisesta henkilöstä on kysymys.

### **6.3 Projektipäällikön haastattelu**

Projektipäällikön haastattelu koostui neljästä kysymysryhmästä. Haastattelun aluksi selvitettiin projektiin mukaan otettujen taustoja yleensä. Toisessa kysymysryhmässä käytiin läpi UraStartti-koulutuksen vaiheita ja kehitysehdotuksia ja



kolmannessa ryhmässä taas kartoitettiin projektipäällikön kokemuksia projektista ja hänen kehittämissuunnitelmiaan. Viimeisessä ryhmässä selvitettiin projektilaisten työllistymistä ja nykypäivän tilannetta.

### **6.3.1 Tilanne ennen projektiin tuloa**

Projektipäällikkö kertoi, että kaikki mukaan otetut henkilöt olivat projektin alkamisaikana olleet työttömiä, mikä olikin lähtökohta projektille. Lähes kaikki olivat olleet pitkäaikaistyöttömiä, eli työttömyyttä on kestänyt vähintään vuoden. Joillakin työttömyyttä oli voinut jatkua peräti kaksikin vuotta. Pitkäaikaistyöttömyys ei ollut ehtona projektiin osallistumiselle ja valinta tehtiin aina yksilökohtaisesti. Suurin osa projektiin osallistuneista oli kuitenkin pitkäaikaistyöttömiä. Tämä johtui paljolti myös siitä, että palkkatuki on sitä korkeampi mitä pidempään henkilö on ollut työttömänä.

Projektilaisten valinnassa tehtiin yhteistyötä sekä TE-toimiston että sosiaalitoimiston kanssa. TE-toimiston työntekijöille oli kerrottu millaisesta projektista on kysymys ja he lähtivät miettimään omasta asiakaspiiristään sopivia henkilöitä mukaan otettaviksi. Samalla tavalla menetteli myös sosiaalitoimisto. Nimilistat toimitettiin yhdelle TE-toimiston työntekijälle, joka toimi projektissa myös ”kummina”. Näiden listojen henkilöitä kutsuttiin haastatteluun, jotka suorittivat TE-toimiston edustaja ja projektipäällikkö. Koko projektin aikana aloittaneita ryhmiä oli kolme ja jokaiseen aloitukseen haastateltiin noin kolmekymmentä henkilöä. Koko projektin aikana haastatteluja tehtiin noin yhdeksällekymmenelle hengelle. Ennen haastattelua haastateltaville oli lähetetty informaatiota projektista, johon heillä oli mahdollisuus tutustua etukäteen. Käytännössä jokainen haastateltava haki itse vielä projektiin mukaan. Näin varmistuttiin, että valituilla henkilöillä oli motivaatio osallistua projektiin.

Projektin lähtökohtana oli, että mukaan otetut henkilöt ovat lapsiperheiden työttömiä vanhempia, toimeentulotukiasiakkaita, ammattikoulutettuja työttömiä nuoria sekä sitten niin sanottuja kadonneita, jotka eivät kuulu minkään yhteiskunnan palvelun piiriin. Ryhmät osoittautuivat todella laajoiksi ja loppujen lopuksi

valinnat eivät menneet näiden mukaan. Projektin alkuperäisen suunnitelman mukaan tarkoituksena oli, että valtaosa osallistujista olisi ollut naisia. Suurin osa projektissa mukana olleista henkilöistä oli kuitenkin 25 – 44-vuotiaita miehiä.

### **6.3.2 UraStartti-koulutus**

Jokaisen opiskelijan kohdalla oli tehty henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat, jotka oli pyritty räätälöimään niin, että toistoa vasta suoritettuihin kursseihin ei tulisi. Osa projektiin mukaan tulleista henkilöistä oli heti koulutuksen alkuvaiheessa löytänyt harjoittelupaikan tai työpaikan ja näin ollen saanut luvan lopettaa koulutuksen.

UraStartti-koulutuksen lisäksi projektiin oli varattu rahoja, joilla projektilaiset pysyivät suorittamaan omalla alalla tarvittavia lupakortteja esimerkiksi tulityökortti ja hygieniapassi. Kortteihin liittyvät koulutukset suoritettiin Oulussa ja se oli useiden kohdalla tuottanut hankaluuksia. Vaikka osa matkakustannuksista olisi korvattu, monet eivät lähteneet mukaan, koska koulutus järjestettiin eri paikkakunnalla.

Koulutukseen liittyi myös kuukauden mittainen työharjoittelu. Harjoittelu-aika ei ollut sidottu, vaan joidenkin kohdalla harjoittelu oli kestänyt kaksikin kuukautta. Työnantajat olivat saattaneet ehdottaa harjoittelujakson jatkamista, jotta varmuus sekä työntekijästä että harjoittelujakson jälkeisestä palkkauksesta saataisiin. Harjoittelupaikat olivat löytyneet jokaiselle, mutta omat haasteet paikkojen löytymisessä oli ollut. Alussa paikkojen etsimisessä oli ollut mukana myös projektipäällikkö, mutta lopussa harjoittelupaikat oli etsitty yhdessä kouluttajan kanssa. Projektin alkuvaiheessa haasteita oli tuottanut mieltä, mitä kukin hoitaa ja mikä olisi järkevin tapa. Projektipäällikön toive harjoittelupaikkojen etsimisessä oli ollut, että otettaisiin selvää, onko henkilöillä oikeasti työllistymismahdollisuuksia kyseisessä yrityksessä. Työvoimapolittisista koulutuksista on usein mielikuva, että käydään koulutus ja suoritetaan siihen liittyvä työharjoittelu ja annetaan näin ilmainen työpanos. Harjoittelujen tarkoitushan kuitenkin on, että henkilö saisi niin sanotusti jalan oven väliin kyseiseen yritykseen. Kehittämiseh-

dotuksia koulutuksesta tiedusteltaessa, päällimmäisenä nousi juuri kouluttajan ja projektipäällikön yhteinen linja, yhteiset toimintatavat ja yhteinen tavoite.

### **6.3.3 Elämäntapa-projekti**

Projekti oli suurimmalta osalta vastannut projektipäällikön odotuksia. Projektin tavoitteet olivat olleet lähtökohtaisesti jo suuret, eli työllistyä tai perustaa oma yritys projektin avustuksella. Henkilöt, jotka ovat pitkäaikaistyöttömiä ja tarvitsevat apua työllistymisessä, tarvitsevat usein myös hyvin paljon henkilökohtaista ohjausta. Koska projektilaisten määrä oli suuri, ei tarvittavan läheistä yksilökohtaista ohjausta pystytty antamaan. Haastattelussa kävi myös ilmi, että olisi hyvä jos työvoimatoimistolla olisi tarkempi kuva heillä olevista työnhakijoista, voitaisiin heitä ohjata myös helpommin juuri heille sopiviin projekteihin.

Projektin vahvuuksia mietittäessä, projektipäällikkö arvioi käytännössä omaa työtänsä. Hän oli tyytyväinen juuri yksilöohjaukseen ja siihen luottamukseen, minkä hän sai kasvatettua osaan projektilaisista. Lisäksi hän piti hienona sitä, että oli päässyt kertomaan yrityksille projektista ja mahdollisuudesta palkata henkilöitä projektin avustuksella. Projektin alussa projektipäällikkö olikin ollut jo valmiiksi yhteydessä yrityksiin ja kartoittanut mahdollisia työpaikkoja. Silloin ilmenneitä työpaikkoja oli kuitenkin jäänyt täyttämättä, koska sopivaa henkilöä kyseiseen työhön ei ollut löytynyt.

Kaikille projektilaisille ei ollut löytynyt palkkatuetta työpaikkaa. Projektipäällikkö olikin sitä mieltä, että mikäli hänellä olisi ollut enemmän aikaa tukea työntekijää työn alussa, ehkä työpaikka olisikin ollut mahdollinen. Työnantajat eivät välttämättä tiedä, että palkkatuettu työntekijä ei ole valmis kaikkiin työtehtäviin vaan valmiudet ovat rajalliset. Projektipäällikön mielestä olisi hyvä kartoittaa, onko pitkään työllisyyden ulkopuolella ollut henkilö fyysisesti ja psyykkisesti valmis lähtemään töihin työllistymistuella vai tulisiko hänet ohjata työharjoitteluun tai tuettuun työtoimintaan. Palkkatuettu työ kun pitäisi olla viimeinen askel ennen oikeaa työllistymistä. Haastattelua tehtäessä oli puolet koko projektin aloitta-

neista henkilöistä töissä. Usein työsuhteet olivat kuitenkin loppuneet, kun työnantajan mahdollisuus palkkatukeen oli päättynyt.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Elämäntapaprojektin hyötyjä työllistymiseen sekä selvittää onnistumiset ja kehittämisen kohteet. Tavoitteena oli, että tutkimus auttaisi samankaltaisia projekteja. Työ toteutettiin laadullisena tutkimuksena, koska haluttiin selvittää millaiset näkemykset ja kokemukset projektissa mukana olleilla henkilöillä on. Lopputuloksena saatiin mielenkiintoista tietoa itse projektista sekä siihen liittyvistä kehittämisen kohteista.

Työn viitekehys koostui työttömyys ja työllisyys osiosta sekä EU-projekti ja ESR-rahoituksesta. Näiden lisäksi kerrottiin Elämäntapaprojektista sekä Pohjois-Pohjanmaan ja Pudasjärven kaupungin työllisyystilanteesta.

Tässä luvussa on yhteenveto haastatteluista saaduista kokemuksista ja niiden pohjalta on tehty joitakin kehittämissuhteita, tulevia samankaltaisia projekteja varten. Ensin käydään läpi työttömän haastattelu, sitten yrittäjän kokemukset ja viimeisenä projektipäällikön kokemuksia.

Työttömän haastattelusta voidaan päätellä, että projekti oli kokonaisuudessaan onnistunut. Koulutus oli vastannut odotuksia ja siihen liittyvät työharjoittelupaikat olivat löytyneet suhteellisen helposti. Kiitosta haastateltava antoi ATK-opinnoille, mutta oli myös sitä mieltä että pienemmällä ryhmällä ja yksilöopetuksella voitaisiin vaikuttaa opetuksen hyödyllisyyteen. Projekti kokonaisuudessaan ja erityisesti projektipäällikkö sai haastateltavalta kiitosta. Projektin lähtökohdat olivat haastateltavan kohdalla toteutuneet, sillä hän työskenteli haastatteluhetkellä palkkatuetussa työpaikassa.

Yrittäjän haastattelu toi esille, että vaikka heidän yrityksessä työskentelee ja on työskennellyt henkilöitä palkkatuella, eivät ne olleet johtaneet pidempiaikaisiin työsuhteisiin. Usein palkkatuella työskentelevien henkilöiden taidot eivät olleet samalla tasolla avoimien työmarkkinoiden kautta työllistyvien kanssa ja näin ollen he eivät kyenneet tekemään samankaltaisia työtehtäviä. Työehtosopimuksen mukaan palkka tulisi kuitenkin olla sama ja tämän yrittäjä koki liian suurena kustannuseränä. Projektin itsessään yrittäjä koki positiivisena ja erityistä myös hän antoi projektipäällikölle ja hyvin sujuneelle yhteistyölle.

Projektipäällikön haastattelusta pystyi päättämään joitakin kehittämisen kohteita mitä kannattaisi ottaa huomioon, kun lähdetään suunnittelemaan toista samankaltaista projektia. Projektin lähtökohdat olivat alun perin ajateltu liian laajaksi ja ryhmät muokkautuivatkin ajan myötä. Lähtökohtana oli ollut myös, että suurin osa projektiin mukaan otetuista olisivat olleet naisia, loppujen lopuksi kuitenkin valtaosa projektilaisista oli miehiä.

Koulutuksesta projektipäällikkö mainitsi, että jokaiselle osallistujalle tehtiin henkilökohtaiset opintosuunnitelmat joiden mukaan edettiin. Harjoittelupaikkojen löytymisessä oli ollut haasteita, mutta jokaiselle ne oli löydetty. Kouluttajan ja projektipäällikön yhteiset toimintatavat ja tavoitteet ovat hyvin tärkeitä, jotta parhaat mahdolliset lopputulokset saadaan saavutettua. Tämän osalta löytyi kehitettävää.

Kokonaisuudessaan projekti oli vastannut projektipäällikön odotuksia. Tavoitteet olivat olleet jo lähtökohtaisesti suuret työllistymistä ajatellen, kun ottaa huomioon millaisia ihmisiä projektiin otettiin mukaan. Pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat usein myös paljon yksilökohtaista ohjausta, eivätkä he näin ollen ole valmiita työelämään suoraan työharjoittelun jälkeen. Projektipäällikön haastattelusta kävi ilmi sama asia kuin työnantajalta; työvoimatoimistoilla tulisi olla parempi ja tarkempi kuva heillä olevista työnhakijoista. Näin pystyttäisiin jokaiselle osoittamaan oikeat työllistymispalvelut ja työnantajat pystyisivät etukäteen kertomaan työyhteisölle tulevasta työntekijästä.

Jokaiselle projektilaiselle ei ollut löytynyt palkkatuetta työpaikkaa. Pienemmät ryhmäkoot ja projektipäällikön mahdollisuus keskittyä enemmän yksilöiden tukemiseen, olisivat ehkä mahdollistaneet useamman työllistymisen. Useat pitkäaikaistyöttömät eivät ole valmiita työelämään palkkatuetulla työllä, vaan tarvitsevat työharjoittelua tai tuettua työtoimintaa ennen sitä.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön aineisto kerättiin haastattelemalla projektissa mukana olleita eri tahoja, yhtä työtöntä, yhtä yrityksen edustajaa sekä projektipäällikköä. Haastateluista pääimmäisenä kävi ilmi, että kaikki osapuolet pitivät projektia onnistuneena, joskaan se ei ollut tuottanut aivan sitä lopputulosta työllistymisen kannalta kuin projektin tavoitteena oli ollut. Myös projektipäällikön toiminta sai erityistä kiitosta. Haastatteluiden perusteella merkittäväksi kehittämiskohteeksi nousivat pitkäaikaistyöttömien tarkempi henkilökuvaus työvoimatoimistosta, kouluttajan ja projektipäällikön yhteiset tavoitteet ja linjat sekä yksilökohtaisempaa opetusta esimerkiksi ATK-opinnoissa.

Opinnäytetyö ei edennyt aivan aikataulussaan. Aikuisopiskelijalla työ- ja pienet lapset tuovat omat haasteet ajankäytönhallintaan. Haasteellisin osuus opinnäytetyöprosessissa oli empiirisen osuuden kerääminen. Tutkimussuunnitelma tehtiin alun perin niin, että tutkimus toteutetaan tilastollisena lomaketutkimuksena. Tutkimusmenetelmää päätettiin kuitenkin vaihtaa laadulliseen tutkimukseen ja kerätä aineisto haastattelemalla projektissa mukana olleita työttömiä. Haastateltavia ei kuitenkaan saatu tarpeeksi ja näin ollen päädyttiin haastattelemaan työttömän lisäksi myös yhtä projektissa mukana ollutta yrityksen edustajaa sekä projektipäällikköä. Haastateltavia olisi voinut olla enemmänkin, jotta tutkimuksesta olisi saatu kattavampi ja luotettavampi. Jälkeenpäin ajateltuna aineiston keruussa olisi voinut keskittyä enemmän mukana olleisiin yrityksiin ja saada näin mielenkiintoista tietoa heidän halustaan jatkossa työllistää henkilöitä palkkatuella. Viitekehysten rajaaminen toi myös omat haasteensa, koska aihe sivuaa hyvin paljon sosiaalialaa. Kysymyksessä oli kuitenkin liiketalouden lopputyö ja näin ollen teoriantakin tuli vastata sitä.

Kokonaisuudessaan työn tekeminen oli mielenkiintoinen prosessi ja opetti minulle hyvin paljon. Työttömyyteen liittyvä sanasto esimerkiksi, oli suurimmalta osin minulle tuntematonta. Lisäksi aiheen ajankohtaisuus teki työstä hyvin mielenkiintoisen ja empiirisen osuuden käsitteleminen oli hyvinkin antoisaa. Pro-



sessi kokonaisuudessaan yllätti laajuudella ja opetti, että tarkan aikataulun suunnittelu on tärkeää.

## LÄHTEET

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, 2012. Työllisyyskatsaus, Pohjois-Pohjanmaa, Helmikuu 2012. Hakupäivä 15.4.2012. [http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/pohjoispohjanmaanely/Ajankohtaista/Julkaisut/katsaukset\\_ja\\_tilastot/Tyollisyyskatsaukset%202012/POP\\_Tyollisyyskatsaus\\_helmikuu\\_2012.pdf](http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/pohjoispohjanmaanely/Ajankohtaista/Julkaisut/katsaukset_ja_tilastot/Tyollisyyskatsaukset%202012/POP_Tyollisyyskatsaus_helmikuu_2012.pdf)

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Länsi-Suomen lääninhallitus 2005. Opas EU-projektin toteuttajalle. Hakupäivä 22.5.2012. [http://www.projectia.fi/C225736000379743/0/550BA5CE166268984225735E0032B80D/\\$FILE/Opasprojektintoteuttajalle\\_111005.pdf](http://www.projectia.fi/C225736000379743/0/550BA5CE166268984225735E0032B80D/$FILE/Opasprojektintoteuttajalle_111005.pdf)

Lööv, M. 2002. Onnistunut projekti: projektijohtamisen ja –suunnittelun käsikirja. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Pekkarinen, J., Pohjola, M. & Sutela, P. 2006. Taloustiede. Helsinki: WSOY.

Pohjola, M. 2010. Taloustieteen oppikirja. Helsinki: WSOY.

Pohjois-Pohjanmaan Ely-keskus 2012a. Euroopan sosiaalirahasto. Hakupäivä 22.5.2012. <http://www.pohjois-suomi.fi/fi/euroopan-sosiaalirahasto.html>

Pohjois-Pohjanmaan Ely-keskus 2012b. Valintakriteerit. Hakupäivä 22.5.2012. (<http://www.pohjois-suomi.fi/fi/euroopan-sosiaalirahasto/valintakriteerit.html>)

Pudasjärven Perhekeskusyhdistys RY, 2012. Elämäntapa-projekti. Hakupäivä 4.5.2012. <http://www.perhekeskusyhdistys.fi/fi/EI%C3%A4m%C3%A4ntapa-projekti.html>

Rissanen, T. 2002. Projektilla tulokseen: projektin suunnittelu, toteutus, motiivointi ja seuranta. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Ruuska, K. 2007. Pidä projekti hallinnassa: Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Tilastokeskus, 2011. Työvoimatutkimus Marraskuu 2011. Hakupäivä 3.2.2012. [http://www.stat.fi/til/tyti/2011/11/tyti\\_2011\\_11\\_2011-12-20\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2011/11/tyti_2011_11_2011-12-20_tie_001_fi.html)

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työllistämistukijärjestelmästä. Hakupäivä 5.2.2012. <http://www.finlex.fi/data/normit/35807-1130.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2011a. EU:n rakennerahasto-ohjelma. Hakupäivä 22.5.2012. [http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/fi/02\\_eu\\_rr\\_ohjelmat/index.jsp](http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/fi/02_eu_rr_ohjelmat/index.jsp)

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2011b. ESR-ohjelma. Hakupäivä 22.5.2012. [http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/fi/02\\_eu\\_rr\\_ohjelmat/02\\_esr/index.jsp](http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/fi/02_eu_rr_ohjelmat/02_esr/index.jsp)

Työ- ja elinkeinotoimisto, 2012. Palkkatuki – tukea palkkauskustannuksiin 2012. Hakupäivä 5.2.2012. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/01\\_esitteet/palkkatuki\\_esiteteksti.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/01_esitteet/palkkatuki_esiteteksti.pdf)

Viirkorpi, P. 2000. Onnistunut projekti -ohjeita kunta-alan projektityöskentelyyn. Suomen kuntaliitto: Helsinki.

## Taustatiedot

- Ikä
- Sukupuoli
- Milloin aloitit Elämäntapa-projektin
- Koulutustausta

## Tilanne ennen projektiin mukaan tuloa

- Millainen oli elämäntilanteesi ennen projektiin mukaan tuloa?
- Kuinka kauan työttömyyttä oli kestänyt?
- Mitä kautta kuulit projektista ja tulit siihen mukaan?

## UraStartti-koulutus

- Millaisena koit koulutuksen?
- Mitä uutta opit?
- Löytyikö harjoittelupaikka helposti?
- Vastasiko koulutus odotuksiasi?
- Mitä kehitettävää mielestäsi koulutuksessa mielestäsi olisi?

## Elämäntapa-projekti

- Millaisena koit projektin? Vastasiko se odotuksia?
- Mitkä olivat niitä asioita, joihin olit projektissa erityisen tyytyväinen? Projektin vahvuudet?
- Mitkä olivat niitä asioita, jotka omasta mielestäsi koit ikäväksi? Projektin heikkoudet?
- Mitä muuttaisit projektissa?
- Oliko ohjausta helppo saada tarvittaessa? Tulisiko ohjausta kehittää mielestäsi jollakin tavalla?
- Löytyikö palkkatuettu työ helposti?

- Oletko töissä tällä hetkellä?
  - o Jos et:
    - kuinka kauan olet ollut työttömänä?
    - oletko ollut töissä palkkatukijakson jälkeen?
    - mitkä ovat mielestäsi suurimmat tekijät työttömyyteen?
    - mitkä tekijät mielestäsi auttaisivat työllistymisessäsi?
  - o Jos olet:
    - oliko projektista hyötyä työllistymisessäsi?
    - työllistyitkö heti projektin jälkeen?
  
- Suositteletko tuttavillesi Elämäntapa-projektia
  
- Onko sinulla jotain, mitä haluisit vielä kertoa

**Taustatiedot**

- yrityksen koko
- yrityksen toimiala
- haastateltavan asema yrityksessä

**Tilanne ennen projektiin mukaan tuloa**

- Mitä kautta kuulit projektista?
- Onko yrityksessänne työskennellyt monta Elämäntapa projektissa mukana ollutta projektilaista?
- Ovatko he suorittaneet projektiin liittyvän työharjoittelun teillä?
- Onko palkkatuettuja työntekijöitä?
- Onko ennen tätä kyseistä projektia kokemusta tukityöllistämisestä?

**Työntekijän arviointia**

- oliko ennakkokäsityksiä/odotuksia palkattaessa
- suoriutuminen työssä, vastasiko odotuksia?
- tarvittiinko työhön opastamista normaalia enemmän?
- työyhteisön suhtautuminen
- onko palkkatuetun jakson jälkeen työsuhdetta jatkettu

**Kokemukset projektista**

- saitko harjoittelusta/palkkatuetusta työstä tarpeeksi informaatiota? Miten kehittäisit yrityksille suunnattavaa informaatioita
- saitteko ohjausta tarvittaessa/saiko työntekijä ohjausta tarvittaessa? ohjaukseen liittyvää kehitettävää?
- kokemusten jälkeen, halukkuus palkata jatkossakin tukitoimenpitein vaikeasti työllistyviä?

Eryistä kiitosta projektiin liittyen?

Yleisesti kehittämisen kohteita, jos jatkossa tällaisia projekteja järjestetään?

**Tilanne ennen projektiin tuloa?**

Millainen elämäntilanne projektiin mukaan tulijoilla yleensä on?

Kuinka kauan työttömyyttä on yleensä kestänyt ?

Millaisia kanavia pitkin työttömiä etsittiin?

Miten osallistujat valittiin?

Millainen on ollut osallistujajoukko? Ikä? Sukupuoli?

**UraStartti-koulutus**

Miten UraStartti koulutuksessa opiskeltavat asiat päätettiin kunkin kohdalla?

Oliko koulutuksessa jokin yhteinen oppimistavoite/opiskeltava asia?

Onko koulutus antanut tavoiteltavat asiat?

Löytyivätkö harjoittelupaikat helposti?

Miten koulutusta mielestäsi pitäisi kehittää?

**Elämäntapa-projekti**

Millaisena olet kokenut projektin kokonaisuutena? Onko se vastannut odotuksiasi?

Mihin asioihin olet ollut erityisen tyytyväinen? Projektin vahvuudet?

Mitkä ovat olleet projektin heikkoudet?

Mitä muuttaisit projektissa?

Otettiinko ohjaus helposti vastaan? Kehittämisen paikkoja?

Löytyivätkö palkkatuetut työpaikat helposti?

Millainen tilanne projektilaisilla tällä hetkellä? Onko kuinka moni löytänyt työpaikan projektin kautta?

Ovatko työt jatkuneet monella palkkatukijakson jälkeen?

