



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

KEVÄTPISAROITA

KEVÄT-hankkeen väliarviointi



Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Jyväskylän toimipaikka

Raija Lääperi

SISÄLTÖ

1 KEVÄT-tukirakenne	2
2 Väliarvioinnin sisältö	5
3 Arvioinnin tulokset.....	7
3.1 Työllisyystyöryhmäkierros - lähtötilanteen arviointi	7
3.2 Asiakasarviointi – työllisyyspoliittista avustusta saaneiden hankkeiden asiakastyytyväisyyskysely	11
3.2.1 Tausta ja käytännön toteutus	11
3.2.2 Vastanneiden taustatiedot	12
3.2.3 Työttömyyden taustatekijät ja tavoitteet tukijaksolle	14
3.2.4 Osallisuus ja ohjaus	16
3.2.5 Hankkeiden hyvät ja huonot puolet.....	18
3.2.6 Hankkeiden vaikutuksista	19
3.2.7 Kooste	25
3.3 Välityömarkkinoiden osaajaksi –koulutuksen arviointi.....	28
3.3.1 Koulutuksen sisältö ja rakenne	28
3.3.2 Fokusryhmähaastattelu arvioinnin menetelmänä.....	29
3.3.3 Osallistujien tavoitteet VTM-koulutukselle	29
3.3.4 Koulutuksen osa-alueiden ja kokonaisuuden arviointi	30
3.3.5 Koulutuksen vaikutukset.....	33
3.3.6 Koulutuksen kehittämisaihtioita	34
3.3.7 Kooste	36
3.4 SWOT-itsearviointi	38
3.5 Yhteistyötahojen käsityksiä.....	41
4 Loppusuosituksia arvioinnin pohjalta	43
LIITE.....	45

Kuva: ESS / Arkisto

1 KEVÄT-tukirakenne

KEVÄT - Keski-Suomen välityömarkkinoiden palvelu-, koulutus- ja tukirakenne -projekti on osa Manner-Suomen ESR-ohjelmaa, joka toteuttaa toimintalinjaa 2, Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. Ohjelman rahoittajaviranomaisena toimii Keski-Suomen ELY-keskus. KEVÄT-projekti (KEVÄT-hanke, KEVÄT-tukirakenne) tukeutuu toiminnassaan ESR-ohjelman ohella hallitusohjelmaan sekä alueellisesti Keski-Suomen toimivat työmarkkinat -ohjelmaan.

KEVÄT- projekti jatkaa ns. KEVÄT-ohjelman (2008-2011) Koordinaatioprojektin työtä toimien lähes samoilla henkilöstöresursseilla, mutta painottuen tehtävässään hieman toisin. Projektin avulla haetaan koko palvelujärjestelmän koordinoitua yhteistyöhön ja sopimuksellisuuteen perustuvia joustavia työllistämisen alueellisia ja paikallisia toimintamalleja.

Projektin varsinaisina kohderyhminä ovat:

- Keski-Suomen maakunnan kunnat, erityisesti kehityskäytäväkunnat eli Äänekoski, Jyväskylä ja Jämsä
- Välityömarkkinoilla toimivat hankkeet ja tahot
 - ESR,toimintalinja 2:n hankkeet
 - Työllisyyspolittista avustusta saaneet hankkeet
 - Maaseuturahaston hankkeet
 - Keski-Suomen Liiton kehittämishankkeet
 - Hankkeiden hallinnoijat (projektipäälliköiden lähiesimiehet)
 - TE-hallinto, ELY

Välillisinä kohderyhminä ovat mm:

- Muut välityömarkkinoilla toimivat tahot; rahoittajat (ELY: TEM-, STM-, OKM-, Maaseuturahastohankkeet), eri rahoituspohjalla toimivat hankkeet (RAY yms.),
- 3.sektori, oppilaitokset
- TEM:n valtakunnallinen ja alueelliset välityömarkkinahankkeet
- Tutkimuslaitokset: Terveystieteiden tutkimuskeskus, Palvelujärjestelmän kehittäminen ja ohjaus sekä Osallisuuden edistämisen yksikkö, KASTE-yhteistyö THL:ssä, ESPINNO-hanke

KEVÄT-hankkeen tavoitteena on:

1. toimia TE-hallinnon, kunnan peruspalveluiden, palveluntuottajien, oppilaitosten ja välityömarkkinahankkeiden välisen yhteistoiminnan rakentajana
2. tarjota hankkeille ilmaista koulutusta ja näin tukea hankkeiden toimintaa siten, että hankkeista muodostuu työllistämistä tukeva kehittämiskokonaisuus

3. kehittää toimijoiden kanssa yhteistyössä palvelukokonaisuuksia siten, että keskisuomalaisille välityömarkkinoille syntyy osaamista tukevia käytänteitä ja siirtymiä avoimille työmarkkinoille
4. vahvistaa alueellisten, seutukunnallisten ja maakunnallisten toimintamallien ja työllisyystyöryhmien työskentelyä
5. tarjota hankkeille yhteinen viestin (sähköinen uutiskirje) sidosryhmäviestintään sekä hyvien käytäntöjen levittämiseen
6. tukea maakunnan työllisyysstrategiaa (Toimivat työmarkkinat -ohjelma-asiakirja) ja toteuttaa strategisesti tärkeää kehittämistyötä

Työllistämisen toimijoiden yhteistyön avulla projektin tuloksena:

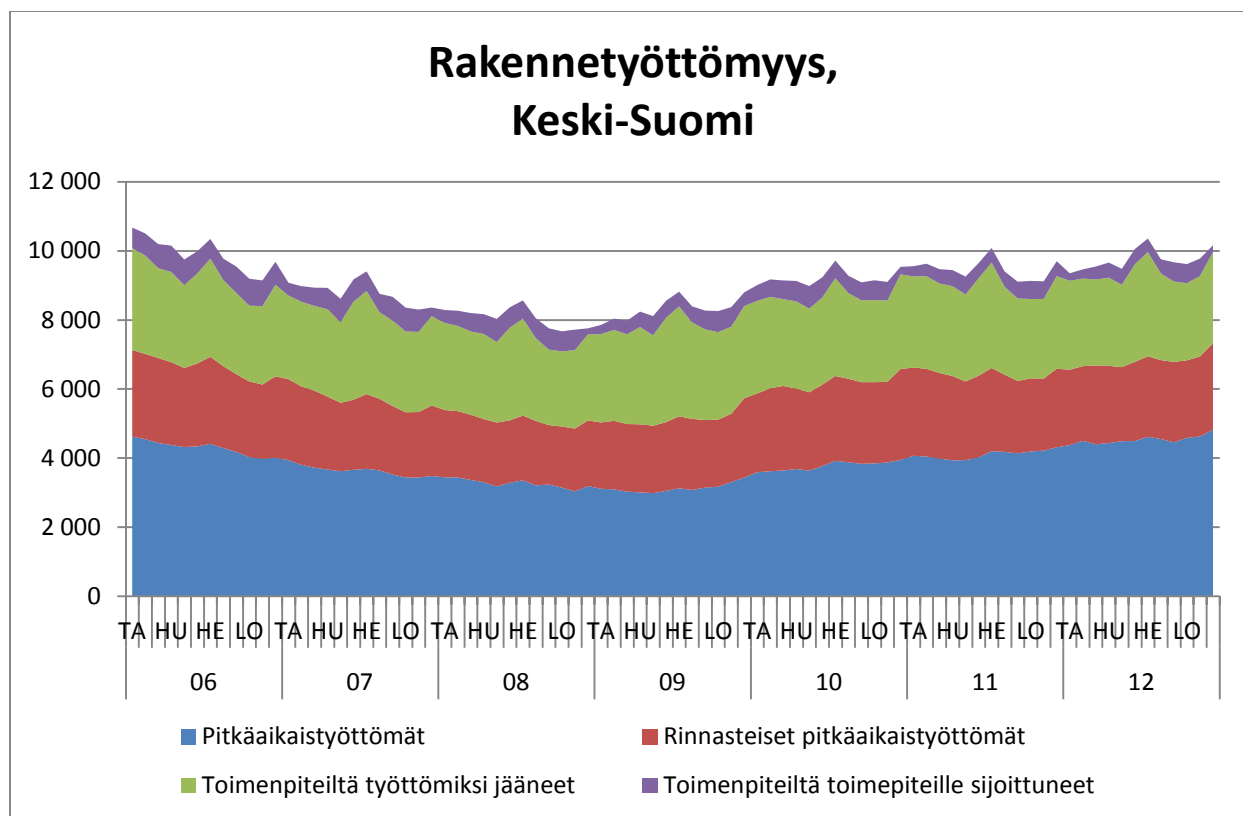
1. työllistämisen toimijoiden työnjako selkeytyy ja syntyy sopimukseen perustuvia toimintatapoja, jotka ovat alueellisesti uusia, ja tukevat valmentavan työtteen ja palveluiden laadun vahvistamista aktivointi- ja työllisyyspalveluissa
2. välityömarkkinahankkeet muodostavat toiminnallisen kokonaisuuden, jolloin parannetaan työllistämistoimien vaikuttavuutta
3. työllistämisen toimijoiden verkosto, joka tuntee toimijat ja kykenee tunnistamaan työllistymistä edistäviä ratkaisuja
4. Toimivat työmarkkinat -ohjelma-asiakirjan päivittäminen välityömarkkinoiden osalta, yhteistyössä OSAT-ryhmän ja ELY-keskuksen kanssa
5. tuotetaan työllistämisen prosessin teemakohtaisiin erityiskysymyksiin perustuvia opinnäytteitä, esitelmiä sekä artikkeleita

Rakennetyöttömyys Keski-Suomessa

KEVÄT-ohjelman ja KEVÄT-hankkeen oikeutus on syntynyt paljolti siitä, että Keski-Suomen alueella on vuosia ollut suuri rakennetyöttömyys, ja erityisesti pitkäaikaistyöttömien osuus kaikista työnhakijoista on ollut maan ELY-keskusten korkeimpia.

Keski-Suomen työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta eli työnvälitystilaston mukainen työttömyysaste oli Keski-Suomessa joulukuun 2012 lopussa 14,9 %. Vuoden 2011 joulukuun vastaava luku oli 12,9 %.

Joulukuussa 2011 rakennetyöttömien kokonaismäärä Keski-Suomessa oli 9700. Joulukuussa 2012 lisäystä oli tapahtunut 462 henkilöä. Joulukuussa 2011 Jyväskylän TE-toimiston alueella oli 6180 ja vuotta myöhemmin 6591 rakennetyötöntä. Jämsässä vastaavat luvut olivat 1512 ja 1549 ja Äänekoskella 2008 ja 2022.



Kuvio 1 Keski-Suomen rakennetyöttömyys 2006-2012 (Keski-Suomen ELY-keskus 2013¹)

Pitkäaikaistyöttömiä oli joulukuussa 2012 koko Keski-Suomen alueella 4315 henkilöä. Vuotta aiemmin heitä oli 4821. Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä työnhakijoista oli joulukuussa 2012 koko Keski-Suomessa 25,9 %. Pitkäaikaistyöttömien osuus kaikista työttömistä työnhakijoista oli joulukuun lopussa Keski-Suomessa Pirkanmaan (28,2 %) jälkeen ELY-keskusten toiseksi korkein. Koko maan työttömistä työnhakijoista oli pitkäaikaistyöttömiä 23,4 %.

Jyväskylän TE-toimistossa vastaava luku oli 26,2 %, Jämsän TE-toimistossa 30,3 % ja Äänekosken TE-toimistossa 22,1 %. Vuoden takaiseen verrattuna tilanne oli pysynyt miltei ennallaan muilla alueilla paitsi Jämsässä: Jämsässä pitkäaikaistyöttömien osuus kaikista työttömistä työnhakijoista oli vuoden 2012 joulukuussa 2,4 % korkeampi kuin vuotta aiemmin.

Joulukuussa 2012 työvoimapolitiittisten toimenpiteiden piirissä oli Keski-Suomessa 6309 henkilöä, joka on 5,0 % työvoimasta. Luku on 1225 henkilöä (16,3 %) pienempi kuin kuukautta aiemmin ja 174 henkilöä (2,7 %) pienempi kuin vuotta aiemmin. Työllisyyspoliittisissa toimenpiteissä olevista työllistämistukitoimenpiteillä oli 2401 henkilöä, työvoimakoulutuksissa 880 henkilöä, työharjoittelu- ja työelämävalmennuksessa 759 henkilöä, vuorotteluvapaapaikkaan työllistettyjä 400 henkilöä, kuntouttavassa työtoiminnassa 478 henkilöä ja omaehtoisessa opiskelussa 1391 henkilöä.

¹ Keski-Suomen ELY-keskus; Keski-Suomen työllisyyskatsaus 31.12.2012.

2 Väliarvioinnin sisältö

Arviointia voidaan hahmottaa käyttämällä ns. Chenin² ohjelma-arvioinnin taksonomiaa eli luokittelua. Perinteinen jako arvioinnin käsitteistössä on jako formatiiviseen ja summatiiviseen arviointiin. Summatiivisen arvioinnin kohteena on ohjelman lopputulos tai vaikuttavuus, kun taas formatiivisessa arvioinnissa painopiste on projektien ja ohjelmien toimeenpanoprosessin onnistumisen arvioinnissa ja tietoa toiminnan parantamiseksi tuotetaan jo ohjelman toteuttamisen aikana. Formattiivinen arviointi liittyy Chenin taksonomiassa toimeenpanon käynnistymisen jälkeisiin vaiheisiin.

KEVÄT-projektin arviointi toteutetaan ulkoisena arviointina. Arviointi on luonteeltaan pääosin formatiivista ja arvioinnin keskeisenä tavoitteena on tukea Kevät-projektin kehittämistyötä laajalla rintamalla.

Arviointi tulee nähdä osana kehittämisprosessia, jossa kehittäjäverkoston toimintaa kehitetään arviointitiedon perusteella. Arviointitulosten oletetaan omalta osaltaan vaikuttavan projektin toiminnan osuuden paranemiseen.

Arvioinnin tavoitteena yleisellä tasolla on tehdä KEVÄT-hankkeen toiminta näkyväksi ja selvittää, miten KEVÄT-toimintamallin ns. ulkoistetun koordinaation avulla pystytään yhdensuuntaistamaan Keski-Suomen välityömarkkinoiden toimintaa sekä parantamaan vaikuttavuutta. Lisäksi selvitetään miten eri rahoituspohjaisia hankkeita kyetään KEVÄT-hankkeen kautta tukemaan ja mitkä ovat toiminnan tulokset ja vaikutukset.

Väliarvioinnin tavoitteena on selvittää KEVÄT-tukirakenteen toiminnan lähtökohtia, tuloksia ja vaikutuksia. KEVÄT-hankkeen toiminnasta väliarviointi kattaa vain osan, esimerkiksi asiantuntijatyönä tehty ns. Takomo-työskentely on tämän arvioinnin ulkopuolella. Yhteistyötahojen tyytyväisyyskyselyistä/haastatteluista on toteutettu TE-hallintoon kohdistuvat haastattelukierros. Työllisyyspoliittisten hankkeiden asiakaskyselyt kohdistuvat yhteen välityömarkkinalliseen toimintatapaan, sen osuuteen ja tuloksellisuuteen Keski-Suomessa. Täten arviointi toteuttaa sille asetettua tavoitetta, jossa hankkeiden arvioinnin ohella arvioidaan välityömarkkinoiden yleistä toimintaa. Kuntien työllistämistoimijoiden tapaamiset ovat myös osa tätä kokonaisuutta. Kartoitus on tarkoitus toteuttaa uudestaan vuoden 2013 aikana ja mahdollisesti tapahtuneen muutoksen kautta arvioida muutosta vauhdittaneita tai estäneitä tekijöitä ja osaltaan myös KEVÄT-tukirakenteen merkitystä.

Väliarviointi koostuu seuraavista osista:

1. KEVÄT-tukirakenteen tausta ja tavoitteet
2. Kuntien työllisyystyöryhmien toimintatapojen alkukartoitus
3. Asiakasosallisuuteen liittyvä Työllisyyspoliittisten hankkeiden asiakastytyväisyyskysely
4. Välityömarkkinoiden osajaksi koulutukseen osallistuneiden fokusryhmähaastattelu
5. Yhteistyötahojen haastattelut tukirakennemallin toimivuudesta

² Chen, Huey-Tsyh (2005) Practical program evaluation. Assessing and improving planning, implementation and effectiveness. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.

6. Kevät-tukirakenne –hankkeen itsearviointi, SWOT-analyysi
7. Arvioinnin pohjalta välittyvät viestit ja suositukset

KEVÄT-tukirakenteen alkuvaiheen (2011-2012)toiminnan yhtenä teemana on ollut osallisuus. Arviointityössä osallisuus tarkoittaa mm. sitä, että asiakkaiden mielipiteet huomioidaan arvioinnissa ja viime kädessä myös siinä kehittämistyössä, jota arvioidaan. Osallisuus on informaation antamista ja saamista, konsultointia, osallistumista tai voimaantumista. Informaatiota voidaan antaa ja saada erilaisten kyselyjen, mielipiteiden selvittämisen ja tiedon jakamisen kautta. (Kts. Toikko 2009³.) Osallisuus-teemaan liittyvät erityisesti työllisyyspoliittisten hankkeiden asiakkaille tehdyt asiakastyytyväisyyskyselyt sekä Väli-työmarkkinoiden osaajaksi –koulutukseen osallistuneiden fokusryhmähaastattelu.

³ Toikko, Timo & Rantanen, Teemu (2009) Tutkimuksellinen kehittäminen. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.

3 Arvioinnin tulokset

3.1 Työllisyystyöryhmäkierrros - lähtötilanteen arviointi

Työllisyydenhoito voidaan ymmärtää osana kunnan elinkeinotoimintaa, palvelujen järjestämistä ja sosiaalityötä. Keski-Suomessa on erilaisia ryhmiä sekä seutukunnilla että kunnissa, joissa käsitellään työllisyyteen liittyviä asioita. Näiden ryhmien perustarkoitus on jäsentää kunnan tilannetta ja ennakoida työvoiman tarpeita ja kehittämismahdollisuuksia työllisyydenhoidon näkökulmasta. Niissä kokoontuu erilaisia intressiryhmiä yrittäjistä terveydenhuollon edustajiin, jotka etsivät kuntakohtaisia ratkaisuja. (Era 2011.⁴)

KEVÄT-ohjelman loppuarvioinnissa kuntien edustajien mielipiteissä pidettiin vaikuttavana toimenä sitä, että ohjelman edustaja on osallistunut kuntien työllistämistoimijoiden tapaamisiin asiantuntijana. Myös KEVÄT-tukirakenteen puitteissa osallistuminen työllistämistoimijoiden tapaamisiin on tärkeällä sijalla, koska ryhmät edustavat paikallisen/seutukunnallisen työllistämisen hoidon pysyviä rakenteita.

Arvioija kiersi yhdessä KEVÄT-hankkeen projektipäällikön kanssa kuntien /seutukuntien työllisyystyöryhmiä ns. ennakkokartoituksen merkeissä, mikä tilaisuus toimi samalla tukirakennetoiminnan esittelytilaisuutena ryhmien toimijoille. Vastaavanlainen kierros on tarkoitus tehdä myös KEVÄT-hankkeen loppuvaiheessa ja vertailla toiminnassa mahdollisesti tapahtuneita muutoksia. Vaihtoehtoinen tapa on ryhmien avainhenkilöiden haastattelut liittyen toiminnassa mahdollisesti tapahtuneisiin muutoksiin. Muutoksen oletetaan kuvaavan ainakin osittain KEVÄT-toimintamallin vaikuttavuutta työllisyystyöryhmissä sekä laajemmin seutukunta- ja kuntatasolla.

Havainnot kartoituksesta

Ennakkokartoituksessa mukana olleet työllisyystyöryhmät:

- Jyväskylän Työllisyysjaosto (Perusturvalautakunnan)
- Äänekosken työllisyys- ja osaamistyöryhmä TYLY
- Hankasalmen työllisyystyöryhmä
- Jämsän tulevaisuusryhmä, nykyisin Ennakointiryhmä
- Saarijärven TYÖ-ryhmä
- Keuruu, työllisyyspalvelut.

Toimivat työmarkkinat-ohjelman kautta ns. seudulliseksi osaamis- ja työllisyystyöryhmiksi perustettuja ryhmiä ovat Äänekosken, Jämsän ja Saarijärven ryhmät, Jyväskylän, Hankasalmen ja Keuruun ryhmät ovat erillisiä.

Ryhmillä on (tai tulisi olla (arvioijan huomio) tärkeä tehtävä kunnan kokonaistilanteen hahmottamisessa, toimenpiteiden sopimisessa ja esimerkiksi tarvittavien kehittämiskohteiden tunnistamisessa ja pro-

⁴ Era, Taina (2011) Työllistäminen ja kuntien käytännöt. Teoksessa Era, Taina (toim.) Työtä, osaamista ja osallisuutta Keski-Suomessa. Raportti Keski-Suomen välityömarkkinoiden kehittämistyöstä 2008-2011. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

jektitoiminnan ohjauksessa tai käynnistämisessä. Näin kaikki oleelliset kuntatoimijat voidaan sitouttaa työllisyyttä edistävään toimintaan ja kehittää toimijoiden keskinäistä työnjakoa ja sopimuksellisuutta. (Era 2011.)

Kuntien ja seutukuntien työllisyystyöryhmiin ja niitä vastaaviin tehty kierros osoitti, että keskisuomalaiset (seutu-) ja kuntakohtaiset tavat työllisyyden hoidossa poikkesivat selvitysajankohtana suuresti toisistaan (kts. taulukko 9). Jyväskylän poliittiseen edustukseen perustuva Perusturvalautakunnan Työllisyysjaosto linjaa kaupungin Työllisyyspalveluiden toimintaa sekä kaupungin työllistämistästrategiaa. Hankasalmen ja Äänekoskella ryhmien toiminta on kaupungin työllistämistoimintaa ohjaavaa. Keuruulla käynti suuntautui kaupungin Työllisyyspalveluihin, jonka tehtävänä on hoitaa keskitetysti kaupungin työllistämistävelvoitetta. Työllisyyspalvelut kehittävät ja tuottavat työllisyyspalveluja kaupungin sisäiseen työllistämiseen sekä ohjaavat työllistettyjä lähialueen yrityksiin ja yhdistyksiin. Jämsän ja Saarijärven ryhmät eivät niinkään linjanneet työllistämiseen liittyvää toimintaa, vaan ne edustivat pikemminkin keskustelevaa, toteavaa otetta. Jämsässä toimii Tulevaisuusryhmän ohella työllisyysryhmä, jonne KEVÄT-hankkeen käynti ei kuitenkaan kohdistunut.

Välityömarkkinoiden näkökulmasta ryhmät toimivat hyvinkin vaihtelevasti. Vastaavatko ne välityömarkkinoihin liittyviä tämän päivän haasteita ja miten tieto näiden ryhmien keskusteluista ja linjauksista välittyy työllisyyden ja työttömyyden hoidon käytännön toimintaan? Miten vaikuttaa esimerkiksi se, että TE-toimistojen ja kuntien yhteistoiminnan linjaukset ovat osin ristiriitaisia. TE-toimisto on panostanut viime vuosina työttömien palveluissa potentiaalisimpiin työllistyjiin jättäen ns. etuusasiakkaat kunnan, järjestöjen ja hankkeiden vastuulle? Myös työllisyysstrategian tasolla ryhmillä on eroja. Joissakin kunnissa on olemassa kirjatut strategiset tavoitteet, joissakin taas ei. Strategia saattaa olla joskus vain muutamien harvan henkilön tiedossa ja hallussa. Yhteinen piirre lähes kaikille on, että systemaattista seurattietoa on vähän ja esimerkiksi kuntien työllistämistoiminnan asiakasvaikutuksia ei juuri seurata. Ryhmien kokoonpanoissa kiinnittyy huomio työnantajapuolen so. yritysten ja yrittäjäjärjestöjen heikohkoon edustukseen työllisyysryhmissä. Välityömarkkinoiden viimeaikaisissa linjauksissa yritykset on huomioitu tärkeinä yhteistyökumppaneina kuntien työllisyyden hoidossa, ja esimerkiksi sosiaalisten kriteerien käyttö kuntien hankinnoissa voisi olla eräs keino lisätä erityisesti pk-yritysten kiinnostusta pitkäaikais-työttömien palkkaamiseen.

Parhaimmillaan työllisyystyöryhmä on kattava läpileikkaus kunnan työllisyyden hoidosta ja keskeisistä toimijoista ja linjauksista, joista tieto välittyy myös toiminnan tasolle ja yhteiseksi seurattaviksi tavoitteiksi. KEVÄT-tukirakenne tukee työllisyystyöryhmien toimintaa tuomalla niihin yhteistä toimintatapaa, johon oleellisena osana liittyy strategiatason suunnittelu, toiminnalle asetettavat tavoitteet sekä toiminnan seuranta ja mahdollisesti myös arviointi.

Esimerkkinä tavoitteellisesta toiminnasta on Hankasalmen kunnan tavoite, jonka mukaan Hankasalmen työttömyysasteen pitäisi olla alle Keski-Suomen keskiarvon ja alle Jyväskylän seudun. Lisäksi kunnassa on asetettu yhteinen tavoite nuorisotyöttömyyden alentamisesta nolnaan.

Työllisyystyöryhmä	Havainnot ⁵
Hankasalmi	<p>Työllisyystyöryhmässä mukana kunta (elinkeinotoimi, sote, nuorisotyö) työvoimahallinto ja kunnassa toimivat hankkeet, joista suuri osa on kolmannen sektorin hankkeita. Kunnassa kokoontuu erikseen nuorten työllisyysryhmä sekä yli 500 pv työttömänä olleiden työllisyysryhmä. Kunnassa erityiskohderyhmänä nuorten työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Tavoitteena ”nuorisotyöttömyys nollaan”.</p> <p>Tiedottavaa, toimintaa jäsentävää ja työnjakoa selkeyttävää. Tulevaisuutta linjaavaa.</p> <p>Kunnalla on oma ”Hankasalmen elinkeino- ja työllisyyspoliittinen ohjelma 2009-2015”, joka tosin kaipaa päivitystä.</p>
Jyväskylä Työllisyysjaos	<p>Poliittisin perustein valittu Perusturvalautakunnan Työllisyysjaosto. Luottamushenkilöistä koostuva Työllisyysjaoston tehtävinä on seurata Jyväskylän työllisyyskehitystä, tarkkailla työllisyysmäärärahojen kohdentumista, kehittää yhteistoimintaa kunnan ja valtion työllistämistoimenpiteiden yhteensovittamiseksi sekä ohjata ja seurata kaupungin omien työllistämistoimien vaikuttavuutta. Kaupungin Työllisyyspalveluiden tavoitteet ja niihin liittyvät toimenpiteet(strategiapaperi) on kirjattu ja hyväksytty perusturvalautakunnassa.</p> <p>Työllisyysjoston jäsenten kuultavaksi tuodaan kunnan työllisydenhoitoon liittyvää asiantuntijätietoa myös ulkopuolelta, esimerkiksi KEVÄT-ohjelma on ollut kuultavana välityömarkkinoihin liittyvissä kysymyksissä.</p> <p>Kaupungin Työllisyyspalveluiden tavoitteena on tukea vaikeimmassa työmarkkina-asemassa olevia työttömiä kohti avoimia työmarkkinoita. Aktivointitoimenpiteisiin käytössä olevat resurssit määräytyvät vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä. Talousarvion kautta määräytyvät myös vuosittaiset määrälliset tavoitteet, joita Työllisyysjaosto kokouksissaan seuraa.</p>
Jämsä Tulevaisuusryhmä Nykyisin Ennakointiryhmä	<p>Tulevaisuusryhmässä mukana Jämsä kaupungin (johto, sote) edustajat, Kuhmoisten kunnan edustaja, Elinkeinoyhtiön edustaja, TE-toimiston edustaja, Työvalmennussäätiö Avituksen edustaja, oppilaitoksen edustajia. ”Tulevaisuusryhmän tehtävänä on edistää seudun tahtotilaa toimimalla aktiivisesti ja positiivisessa hengessä seudun asukkaiden, yritysten, ja poliittisten päättäjien sitouttamiseksi seudun kehittäjiksi. Tulevaisuusryhmä koordinoi seudulla tehtävää aluekehitystyötä. Ryhmän erityisenä tehtävänä on tunnistaa paikallisia osaamistarpeita, ennakoida ja tehdä monipuolista yhteistyötä laadukkaan ja kilpailukykyisen paikallisen osaamisen varmistamiseksi”.</p> <p>Keskusteleva, kuunteleva. Varovaista hyväksyntää strategiapaperin laadinnan suuntaan.</p> <p>Jämsässä ei kirjattua työllisyysstrategiaa, Kuhmoisissa laadintaa suunnitellaan. Jämsässä selkeä työnjako välityömarkkinallisissa toimenpiteissä: kunta, AVITUS, TE-toimisto. Avitus hoitaa kaupungin työllisyyspuolen, kaupungin alaisena työllisyystoimikunta.</p> <p>”On useita erilaisia strategioita, miten toimitaan yritysten, miten kuntien kanssa. Työllistymistä tukevia palveluita tuotetaan yh-</p>

⁵ Perustuu osittain sivustoon: <http://peda.net/veraja/toimivattyomarkkinat/osat>

	teistyössä asiakaslähtöisesti. Toimijoita paljon ja kaikkien olisi toimittava. Siinä mielessä toteutuu enemmän näiden kokousten, teemojen ja tapaamisten kautta.”
Keuruu Työllisyyspalvelut	Keuruun työllisyyspalvelut (toimii perusturvan alla) hoitaa keskitetysti kaupungin työllistämismallia ja keskiössä on passiivilisten purku ja kuntouttava työtoiminta. Yhteistyötä yrityksiin ja kolmannen sektorin toimijoihin. Kolmannelle sektorille edelleensijoitustoimintaa. Määrälliset tavoitteet kirjattu ja niitä seurataan työllisyyspalveluiden toimesta. Keuruun seutukunnalle räätälöity oma työllistämismalli. Uusia avauksia mm. Sofie-palvelu vaikutusten seurantaan tulossa käyttöön.
Saarijärvi TYÖ-ryhmä	TYÖ-ryhmän tehtävänä on seurata Saarijärven työllisyysasioiden kehitystä ja käynnistää tarvittavia toimenpiteitä työttömyyden torjumiseksi yhteistyössä eri hankkeiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Keskeinenryhmän tehtävä on aikaansaada sopimus saarijärveläisestä työllisyydenhoitomallista. Sopimuksessa määritellään eri toimijoiden roolit ja velvollisuudet työllisyyden hoidossa sekä valmistellaan yhteinen työllisyysstrategia. TYÖ-ryhmän toiminta on käynnistynyt konkreettisesta korkeasta työttömyydestä. Työryhmän kokoonpano:Saarijärven seudun yrityspalvelut,Sote-kuntayhtymä Jyväskylän ammattikorkeakoulu,Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus, Visio-säätiö,TE-toimisto,Saarijärven kaupunki,Saarijärven yrittäjien edustaja.
Äänekoski TYLY-ryhmä	Työryhmän toiminnan tavoitteena on tuottaa yritysten toimintaedellytyksiä tukevaa osaamista ja varmistaa seudun työllisyyttä. Työryhmä ylläpitää ja kehittää seudun yritysten, koulutusorganisaatioiden ja muiden toimijoiden keskinäistä yhteistyötä. Ryhmän koollekutsujana aloitti Ääneseudun TE-toimisto, nyt ohjelman päivitysvaihetta koordinoi Ääneseudun kehitys Oy. Työryhmän kokoonpano: Äänekosken kunta, Konneveden kunta, Ääneseudun kehitys Oy, Äänekosken Yrittäjät Oy, seudun suurteollisuus, Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Äänekosken opetustoimi, Äänekosken TE-toimisto, Äänekosken työllistämisyksikkö

Taulukko 1 Kuntien työllisyistyöryhmät, havaintoja toiminnasta vuoden 2011 lopussa

3.2 Asiakasarviointi – työllisyyspoliittista avustusta saaneiden hankkeiden asiakastyytyväisyyskysely

3.2.1 Tausta ja käytännön toteutus

Eräs tapa saada asiakkaiden mielipiteet selville on asiakastyytyväisyyskysely, jota käytettiin kansallisella tuella rahoitettujen työllisyyspoliittisten hankkeiden (TYPO-hankkeet) asiakasarvioinnissa. Asiakastyytyväisyyskyselyn kohteena olivat näiden hankkeiden asiakkaat. Osallisuus- teemaan liittyen kysymyksiä suunnattiin ehkä jonkin verran perinteistä asiakastyytyväisyyskyselyä enemmän osallisuuden kokemuksen selvittämisen suuntaan. Keskeisenä mielenkiinnon kohteena olivat kuitenkin arvioinnin keskeiset teemat tuloksellisuus ja vaikutukset/vaikuttavuus.

Asiakkaiden osallistuminen päätöksentekoon on sidoksissa vaikuttamiseen ja vallan jakamiseen. Asiakas osallistuu sellaisen informaation tuottamiseen, jonka avulla palveluita voidaan kehittää. Asiakkailta saadaan tietoa kyselyiden ja haastattelujen kautta. Asiakkaiden valta liittyy oman äänen antamiseen ja kuulluksi tulemiseen, mutta ei varsinaiseen päätöksentekoon. (Era 2011.)

Kyselyn suorittaminen

Kysely toteutettiin talvella 2012 ns. informoituna kyselynä, jossa kyselytilaisuudet järjestettiin hankekohtaisesti ja kyselyyn vastaaminen kussakin hankkeessa tapahtui yhtäaikaisesti. Ryhmäkyselytilaisuuksien systemaattisen järjestämisen tavoitteena oli saada mahdollisimman moni TYPO-hankkeiden asiakas vastaamaan kyselyyn sekä myös tehdä kysymykset ymmärrettäviksi tarjoamalla mahdollisuus selventäviin lisäkysymyksiin. Kyselytilaisuuksien järjestämisen vastaajien aktivointijakson puitteissa ja nimettöminä vastaamisen uskottiin myös lisäävän osallistumisaktiivisuutta. Kyselytilaisuuksien organisoinnista vastasivat TYPO-hankkeiden vetäjät/projektipäälliköt. Jyväskylän alueen kyselytilaisuuksien ohjaajina toimivat Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat parityöskentelynä. Arvioija ohjasi muualla Keski-Suomessa kuusi kyselytilaisuutta. Neljässä hankkeessa hankevetäjät huolehtivat kyselyn toteutuksesta.

Kyselyn kohde, sisältö, tulosten käsittely ja tuloksista tiedottaminen

Kyselyn kohteena olivat ns. työllisyyspoliittista avustusta (valtakunnallinen rahoitus) saaneet hankkeet Keski-Suomessa. Avustuksella on tarkoitus edistää välityömarkkinoiden ja niihin liittyvien palvelujen kehittämistä sekä tukea vajaakuntoisten, pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien osallistumista aktiiviohjelmiin. Toiminnalla on oltava liittymä työttömien työmarkkinavalmiuksien parantamiseen sekä työpaikkojen luomiseen työttömille työnhakijoille. Avustuksen saaja voi olla kunta, kuntayhtymä, muu

yhteisö, säätiö, sosiaalinen yritys ja uusosuuskunta. Avustusta voidaan myöntää samaan toimintaan enintään viiden vuoden ajaksi kerrallaan.(TEM.⁶)

Kyselyn kohteena olleet hankkeet toimivat pääosin kolmannen sektorin organisaatioissa, kaksi hanketta toimi sosiaalisissa yrityksissä ja kuntaorganisaatioissa yksi hanke. Osallistuneita hankkeita oli kaikkiaan 23, mikä määrä on noin 70 % kaikista työllisyyspoliittisella avustuksella Keski-Suomessa rahoitetuista hankkeista.

Kyselylomake koostui seuraavista osista:

- Taustatiedot (ikä sukupuoli, koulutus, ammatti, aiemmat työllisyyspoliittiset toimet, avoimilla markkinoilla työllistyminen (milloin viimeksi))
- Asiakkaan käsitys työttömyyden taustalla olevista tekijöistä
- Kokemukset hankkeen aikaisesta aktivoinnista sekä asiakkaan omista vaikutusmahdollisuuksista hankkeessa
- Asiakkaan arvio työmarkkinallisista siirtymistä (3kk hankkeen päättymisestä)
- Asiakkaan arviot hankkeen vaikutuksista elämänlaadun osatekijöihin so. sosiaaliin suhteisiin, sosiaaliin taitoihin, omiin valinnan mahdollisuuksiin, työvalmiuteen, yleiseen terveydentilaan, taloudelliseen tilanteeseen, työllistymiseen sekä koulutushalukkuuteen

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 213 henkilöä, mikä on noin 50 % kaikkien keskisuomalaisten työllisyyspoliittisten v. 2012 toiminnassa olleiden hankkeiden asiakkaista. Jos huomioidaan, että vastaajien edellytettiin toimineen hankkeissa vähintään puoli vuotta, nousee edustavuusprosentti noin 10-15 %:lla. Vastaamattomuuden taustalla oli melko usein, että hankkeiden asiakkailta oli kieliongelmiä tai asiakkaat olivat edelleensijoitettuna. Lisäksi kolme hanketta ei halunnut osallistua kyselyyn. Kyselyaineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla, pääosin suorien jakaumien, ristiintaulukointien ja korrelaatioanalyysin avulla.

Kyselyn tuloksia käytetään ensisijaisesti Keski-Suomen välityömarkkinakokonaisuuden ns. KEVÄT-tukirakenteen arviointityössä. Tämän lisäksi tuloksista on kerrottu osallistuneille hankkeille ja rahoittajaviranomaisille TYPO-hankkeiden ohjauspäivässä kesäkuussa 2012. Tuloksia esiteltiin myös Moniasiakkuus ja osallisuus palveluissa -seminaarissa lokakuussa 2012. Tuloksista kirjoitetaan myös artikkeli keväällä 2013 valmistuvaan Osallisuus – oikeutta vai pakkoa –julkaisuun.

3.2.2 Vastanneiden taustatiedot

Suurin osa keskisuomalaisista TYPO-hankkeista toimii Jyväskylässä, mikä näkyy myös taulukossa 1 esitetyssä jakaumassa. Äänekosken hankkeista kaksi toimi Äänekoskella ja kaksi Suolahdessa.

⁶ <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2565>

Taulukko 2 Kyselyyn osallistuneiden hankkeiden ja vastanneiden lukumäärät paikkakunnittain

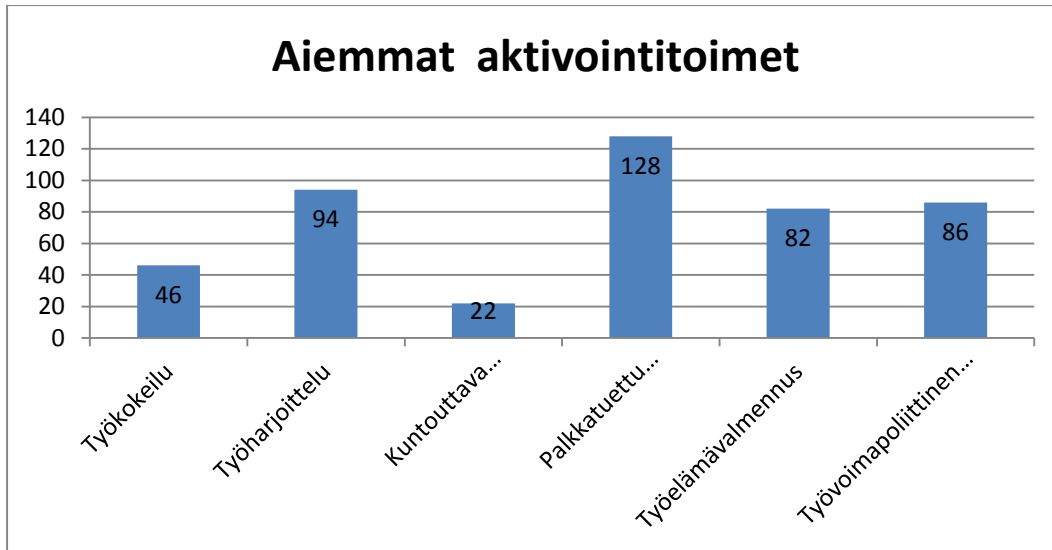
Paikkakunta	Hankkeiden lukumäärä	Vastanneiden lukumäärä
Jyväskylä	13	131 (61.5 %)
Äänekoski	4	31 (14.6 %)
Pohjoinen Keski-Suomi(Saarijärvi, Pihtipudas, Kannonkoski)	3	26 (12.3 %)
Jämsä	1	7 (3.2 %)
Petäjävesi	1	8 (3.8 %)
Laukaa	1	10 (4.6 %)
Yhteensä	23	213 (100 %)

Kyselyyn osallistuneista 213 henkilöstä oli naisia 56 % ja miehiä 44 %. Ikäluokittain miesten ja naisten osuudet jakautuivat melko tasaisesti, kuitenkin niin että nuorimmissa ikäluokissa oli suhteellisesti enemmän miehiä kuin naisia kun taas 45-54-vuotiaiden ikäluokassa naisten osuus oli suurempi.

Taulukko 3 Kyselyyn osallistuneiden ikä- ja sukupuoli jakauma (n=208)

			Ikäluokka				Total
			15-24v.	25-44v.	45-54v.	55-65v.	
Sukupuoli	Nainen	Count	2	33	54	28	117
		% within Sukupuoli	1,7%	28,2%	46,2%	23,9%	100,0%
	Mies	Count	7	36	25	23	91
		% within Sukupuoli	7,7%	39,6%	27,5%	25,3%	100,0%
Yhteensä		Count	9	69	79	51	208
		% within Sukupuoli	4,3%	33,2%	38,0%	24,5%	100,0%

Vastanneiden koulutustaustassa ei ollut merkittäviä eroja naisten ja miesten välillä. Miltei puolella (48 %, 108 vastaajaa) osallistujista oli keskiasteen koulutuksen saaneita. 25 %:lla (56 vastaajaa) oli perusasteen koulutus, 10 %:lla (23 vastaajaa) keskiasteen jälkeinen ei ei-korkea-asteen koulutus ja 8 %:lla (17 vastaajaa) korkea-asteen koulutus.



Kuvio 2 Vastaajien osallistuminen aktivointitoimenpiteisiin ennen nykyistä hankejaksoa

Kaikissa hankkeissa suurin osa osallistujista on osallistunut työllisyyspoliittisiin aktivointitoimenpiteisiin ennenkin. 11:ssä hankkeessa (23:sta) kaikki osallistujat olivat olleet toimenpiteissä aiemmin. Kaiken kaikkiaan 197 hankkeisiin osallistunutta ilmoitti olleensa välityömarkkinoiden toimenpiteissä ennenkin, ainoastaan 16:lle henkilölle tämä hanke on ensimmäinen. Suhteellisesti eniten ensimmäistä kertaa toimenpiteeseen osallistuneita oli nuorimmassa ikäluokassa (22 %) ja suhteellisesti vähiten 45-54-vuotiaiden ikäluokassa (4 %).

3.2.3 Työttömyyden taustatekijät ja tavoitteet tukijaksolle

Keskeistä työttömyyden taustalla olevaa tekijää tiedusteltiin strukturoidulla kysymyksellä. Vastaajat saivat nimetä yhdestä kolmeen keskeistä tekijää. Taulukon 4 perusteella huomataan, että sekä miehillä, että naisilla käsitykset ovat yhteneväiset.

Taulukko 4 Vastaajien käsitykset työttömyyden keskeisistä syistä

Työttömyyden keskeiset syyt	Sukupuoli			
	Nainen		Mies	
	Count	%	Count	%
Ikä	37	18 %	27	17 %
Terveystila	32	16 %	20	12 %
Vanhentunut tai puuttuva ammattitaito	37	18 %	30	18 %
Velat	4	2 %	5	3 %
Oman alan heikko työtilanne paikkakunnalla	56	27 %	57	35 %
Muu syy, mikä	39	19 %	24	15 %

Keskeisin syy vastaajien mielestä on oman alan heikko työtilanne paikkakunnalla. Vastaukset ovat yhteneväisiä kaikilla hankepaikkakunnilla. Seuraavaksi yleisimpänä pidettiin vanhentunutta tai puuttuvaa ammattitaitoa. Nuorimmilla vastaajilla kyse on useimmiten puuttuvasta ammattitaidosta, kun taas vanhemmilla syyt ovat usein vanhentuneessa, osin myös työmarkkinoiden kannalta vääränlaisessa ammattitaidossa. Kolmanneksi tavallisin syy oli ikä; jo ikäryhmässä (45-55) iän merkitys nostettiin keskeiseksi työttömyyden syyksi. Naisten kohdalla perhetilanteeseen liittyvät seikat olivat usein työttömyyden taustalla. Miehet taas mainitsivat alkoholiongelman syyksi useammin. Terveystila oli naisilla työttömyyden syynä tavallisemmin kuin miehillä, mikä saattaa johtua vastaajajoukon naisten miehiä vanhemmasta ikärakenteesta. Kymmenellä vastanneella työttömyyden taustatekijänä oli erään vastanneen luonnehtima ”elämäntapatyöttömyys”, jolla tarkoitettiin työttömyyden olevan pitkälle henkilökohtainen omaan elämäntilanteeseen liittyvä valinta, jota luonnehtivat mm seuraavat ilmaisut:

”oma valinta”

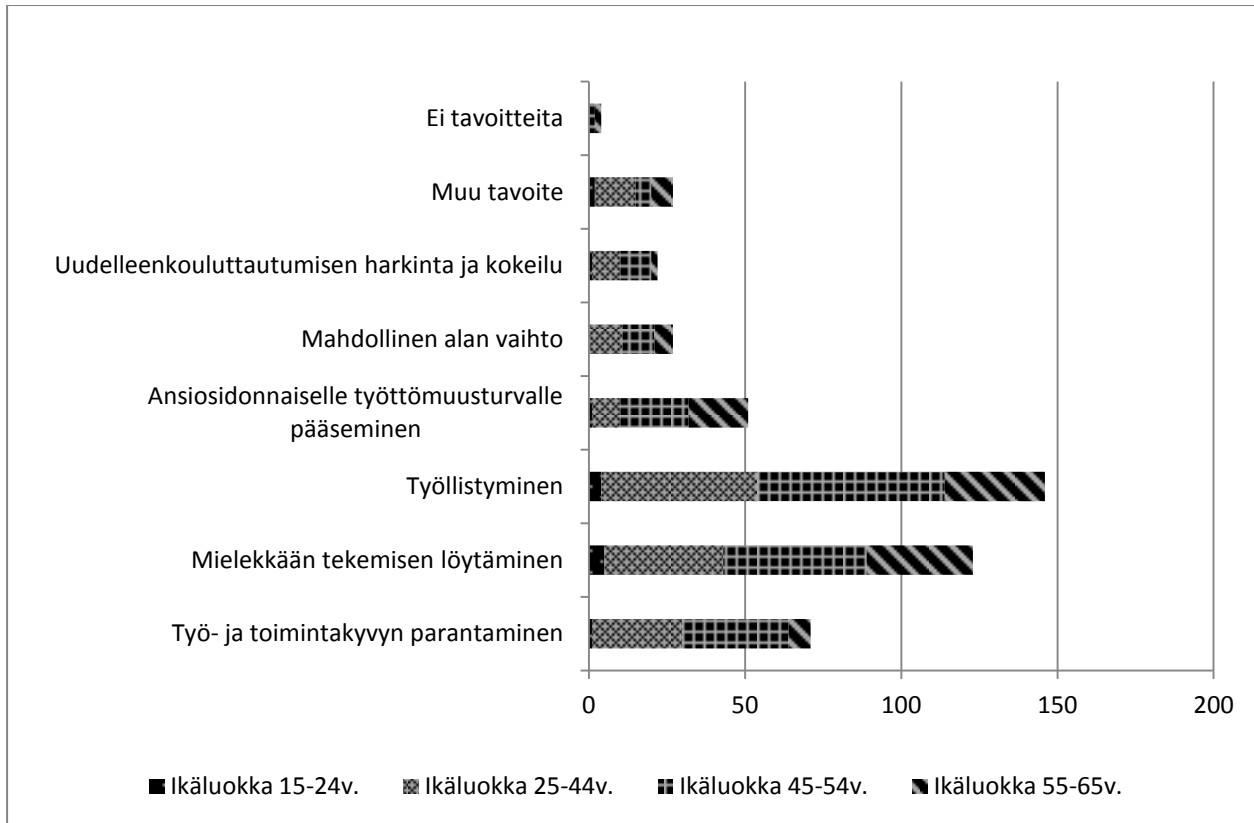
”en ole hakenut töitä intensiivisesti”

”ei ole motivaatiota tehdä työtä”

”vapaus tehdä mitä haluaa, olla työtön mutta yhteiskunnallisesti aktiivinen”.

Kyselyyn osallistuneista TYPO-hankkeiden asiakkaista suurin osa (73%) oli kyselyn tekohetkellä palkkatukityössä. Seuraavaksi tavallisin tukityön muoto oli työharjoittelu tai työelämävalmennus (16 %), kuntouttava työtoiminta oli kolmanneksi yleisin (6 %). Oppisopimusjaksolla ja työkokeilussa oli kummassakin vain muutama osallistuja, näiden yhteenlaskettu osuus oli 5 %.

Tukijakson keskeinen **tavoite** kaikissa ikäluokissa oli työllistyminen, useimmiten palkkatuettuun työhön mutta myös muihin työllisyyspoliittisiin toimiin kuten työelämävalmennukseen, työharjoitteluun ja työkokeiluun. Myös mielekkään tekemisen löytäminen ja työ- ja toimintakyvyn parantaminen sekä ansiosidonnaiselle työttömyysturvalle pääsy ovat vastaajien keskeisiä tavoitteita. Sen sijaan uudelleen koulutautumisen harkinta ja mahdollinen alan vaihto ovat tavoitteina harvinaisempia, mutta tavoitteina kuitenkin erittäin tärkeitä avoimille markkinoille työllistymistä ajatellen. Muista tavoitteista yleisimpiä olivat eläkkeelle pääseminen, karenssien poistaminen sekä ammattitaidon päivitys, työkokemuksen saanti jne. jotka viimeksi mainitut tavoitteet voidaan pitkälle yhdistää työllistymistavoitteen alle.

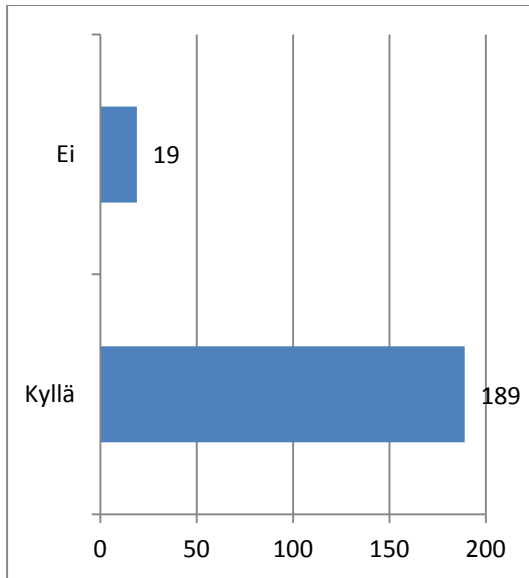


Kuvio 3 Tavoitteet tukijaksolle eri ikäluokissa

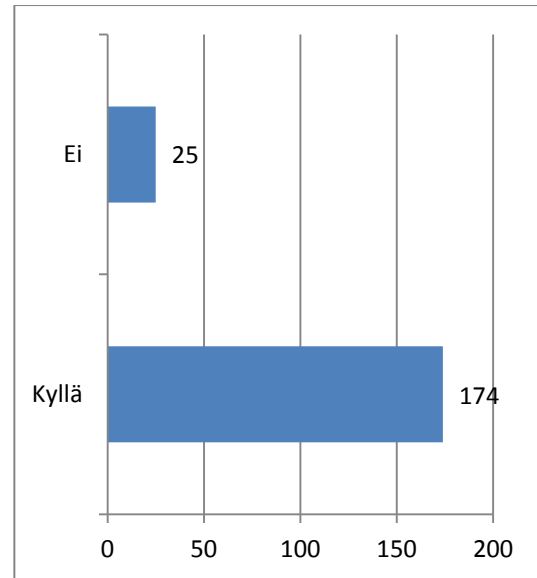
3.2.4 Osallisuus ja ohjaus

Kyselyssä osallisuuden kokemusta tiedusteltiin kysymyksillä ”Oletko saanut hankkeen aikana riittävästi tukea ja ohjausta työtehtävissäsi ?” sekä ”Oletko saanut äänesi kuuluviin tehtäessä omaan toimintaasi liittyviä ratkaisuja ?”

Asiakkaiden osallisuus näyttää näiden kahden (kuviot 4 ja 5) kysymyksen perusteella toteutuneen hankkeissa työntekijöiden työolojen ja ainakin osittain työn sisällön suhteen, sikäli kuin hankkeiden tarjoamissa töissä on ollut valinnan mahdollisuuksia. Asiakkaita on paitsi opastettu ja neuvottu, myös suurimman osan (87 %) mielestä kuunneltu tukityöjakson aikana. Tyytymättömyyden taustalla oli monilla alemmuuden tunne ja myös se, että yksilöllistä elämäntilannetta ja taustatekijöitä ei huomioitu asiakkaiden mielestä tarpeeksi työtehtäviä jaettaessa.



Kuvio 4 Oletko saanut hankkeen aikana tukea ja ohjausta työtehtävissäsi?



Kuvio 5 Oletko saanut äänesi kuuluviin tehtäessä omaan toimintaasi liittyviä...

Kati Närhi ja Tuomo Kokkonen⁷ ovat tutkimustyössään listanneet tekijöitä, jotka estävät ja edistävät asiakkaan osallisuutta hyvinvointipalveluissa. Heidän mukaansa estäviä tekijöitä ovat: köyhyys, palvelujärjestelmän monimutkaisuus, leimaavat, eriarvoistavat ja epädemokraattiset/läpinäkymättömät palvelut, byrokratian joustamattomuus, rakenteelliset tekijät kuten aktivointiin, yhteishakuun ja työmarkkinoihin liittyvät kaavamaisuudet, massapalvelut, työntekijöiden työolot ja kehittämismahdollisuudet, resurssien vähäisyys. Edistäviä tekijöitä ovat: perusturva, palveluiden riittävyys ja oikea-aikaisuus, toiminnan läpinäkyvyys ja ymmärrettävyys, oikeuksien toteutuminen, hyvä vuorovaikutus ja molemminpuolinen luottamus, onnistumisen kokemukset, räätälöidyt ja yksilölliset palvelut, kaavamaisen rakenteiden purkaminen. (Närhi, Kokkonen 2012.)

Rahoituksen saannin edellytyksenä TYPO-hankkeille on, että niiden tulee edistää välityömarkkinoiden ja niihin liittyvien palvelujen kehittämistä sekä parantaa työttömien työnhakijoiden työllistymisedellytyksiä. Kyselyssä selvitettiin asiakkaiden käsityksiä myös siitä, miten hankkeissa on ohjattu työllistymiseen liittyen ja kannustettu koulutukseen. Lisäksi kysyttiin, onko hankkeen ohjauksellisissa toimenpiteissä huomioitu aika, jolloin hanke asiakkaan kohdalla on loppunut.

Edellä luetellut tekijät ovat myös asiakkaiden osallisuutta edistäviä tekijöitä palveluiden riittävyyden ja oikea-aikaisuuden kautta. Toisaalta nämä tekijät ovat myös niitä, joiden kautta TYPO-hankkeet voidaan nähdä välityömarkkinoiden palveluja kehittävinä ja asiakkaiden työllistymisedellytyksiä tukevinä.

⁷ Närhi, Kati ja Kokkonen, Tuomo (2012) Osallisuus toimijuuden mahdollistajana. Esitys Moniasiakkuus ja osallisuus palveluissa – seminaarissa. Jyväskylän yliopisto/Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.

Hankkeissa annettu ohjaus ja neuvonta työllistymisessä vaihtelee haastateltujen kohdalla enemmänkin yksilö- kuin hankekohtaisesti. Noin 60 % vastanneista on saanut työllistymiseen liittyvää ohjausta kun taas 40 % ei tällaista ohjausta tunnistanut. Silloin kun ohjausta on ollut, on se pääasiassa saatu projektihenkilökunnalta, mutta muutamassa projektissa ohjausta on antanut myös toisen TYPO-projektin työvalmentaja.

Taulukko 5 Työllistymiseen ja koulutukseen kannustaminen hankkeissa

Kysymys	Kyllä-vastaukset	Ei-vastaukset
Oletko saanut hankkeen aikana neuvoja ja ohjausta työllistymiseen liittyen?	124 (60 %)	82 (40 %)
Onko sinulle kerrottu hankkeen aikana mahdollisuuksistasi koulutukseen?	122 (60 %)	80 (40 %)
Onko hankkeessa tehty jatkosuunnitelma ajalle kun hanke loppuu?	49 (24 %)	153 (76 %)

Koulutusmahdollisuuksista kertominen ei myöskään ole kuulunut kaikkien TYPO-hankkeiden toimintaan, sillä noin 40 prosenttia vastanneista ei ole tällaista tietoa saanut hankejakson aikana. Palkkatukijakson aikana koulutusta oli toteutettu lähinnä lyhyiden ns. korttikoulutusten kautta. Ehkä huolestuttavin on kuitenkin tulos, jonka mukaan hankkeissa ei pääsääntöisesti suunnitella asiakkaiden jatkopolkuja hankejakson päättymisen jälkeen (taulukko 5). – Nyt saaduille tuloksille löytyy kuitenkin joitakin lieventäviä asianhaaroja. Osalla kyselyyn osallistuneista hankejakso oli vasta alussa, jolloin hankkeen kokonaisuus oli osin hahmottumatta ja ohjaustoiminta vasta alkuvaiheessa. Kuitenkin tulosten pohjalta välittyy selkeästi tarve nostaa ohjauksen sekä erityisesti tulevaisuusorientoituneen ja koulutukseen suuntaavan ohjauksen merkitystä kaikissa TYPO- hankkeissa. Myös tukijakson ja koulutuksen yhdistäminen on mahdollinen ja suositeltava koulutuksen muoto. Tämän tyyppisen koulutuksen malleja on kokeiltu ESR-hankkeissa. Keski-Suomen alueella on toiminut Työnhakijan ammatilliset polut -hanke, ja parhaillaan on käynnissä Jyväskylän TE-toimiston alueella nuoriin kohdistuva Osaamisella töihin –hanke.

3.2.5 Hankkeiden hyvät ja huonot puolet

Kyselyssä tiedusteltiin asiakkailta avoimella kysymyksellä, mikä meneillään olleella hankejaksoilla on ollut heidän mielestään hyvää tai vastaavasti huonoa. Vastauksia saatiin lähes kaikilta ja useimmat löysivät hankkeista sekä hyvää että huonoa. Keskeinen tyytyväisyyden lähde hankkeissa oli saavutettu yhteisöllisyyden kokemus, työn tekeminen samanlaisessa tilanteessa olevien kanssa sekä työtovereilta saatu vertaistuki. Tätä mieltä oli yli puolet vastanneista. Myös työilmapiiri tukityöllistymisjaksoilla koettiin pääosin hyväksi samoin kuin työn sisällöllinen anti ja työtehtävissä kohdatut asiakkaat (kirpputorityö, kotipalvelutyöt). Lisäksi hyväksi puoleksi nousi monissa vastauksissa elämänhallinnan paraneminen työssäkäynnin ansiosta, mikä tulos on havaittu useissa välityömarkkinoita koskevissa selvityksissä (esimerkiksi Luhtasela 2009, Lääperi 2011⁸). – Huonoissa puolissa oli myös tuttu pohjavire, jossa keskeisinä

⁸ Lääperi, Raija (2011) KEVÄT-tasaus. Keski-Suomen välityömarkkinoiden KEVÄT-kehittämishojelman tuloksia ja vaikutuksia. Moniste. Jyväskylä.

asioina olivat määräaikaisuus sekä palkan pienuus. Työtehtävien yksitoikkoisuus, suunnittelemattomuus, likainen ja pölyinen työympäristö sekä henkilöstöjohtamiseen liittyvät ongelmat olivat myös mukana huonoja ominaisuuksia listattaessa.

Tiedusteltaessa hankkeisiin liittyviä muutostarpeita, löysi 60 asiakasta muutettavaa kun taas 128 asiakasta oli tyytyväisiä vallitsevaan tilanteeseen. Muutostarpeina korostettiin osittain huonojen ominaisuuksien kuten palkan määrän ja työssäolajakson keston lisäystä, mutta erityisesti toivottiin hankkeiden suunnitteluun panostusta, yksilön lähtökohtien huomioimista, työllistymiseen liittyvän ohjauksen lisäämistä ja koulutukseen kannustamista sekä hankejaksolla että yleisesti.

3.2.6 Hankkeiden vaikutuksista

Kyselyyn osallistujilta kysyttiin, miten he uskovat hankejakson vaikuttavan omiin työllistymismahdollisuuksiinsa. 162 vastanneesta 65 % uskoi hankejakson parantavan omia työllistymismahdollisuuksiaan, 35 % taas katsoi, että hankejaksolla ei ole vaikutusta työllistymiseen. Viimeksi mainitut olivat niitä välityömarkkinoiden kiertolaisia, joilla työttömyys- ja välityömarkkinajaksojen vaihtelu oli muodostunut pysyväksi ratkaisuksi. Nämäkin henkilöt näkivät tukityöllistämisen työttömyyttä parempana ratkaisuna.

- ” Tilanne tuntuu toivottomalta. Kun tämä työjakso on ohi, alkaa taas työttömyys joka jatkuu hamaan tulevaisuuteen. Onhan tämä ollut yhtä tyhjän kanssa hommia, mutta parempi sekin kuin työttömyys.”

Elämänlaadun osa-alueiden muutokset

Asiakasvaikuttavuuden osoittajana tässä selvityksessä käytettiin elämänlaatumittarin osatekijöitä, joilla oletettavasti on vaikutusta välityömarkkina-asiakkaiden siirtymiseen kohti työllistymistä. Elämänlaatumittarion rakennettu keskisuomalaisessa aikuissosiaalityön hankkeessa ja se pohjaa pitkälle Asko Suikkasen⁹ tekemiin havaintoihin vaikeasti työllistettävien esteistä ja kynnyksistä työllistämisen prosessissa. Lähestymistavan ideana on motivaation (vrt. Kotiranta¹⁰), elämänhallinnan (sosiaaliset verkostot ja sosiaaliset taidot), osaamisen ja työllistettävyyden kynnyksen ylittäminen käytettävissä olevien julkisten palveluiden avulla. Mittaria voidaan käyttää vaikuttavuuden osoittajana mm. SKV-indeksissä (Rautiainen 2009¹¹), joka poikkeaa perinteisistä ”kustannuksen muutos / tuoton muutos” -malleista siinä, että siinä huomioidaan muutos todennäköisissä kustannuksissa, ja siten katsotaan tarvittaessa pitkällekin tulevaisuuteen kustannusvaikuttavuutta.

Luhtasela, Leena (2009) Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Lisensiaattitutkimus. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto.

⁹ Suikkanen, Asko (2008) Selvitys välityömarkkinoista 13.10.2008, päivitetty 4.5.2009.

¹⁰ Kotiranta, Tuija (2008) Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Sciences 335. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä

¹¹ Rautiainen, Antti (2009) Aikuissosiaalityön kustannusvaikuttavuuden mittaaminen ja elämänpolut: taustaa ja käsiteanalyysia. Työpaperi, julkaisematon.

Elämänlaadun osa-alueittainen tarkastelu palvelee yksityiskohtaisempaa aktivoinnin tuloksellisuus- ja vaikuttavuustarkastelua. Elämänlaatu-mittarin osa-alueet ovat: asiakkaan yhteisöllisyys (sosiaaliset suhteet), asiakkaan sosiaaliset taidot, asiakkaan yleinen terveydentila, asiakkaan työvalmius, asiakkaan mahdollisuus tehdä itse omaa elämäänsä koskevia valintoja (voimaantuminen), asiakkaan taloudellinen tilanne, asiakkaan mahdollisuudet työllistyä välityömarkkinoille, asiakkaan mahdollisuudet työllistyä avoimille markkinoille ja asiakkaan koulutushalukkuus. Elämänlaatua kuvataan mallin ”perusvaihtoehdossa” kahdeksalla em. alueella 5-portaisella Likert-asteikolla, jossa 1 = erittäin huono ja 5 = erittäin hyvä. (Ulfves, Lääperi, Rautiainen ja Närhi 2010.¹²)

Nyt tehdyn asiakastyytyväisyyskyselyn perusteella eniten positiivista muutosta on tapahtunut asiakkaiden taloudellisessa tilanteessa ja sosiaalisissa suhteissa. Taloudellisen tilanteen parantuminen on monien kohdalla ilmeinen silloin kun siirrytään työttömyydestä palkkatuelle tai oppisopimuskoulutukseen sekä myös siirryttäessä tulottomasta työmarkkinatuen piiriin. Sosiaalisten suhteiden paraneminen on yhteydessä jo aiemmin todettuun tulokseen, jonka mukaan asiakkaat pitivät hankeajan parhaana puolena yhteisöllisyyden kokemusta. - Työvalmiudessa, mahdollisuuksissa työllistyä avoimille markkinoille sekä välityömarkkinoille on merkittävää paranemista, mutta enemmistön mielestä nämä osa-alueet ovat kuitenkin säilyneet ennallaan. Koulutushalukkuuden muutos positiiviseen suuntaan oli sitä suurempi, mitä nuoremasta ikäluokasta (kts. liitetaulukko) oli kyse.

Ikäluokittain tarkasteltuna huomataan vanhimman ikäluokan (kts. liitetaulukko) edustajien arvioiden olevan muita poikkeavia. Kaikkien osa-alueiden kohdalla enemmistö ikäluokkaan kuuluvista katsoo, että muutosta ei ole tapahtunut, vaan tilanne on säilynyt ennallaan.

¹² Ulfves, Anne-Mari., Lääperi, Raija, Rautiainen, Antti. & Närhi, Kati (2010) Aikuissoisaalisyöhön kiinteästi liittyvien aktivointi- ja työllistämispalvelujen kustannuksia ja vaikutuksia. Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Raportteja 26/2010. Jyväskylä.

Taulukko 6 Elämänlaadun osatekijöiden muutokset

		Count	%
SosSuhteidenMuutos	Heikentynyt	10	5 %
	Säilynyt ennallaan	98	48 %
	Parantunut	97	47 %
SosTaitojenMuutos	Heikentynyt	6	3 %
	Säilynyt ennallaan	148	72 %
	Parantunut	51	25 %
MahdollisuusTehdä itse omaa elämäänsä koskevia valintoja-Muutos	Heikentynyt	10	5 %
	Säilynyt ennallaan	132	65 %
	Parantunut	60	30 %
TyövalmiusMuutos	Heikentynyt	9	5 %
	Säilynyt ennallaan	112	58 %
	Parantunut	73	38 %
TerveystilaMuutos	Heikentynyt	15	7 %
	Säilynyt ennallaan	139	68 %
	Parantunut	51	25 %
TaloudellinenTilanneMuutos	Heikentynyt	4	2 %
	Säilynyt ennallaan	99	49 %
	Parantunut	100	49 %
MahdollisuusTyöllistyäVtmMuutos	Heikentynyt	29	15 %
	Säilynyt ennallaan	99	51 %
	Parantunut	68	35 %
MahdollisuusTyöllistyäAvoimetMuutos	Heikentynyt	7	4 %
	Säilynyt ennallaan	117	59 %
	Parantunut	74	37 %
KoulutushalukkuusMuutos	Heikentynyt	7	4 %
	Säilynyt ennallaan	149	76 %
	Parantunut	40	20 %

Työmarkkina-asema, siirtymät

Kaikista asiakkaista 43 % uskoi olevansa työtön kolme kuukautta hankejakson jälkeen. Asiakkaista 13 % uskoi työllistyvänsä lähinnä muihin välityömarkkinoiden toimenpiteisiin. Tulokset vahvistavat TYPO-hankkeiden kohdalla tosiasian, että välityömarkkinallinen työ hankkeissa voi edistää avoimille markkinoille työllistymistä osan kohdalla, mutta suurimmalla osalla kyse on enemmänkin sosiaalisesta työllistämisestä ja työmarkkinoilta syrjäytymisen ehkäisystä.

Taulukko 7 Vastanneiden käsitys työmarkkina-asetaan 3 kuukautta TYPO-hankkeen päättymisen jälkeen ikäluokittain

Työmarkkina-asema	15-24	25-44	45-54	55-65	Yhteensä
Työtön työnhakija	36 %	36 %	44 %	51 %	43 %
Työssä avoimilla markkinoilla	27 %	27 %	23 %	14 %	23 %
Välityömarkkinoiden toimenpiteissä	0 %	10 %	17 %	13 %	13 %
Koulutuksessa	36 %	11 %	8 %	8 %	10 %
Muu, mikä	0 %	8 %	2 %	2 %	3 %
Eläkkeellä	0 %	1 %	1 %	8 %	2 %
Kuntoutuksessa	0 %	3 %	3 %	0 %	2 %
Yrittäjä	0 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Työmarkkinoiden ulkopuolella	0 %	0 %	1 %	3 %	1 %

Kyselyyn vastanneiden usko avoimille markkinoille työllistämiseen oli kuitenkin yllättävän vahva, peräti 23 % uskoi työllistyvänsä avoimille markkinoille. Siirtymään avoimille työmarkkinoille uskovat erityisesti nuorimmat (alle 44-vuotiaat) ikäluokat ja miehet useammin kuin naiset. Kun verrataan saatuja tuloksia KEVÄT-ohjelmassa saatuihin tuloksiin, jossa kohdejoukkona oli työvoimapolitiiseen koulutushankkeeseen osallistuneet henkilöt, ovat nyt saadut tulokset optimistisemmat avoimille markkinoille siirtymisen osalta. Koulutusprojektin pitkäaikaistyöttöminä aloittaneista oli projektin päättyessä avoimille markkinoille työllistyneitä 15 %, tämän kyselyn perusteella luku oli optimistisempi. Huomattava on, että nyt tehdyssä kyselyssä luku on arvio, kun taas Työnhakijan ammatilliset luvun taustalla on tosiasiallinen tilanne projektin lopussa. Nyt saatuja tuloksia voitaneenkin pitää pikemminkin optimismin ja toiveikkuuden ilmentymänä kuin realistisena arviona. Työttömyyteen palaamisen osalta tulokset sen sijaan ovat yhteneväiset, koulutushankkeessa luku oli 43 %, mikä on lähes sama kuin tässä selvityksessä saatu osuus. (Kts. Lääperi 2011).

Työttöminä uskoivat olevan yleisimmin vähiten koulutusta saaneet kun sen sijaan avoimille markkinoille tai välityömarkkinoille sijoittumiseen uskoivat yleisimmin korkeamman koulutustaustan omaavat. Lähes

puolet (47 %) korkeakoulutetuista uskoi työllistyvänsä avoimille markkinoille hankejakson jälkeen. Työttömyysvaihtoehdon valinta on sitä yleisempi mitä vanhemmasta vastaajasta on kyse. Vanhimman ikäluokan edustajista yli puolet uskoo olevansa työttömänä hankejakson jälkeen. Liitetaulukon ehkä positiivisin viesti löytyy nuorimman ikäluokan kohdalta, sillä heistä 36 % uskoi olevansa koulutuksessa hankejakson jälkeen. Muiden ikäluokkien kohdalla luku on huomattavasti alhaisempi (noin 10 %). Koulutuksellisen siirtymän vähyyttä selittää ainakin osittain jo aiemmin ilmennyt tulos, jossa 40 % vastanneista ilmoitti, ettei heille hankkeessa kerrottu lainkaan koulutusmahdollisuuksista. Siirtymien näkökulmasta koulutuksesta kertominen ja siihen kannustaminen onkin seikka, joka vaatii muutosta työllisyyspoliittisen rahoituksen hankkeiden osalta.

Kun tarkastellaan siirtymiä tukityöllistämismuodon (taulukko 8) perusteella, poikkeaa oppisopimuskoulutuksessa olevien ryhmä (n=7) selkeästi muista. Yli puolet uskoo työllistyvänsä avoimille markkinoille myös oppisopimusjakson jälkeen. Vastaava osuus palkkatuella työllistettyjen joukossa on 24 %. Työttöminä palkkatuetussa työssä olevista uskoo olevansa 46 % ja välityömarkkinoilla 12 %. Työttömyysjakso on sinällään tällä ryhmällä looginen vaihtoehto, sillä monella palkkatuella työllistetyistä on takanaan useita vuosia kestänyt käytäntö, elämäntapa, jossa työttömyys ja palkkatukijaksot vaihtelevat tietyssä syklissä. Työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa olleista 16 %, työkokeilussa olleista 30 % ja kuntouttavassa työtoiminnassa olleista 26 % uskoi jatkavansa välityömarkkinoilla. Työkokeilua lukuun ottamatta kaikissa viime mainituissa ryhmissä työttömyyden odote on harvinaisempi kuin palkkatuetuilla, joilla taas koulutuksellisen siirtymän mahdollisuus oli pienin (poikkeus työkokeilu).

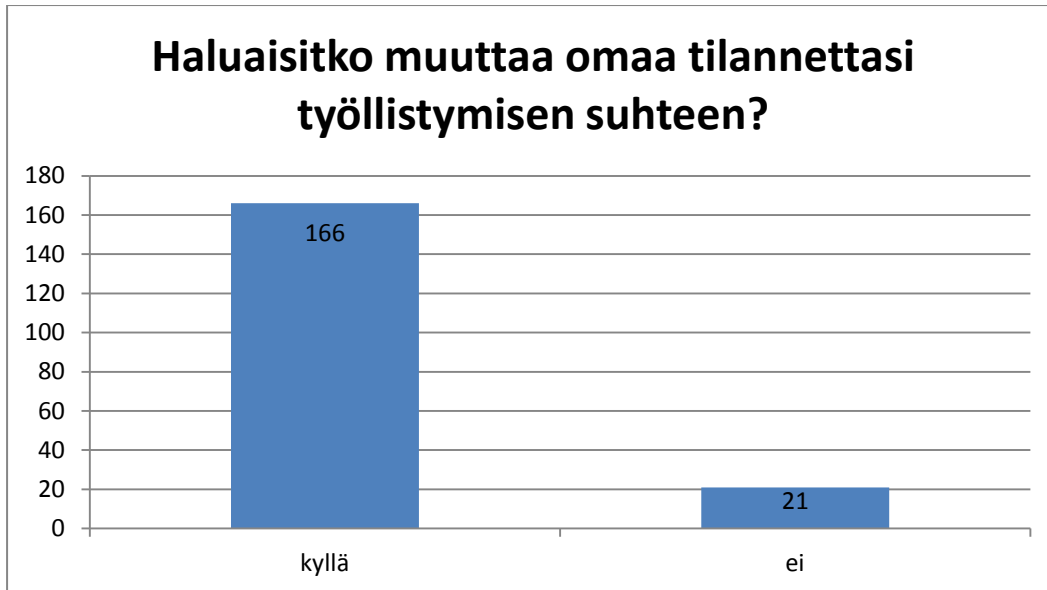
Taulukko 8 Tulevat työmarkkina-asema-arviot tukityöllistämismuodon mukaan

	Työssä avoimilla markkinoilla	Koulutuksessa	Työtön työnhakija	Eläkkeellä	Työmarkkinoiden ulkopuolella	Kuntoutuksessa	Yrittäjä	Välityömarkkinoiden toimenpiteissä	Muu, mikä
Palkkatuettu työ	24 %	8 %	46 %	3 %	1 %	2 %	3 %	12 %	2 %
Työharjoittelu/työelämä-valmennus	18 %	20 %	35 %	2 %	0 %	2 %	0 %	16 %	6 %
Työkokeilu	10 %	0 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	30 %	10 %
Oppisopimuskoulutus	57 %	14 %	14 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	14 %
Kuntouttava työtoiminta	21 %	11 %	26 %	0 %	0 %	11 %	0 %	26 %	5 %
Muu, mikä	17 %	17 %	25 %	8 %	8 %	0 %	0 %	8 %	17 %

Taulukko 9 Ikäluokittaiset arviot tulevasta työmarkkina-asemasta

Minkä arvelet olevan työmarkkina-asesi hankkeen päättymisen jälkeen? (3kk)	Ikäluokka				
	15-24	25-44	45-54	55-65	Yhteensä
Työmarkkina-asema					
Työtön työnhakija	36 %	36 %	44 %	51 %	43 %
Työssä avoimilla markkinoilla	27 %	27 %	23 %	14 %	23 %
Välityömarkkinoiden toimenpiteissä	0 %	10 %	17 %	13 %	13 %
Koulutuksessa	36 %	11 %	8 %	8 %	10 %
Muu, mikä	0 %	8 %	2 %	2 %	3 %
Eläkkeellä	0 %	1 %	1 %	8 %	2 %
Kuntoutuksessa	0 %	3 %	3 %	0 %	2 %
Yrittäjä	0 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Työmarkkinoiden ulkopuolella	0 %	0 %	1 %	3 %	1 %

STM:n raportissa ”Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia” suositettiin monia tapoja heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden kysynnän lisäämiseksi. Raportissa myös korostettiin asiakkaiden oman näkemyksen ja kokemuksen huomioimista heidän työelämäosallisuuttaan edistettäessä. TYPO-kyselyssä esitettiin asiakkaille kysymys, miten he haluaisivat muuttaa/kehittää omaa tilannettaan työllistämisen suhteen. Lähes 90 % vastanneista halusi muuttaa omaa tilannettaan.



Kuvio 6 Muutoshalukkuus oman työllistymistilanteen suhteen

Suurin osa vastanneista toivoi saavansa tulevaisuudessa kokopäiväistä työtä. Seuraavaksi eniten toivottiin osa-aikatyötä, osa-aikatyön ja osa-aika-eläkkeen yhdistämistä sekä pidempiä jaksoja välityömarkkinoilla. TYPO-kysely toi esiin saman ongelman, mikä nostettiin esiin myös STM:n selvityksessä. Asiakasiin kohdistettujen palveluiden lisäksi tarvitaan myös työvoiman kysyntään liittyviä toimenpiteitä, joilla tuetaan vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymistä. Niiden henkilöiden osalta, joille työllistyminen avoimille markkinoille ei ole mahdollista tarvitaan uusia, poliittisen tahon ratkaisuja. Erityisesti niiden pitkään työttöminä olleiden tilanne, joilla on alentunut työkyky, mutta jotka eivät ole päässeet eläkkeelle, tarve pysyväisluonteisiin ratkaisuihin, kuten pidempikestoiseen tuettuun työhön, on suuri. (STM 2011.¹³) Tällä hetkellä STM:ssä työskenteleekin kaksi työryhmää, joissa pohditaan työelämäosallisuuden lisäämiseen ja osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksiin liittyviä kysymyksiä.

3.2.7 Kooste

TYPO-hankkeiden asiakastytyväisyyskysely antaa yllättävänkin positiivisen kuvan asiakastytyväisyydestä. Vastaajista (n=213) suurimmalla osalla oli kokemuksia välityömarkkinallisista toimenpiteistä jo ennen nyt käsiteltyä hankejaksoa. Vastaajajoukossa oli ainoastaan 16 henkilöä, jotka eivät olleet aiemmin osallistuneet välityömarkkinallisiin toimenpiteisiin. Kun aineiston tuloksia verrattiin osallistuneiden ja ei osallistuneiden kesken, olivat tulokset hyvin samansuuntaisia.

¹³ Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) (2011) Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia. Raportteja ja muistioita 2011:4.

Suurin osa vastaajista (87 %) oli tyytyväisiä hankkeissa tehtävään työhön. He kokivat saaneensa opastusta ja neuvoja työtehtäviinsä liittyen. Lisäksi heidän mielipiteitään oli suurimman osan mielestä kuunneltu työtehtäviä järjestettäessä.

Työllisyyspoliittisella avustuksen taustalla on tarkoitus edistää välityömarkkinoiden ja niihin liittyvien palvelujen kehittämistä sekä tukea osatyökykyisten, pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien osallistumista aktiiviohjelmiin. Lisäksi järjestettävällä toiminnalla on oltava liittymä työttömien työmarkkina- valmiuksien parantamiseen sekä työpaikkojen luomiseen työttömille työnhakijoille. Näitä tavoitteita kartoittavien kysymysten ”Oletko saanut hankkeen aikana neuvoja ja ohjausta työllistymiseen liittyen ” sekä ”Onko sinulle kerrottu hankkeen aikana mahdollisuksistasi koulutukseen” osalta välittyy kuva, joka ei kaikilta osin vastaa asetettuja tavoitteita. Noin 60 % vastanneista kokee saaneensa työllistymiseen liittyvää ohjausta hankkeessa, samoin koulutusmahdollisuuksista hankejakson aikana on kerrottu noin 60 %:lle vastanneista. Asian toinen, huonompi puoli on, että peräti 40 % asiakkaista ei ole saanut työllistymiseen liittyvää ohjausta. Samoin koulutusmahdollisuuksista tiedottamisessa on puutteita. Ehkä vielä edellä saatuja tuloksia huolestuttavampi on kyselyn tulos, jonka mukaan hankkeissa ei pääsääntöisesti suunnitella asiakkaiden jatkopolkuja hankejakson päättymisen jälkeen. Peräti 76 % vastanneista oli sitä mieltä, että jatkosuunnitelmaa hankejakson jälkeiselle ajalle ei ole tehty. Prosenttiosuutta parantaneen jonkun verran se, että osa vastaajista oli ollut hankkeissa vasta niin vähän aikaa ja suunnitelman laadinta ei ole ollut vielä ajankohtainen. Samantapaisia tuloksia on kuitenkin saatu myös muissa selvityksissä. Kolmannen sektorin työhallinnolle tuottamien palveluiden ja työtilaisuuksien vaikutuksia koskeneessa tutkimuksessa todettiin, että kolmannen sektorin organisaatioiden resurssit eivät riitä palkkatukijakson jälkeisen ajan suunnitteluun, mikä helposti johtaa siihen, että jaksosta saadut kokemukset ja hyödyt voivat valua hukkaan erityisesti silloin kun tavoitteena on työllistyminen. (Von Hertzen-Oosi , Vaittinen, Ruoppila ja Virtanen 2010.¹⁴)

Kysyttäessä asiakkaiden mielipiteitä hankkeiden hyvistä ja huonoista puolista, olivat vastaajat sangen yksimielisiä siitä, mikä ollut hankkeessa parasta. Suurin osa vastauksista liittyi jollakin tavalla yhteisöllisyyden kokemukseen so. työtovereihin ja ryhmässä saatuun vertaistukeen. Lisäksi hyväksi puoleksi nousi monissa vastauksissa elämänhallinnan paraneminen työssäkäynnin ansiosta, mikä tulos on tuttu monista välityömarkkinoita koskevista selvityksistä. Huonoimmat ominaisuudet taas olivat työn määräaikaisuus, lyhytkestoisuus, palkan pienuus, johtamiseen liittyvät ongelmat sekä joissakin tapauksissa myös fyysinen työympäristö.

Kysyttäessä yksilöidymmin hankkeen aiheuttamia vaikutuksia ns. elämänlaadun osatekijöiden kautta ilmeni, että eniten positiivista muutosta on tapahtunut asiakkaiden taloudellisessa tilanteessa ja sosiaalisissa suhteissa. Taloudellisen tilanteen parantuminen on ilmeinen silloin kun siirrytään työttömyydestä palkkatuelle tai oppisopimuskoulutukseen sekä myös siirryttäessä tulottomasta työmarkkinatuen piiriin. Sosiaalisten suhteiden paraneminen liittyy pitkälle yhteisöllisyyden kokemuksen voimistumiseen hankejaksoilla. Koulutushalukkuuden muutos positiiviseen suuntaan oli sitä suurempi, mitä nuo-

¹⁴ Von Hertzen-Oosi, Nina, Vaittinen, Elina, Ruoppila, Sampo, Virtanen, Petri (2010) Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 13/2010.

remmasta ikäluokasta oli kyse. Vanhimman ikäluokan edustajat olivat pääsääntöisesti sitä mieltä, että arvioituissa osatekijöissä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vaan tilanne on säilynyt ennallaan.

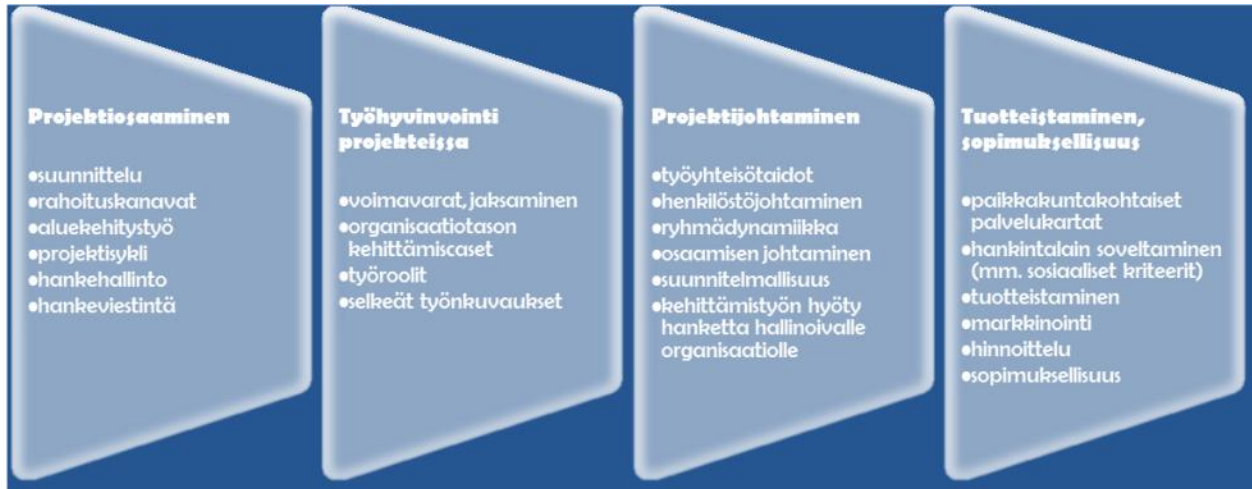
Työmarkkinallisten siirtymien valossa vaikuttavuuden arvioiminen on ongelmallista, sillä saadut arviot, erityisesti avoimille markkinoille työllistymisestä vaikuttavat olevan enemmänkin arvauksia, toiveita kuin arkipäivän realismia. Siirtymään avoimille markkinoille 3 kuukautta hankejakson jälkeen uskoivat erityisesti korkeimman koulutustaustan omaavat, miehet useammin kuin naiset, oppisopimuskoulutuksessa ja palkkatukityöjaksolla olevat sekä alle 45-vuotiaat. Vaikka saatuun prosenttiosuuteen tuleekin suhtautua varauksellisesti, osoittaa se hankkeiden vaikuttaneen asiakkaiden itseluottamuksen kasvuun. Tätä todistaa myös saatu elämänlaatumittariin liittyvä tulos, jonka mukaan hankejakson vaikutus näkyy niin voimaantumisen lisääntymisenä kuin myös työvalmiuden paranemisena, erityisesti 25-54-vuotiaiden ikäluokissa

Siirtymien kannalta ehkä positiivisin viesti löytyy nuorimman ikäluokan kohdalla, sillä heistä 36 % uskoi olevansa koulutuksessa hankejakson jälkeen. Muiden ikäluokkien kohdalla luku on huomattavasti alhaisempi (noin 10 %). Koulutuksellisen siirtymän vähyyttä selittänee osittain jo aiemmin ilmennyt tulos, jossa 40 % vastanneista ilmoitti, ettei heille hankkeessa kerrottu lainkaan koulutusmahdollisuuksista. – Työttömyyteen ”siirtymän” osalta saadut tulokset ovat lähempänä, esimerkiksi KEVÄT-ohjelmaan kuuluneen Työnhakijan ammatilliset polut –projektin tuloksia. 43 % kaikista vastanneista, palkkatukijaksolla olleista 46 % uskoo olevansa työtön hankejakson jälkeen. Ikäluokittain tarkasteltuna työttömyyden odote on sitä suurempi, mitä vanhemmasta henkilöstä on kyse. Vanhimasta ikäluokasta yli puolet arvioi olevansa työttöminä hankejakson loputtua.

3.3 Väliytömarkkinoiden osaajaksi -koulutuksen arviointi

3.3.1 Koulutuksen sisältö ja rakenne

KEVÄT-ohjelman toimesta tehtiin kolmannelle sektorille kehittämistarve -kysely marraskuussa 2010, jonka perusteella Väliytömarkkinoiden osaajaksi -kehittämiskoulutus rakennettiin. Koulutus toteutettiin monimuoto-opiskeluna ja tapaamisia on enintään kerran kuussa. Koulutus aloitettiin elokuussa 2011 ja sen kesto on 1,5 vuotta.



Kuvio 7 Väliytömarkkinoiden osaajaksi -koulutuksen rakenne

Väliytömarkkinoiden osaajaksi -kehittämiskoulutuksen tavoitteena oli sekä taustaorganisaation että projektikentän ammatillisen osaamisen syventäminen väliytömarkkinoiden toimintaympäristöissä. Koulutuksen tavoitteena on kehittää kentän projektiosaamista ja palveluiden tuotteistamisen liittyvää osaamista. Osallistujalla on opinnot suoritettuaan valmiudet toimia kehittämistehtävissä, hänellä on perusvalmiudet projektityöskentelyyn ja hän osaa kytkeä osaamisen osaksi työhyvinvointia ja sen johtamista. Lisäksi hänellä on palvelutuotteen kehittämiseen liittyvää osaamista. Koulutustarpeen taustakehyksenä on myös järjestötoiminnan ammatillistuminen. Järjestöjen palvelutuotanto on kasvanut, yhteistyö kuntien ja järjestöjen välillä on tiivistynyt ja järjestöjen toimintaympäristö (varainhankintaan, lainsäädäntöön jne.) on muuttunut aikaisempaa haastavammaksi lisäten järjestöyöntekijöiden ja vastuuhenkilöiden toiminnan kehittämiseen ja projektityöskentelyyn liittyviä osaamistarpeita. (Laitinen 2011.¹⁵)

¹⁵ Laitinen, Janne (2011) Väliytömarkkinoiden osaajaksi -kehittämiskoulutus. Esite.

3.3.2 Fokusryhmähaastattelu arvioinnin menetelmänä

Välityömarkkinoiden osaajaksi (VTM) -kehittämiskoulutuksen osallistujille järjestettiin syksyllä 2012 fokusryhmätilaisuus, jossa arvioitiin kehittämiskoulutusta, sen sisältöä vaikutuksia ja mahdollisia muutoksia. Fokusryhmähaastattelulla tarkoitetaan haastattelua, jossa paikalla on samanaikaisesti useita haastateltavia, 5-12 henkilöä. Tavoitteena on ryhmäkeskustelu sovitusta aiheesta tai teemoista. Haastattelu etenee asialistan mukaisesti, keskustelua ohjataan ja keskustelusta kirjoitetaan muistio. Optimaalissa ryhmässä jokainen osallistuja saa mielipiteensä esille ja äänensä kuuluviin. Haastatteluilmapiiriin on oltava rohkaiseva ja avoin jokaisen mielipiteiden ja asenteiden ilmaisemiseen. Ryhmän vuorovaikutus on tärkeä tekijä tiedon tuottamisessa, jossa ryhmän jäsenet voivat rohkaista toisiaan mielipiteiden vaihtoon. Yksilökeskusteluihin verrattuna ryhmän synergia kannustaa saamaan aikaan uusia ideoita, ajatuksia jopa ratkaisuja ongelmiin. (Berg 2001.)¹⁶ Fokusryhmän tulee koostua varsinaisesta kohderyhmästä, jotta kaikki haastateltavat ymmärtävät mistä haastattelussa on kysymys (Frisk 2005¹⁷, Berg 2001).

Fokusryhmätilaisuuteen osallistui yhdeksän koulutukseen osallistunutta ja haastatteluhetkellä edelleen osallistuvaa henkilöä, ryhmän vetäjänä toimi arvioija ja tilaisuus nauhoitettiin ja litteroitiin analyysia varten. Ryhmäläisille oli etukäteen lähetetty kutsu tilaisuuteen ja tiedotettu keskustelun painotuksista.

3.3.3 Osallistujien tavoitteet VTM-koulutukselle

Tavoitteet osallistua koulutukseen vaihtelivat osallistujan työtehtävistä riippuen. Tavoitteina mainittiin valmentamisosaamisen ja projektiosaamisen lisääminen, haastavien asiakkaiden ja haastavien tilanteiden hallinnan taitojen saaminen, taloushallinnon tietojen kartuttaminen ym. Useat olivat toivoneet saavansa tietoa siitä, mitä heiltä kolmannen sektorin toimijoina odotetaan sekä myös tietoa ajankohtaisista välityömarkkinoita koskettavista asioista kuten esimerkiksi hallitusohjelman linjauksista ja toteuttamisesta.

”Tulen erilaisesta työelämästä kolmannelle sektorille ja valmentamaan työttömiä ja odotukset oli yksinkertaisesti, mitä valmentaminen on ja mitä minun tulisi tehdä, mitä se työ on, mitä minulta odotetaan? Minulla ei lähtökohtaisesti ollut tähän työhön minkäänlaista koulutusta.”

”Odotukset oli suuret, ja samoin kuin (henkilö edellä) sanoi, että kun ei yhtään tiedä mitä minulta odotetaan ja miten pitäisi asioita viedä eteenpäin. Ehkä sellaista tietoa olisi kaivannut enemmän. Olisiko se tullut ryhmäkeskustelujen vai jonkun muun kautta. Ja ylipäätään että tässäkin seurattaisiin opintojen aikana hallitusohjelmassa olevia asioita ja muitakin ajankohtaisia asioita, joihin oltaisiin voitu pureutua.”

”Odotin tältä koulutukselta sellaista, että olisin kuullut kouluttajilta ja asiantuntijoilta mitä meiltä tulevaisuudessa odotetaan työvoimapolitiikan saralla toimittaessa ja mihin suuntaan ollaan menossa..”

¹⁶ Berg, L. (2001) Qualitative research methods for the social sciences. Fourth edition. Allyn & Bacon

¹⁷ Frisk, T. (2005) Koulutuksen arviointi kouluttajan ja henkilöstön kehittäjän työssä. Educa-instituutti Oy, Hyvinkää.

” Myönnän, että minulla oli isot odotukset ja olin iloinen, että tämä toteutetaan pilottina Keski-Suomessa. Me toimitaan haasteellisella työvoimapolitiikan alalla. Työnohjauksellista otetta olisin toivonut, että olisi saanut niitä paukkuja haasteellisten asiakkaiden kanssa ja haasteellisissa tilanteissa toimimiseen.”

3.3.4 Koulutuksen osa-alueiden ja kokonaisuuden arviointi

Koulutuksen osioista arvioitiin positiivisimmin työhyvinvointiosiota. Osa osallistujista oli kyennyt viemään myös työhyvinvoinnissa saamiaan oppeja myös asiakkaiden hyvinvointiin. Pääosin työkaluja oli saatu omaan jaksamiseen, mikä välillisesti heijastuu myös asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä. Myös kriittisiä arvioiteja esiintyi, osiota pidettiin kevyenä, jopa ”raivostuttavana”, koska työhyvinvoinnin oppien siirtäminen asiakkaille, joilla työtä ei ole, koettiin vaikeaksi.

”Työhyvinvoinnista henkilökohtaisesti sain paljon stressinhallinnan kautta. Ne testit oli hyviä ja huomasi miten stressaantunut olenkaan. Lempipaikka oli todella silmät avaava. Ymmärsi, että kun oikein ahdistaa, voi miettiä mikä tässä tilanteessa olisi se paikka mihin voi ”karata”. Huomasi, että löytyy sellaisia henkireikiä. Oppi huomaamaan sitä, ettei aina voi sanoa kyllä, vaan pitää oikeasti huolehtia omasta jaksamisesta, ettei ihan kaikkea ota itsensä päälle. Tietysti myös autanut näkemään uusia epäkohtia.”

”Tykkäsin siitä työhyvinvoinnista ja näen että mitä enemmän sitä hyvinvointia on siellä työpaikalla, sitä enemmän uusia työpaikkoja ja työn tekemistä ja jaksamista kehitetään. Se on avannut silmiä, siitä on saanut paljon omaan tekemiseen mutta myös asiakkaiden työpaikoille yrittänyt avata heidän omia silmiään ja työnantajan silmiä. Pikkuhiljaa, ei ole helppo tehtävä. Se on ehkä se mitä eniten olen saanut.”

”Sitä työhyvinvointia en pitänyt hyvänä, suorastaan raivostutti, tuntui että siinä taas meidän hyväosaisten hyvinvointia kasvatetaan eikä niiden, joiden kanssa teen työtä ja jotka voivat huonosti. En voinut siirtää niitä oppeja heille.”

”Hyvinvointiosuus oli hyvä, mutta se oli yleiseen terveyteen liittyvää. Tietysti hyviä ja tärkeitä asioita, mutta aika paljon niistä voi lukea ihan naistenlehdistäkin. Projektijaksamiseen ja priorisointiin liittyviä asioita ei ollut huomioitu ollenkaan, se oli vähän sellaista hömppää.”

”Ehkä sieltä työhyvinvoinnista silmät aukeni sillä tavalla, että näki miten monimuotoisia ongelmia se työttömyys aiheuttaa. Oppi vähän paremmin ymmärtämään niiden asiakkaiden reaktion ja kun muistaisi sen, että niillä kaikilla on masennusta ja hirveästi erilaisia vaikeuksia. On turhauttavaa kun pitkäaikaistyöttömien kanssa teet töitä ja ei ole suoraan sanoen mitään toivoa että niitä saisi koskaan töihin ja jos saa, niin ne ei pysy siellä kuin viikon kaksi ja sitten tulevat turhautuneena tänne. Ei niistä ongelmista pääse. Mutta että oppii muistamaan, että kaikkein tärkeintä on hymy. Ihan sama mikä on, kunhan aina muistat hymyillä niille ihmisille, että älä nyt hättäile kyllä se tästä. Tullessaan ne tarvitsevat tsemppausta ja jos jaksat tsemppata, ne tulevat seu-

raavallakin kerralla hymyillen, vaikka eivät ole työllistyneet. Että jaksaa kannustaa ja kannustaa. Se on mun tehtävä. ”

Myös projekti johtamis- ja tuotteistamisosiot saivat myönteistä, jopa innostunutta palautetta. Projektiosiossa kiitosta sai erityisesti viestintä- ja tiedotusosio.

”Kyllä siitä johtamisosiosta minä tykkäsin, siitä sain aika paljon käytännön juttuja. Se oli ehdottomasti huippu.”

”Sitten johtaminen myös oli tosi mielenkiintoinen, tykkäsin kovasti. Siitä oppi sellaista strategista, kauaskantoista näkökulmaa, että kaikki ei ole sitä, että tehdään tätä tässä nyt, vaan täytyy tehdä pitkän ajan suunnitelmat ja vähän lyhyemmän ajan suunnitelmat.”

”Aina tulee uusia ajatuksia joita sitten pohtii ja miettii miten niitä soveltaa omassa työssä. Vähän aikaa sitten oli siitä tuotteistamisesta, ja mietin että miten meidän järjestössä voitaisiin niitä palveluita tuotteistaa paremmin.”

”Tuotteistamisesta olen eniten innostunut ja ruvennut rakentamaan ihan selkeää tuotetta, jota tulisin tarvitsemaan.”

Jonkin verran johtamisosiota myös kritisoitiin.

”Kaiken kaikkiaan ihmisjohtaminen on äärettömän tärkeää, kun ollaan tällaisten ihmisten kanssa tekemisissä, mutta siihen ei minusta ole menty koulutuksessa. Taloushallinnolta odotin myös kovasti, mutta sitä lähestyttiin kuntatalouden näkökulmasta ja yritysmäisesti, ei niinkuin me kolmannella sektorilla toimitaan. Ne on kuitenkin erilaiset toimintaympäristöt.”

Yksittäisistä koulutukseen liittyvistä asioista eniten arvostelua sai osakseen ryhmäytymispäivän toteutus, joka lähes yksimielisesti todettiin epäonnistuneeksi so. ”naamojen piirtelyksi”, vierustoverin esittelyksi” ja ”ajan haaskaamiseksi”.

Koulutuskokonaisuus

Koulutuskokonaisuudesta keskusteltiin ryhmässä paljon. Kokonaisuuden kannalta ongelmallisena pidettiin erityisesti koulutettavien erilaisia lähtökohtia: osa on toiminut välityömarkkinoilla 10-20 vuotta, osa taas huomattavasti lyhyemmän aikaa. Lisäksi osa koulutettavista oli sellaisia, jotka ovat talousvastuussa, osa projektinvetäjiä, osa asiakaspalvelutyötä, osa muuta kehittämistyötä tekeviä. Tiedontarve erilaisen kokemustaustan omaavilla on erilainen, minkä vuoksi odotukset ja myös kokemukset ovat poikenneet toisistaan paljonkin.

”Minua häiritsi se, että tässä ryhmässä on ollut niin paljon erilaisia työntekijöitä, toiset tekee selvästi asiakastyötä pitkäaikaistyöttömien kanssa ja he olisivat halunneet työkaluja siihen työkentelyyn, kun sitten toiset on jossakin kehittämistyössä ja tavallaan oman työnsä ja oman työyhteisönsä kehittämiseen liittyviä asioita. Se on ollut paljon keskusteluissa, ettei ole oikein osattu kohdistaa tai yhdistää näitä asioita.”

Kritiikkiä koulutuskokonaisuutta kohtaan sateli keskustelussa paljon. Kokonaisuutta pidettiin irrallisena ja suurimpana puutteena koettiin koulutuksen riittämätön räätälöinti kolmannen sektorin koulutettaville. Mutta pilottikoulutuksen huomioiden puutteita ymmärrettiin ja myös positiivista palautetta annettiin.

”Itse koen, että asiat mitä on käsitelty, ovat irrallisia palikoita. Ei löydy sitä punaista lankaa, joka sitoisi asiat yhteen. Tuntuu, että onko vain koulutusorganisaation opinnoista otettu palikoita, jotka on lyöty meille, että tämä voisi vähän kuulua tuohon välityömarkkinoihin, otetaas tuo tuolta ja tuo tuolta ja katsotaan miten se menee. Jotenkin kokonaisuus on jäänyt epäselväksi minulle.”

”Olisin toivonut, että kouluttajat olisivat tutustuneet meidän lähtötilanteeseen ja taustaorganisaatioihin. Kaikessa on liikaa painotettu yritysmäisyyttä ja kuitenkin me kolmannella sektorilla toimmme voittoa tavoittelemattomina toimijoina.”

”Tämä ei ole minun käsittääkseni kolmannelle sektorille suunnattu koulutus ollenkaan.”

”Olisiko ongelma vähän siinä, ettei kukaan oikein ymmärrä mikä se kolmas sektori tällä hetkellä on. Meiltä odotetaan jotakin, mutta me ei oikein itsekään tiedetä mitä meiltä odotetaan. Tämä on jotenkin outo maailma. Nyt on tulossa kovia odotuksia, että kolmas sektori ratkaisee ne ongelmat, joita tähän asti ei olla ratkaistu ja odotukset on hirveän kovat meitä kohtaan ja sitten kun meitä lähdetään kouluttamaan, niin ei kuitenkaan ymmärretä mitä me tänä päivänä ollaan, mikä se tilanne on.”

”Melkein kaikki rahoitus on projektirahoitusta tai valtion avustuksia ja muita tukia, jotka asettavat omat rajoituksensa toiminnalle: mitä saa tehdä ja mitä ei saa tehdä. Sitten on hakemusten kirjoittaminen ja raportointiprosessi myös, johon tarvittaisiin eväitä. Ja budjetin laatimiset ja muut, että se toiminta on kannattavaa mutta silti voittoa tavoittelematonta. Miten tullaan toimeen ja voidaan työllistää palkkatuella, vaikka ei saada valtion rahoituksia siihen palkkatukeen ja kaikkia tällaisia lain puolelta tulevia hallinnollisia ongelmia. Varsinkin projekteissa, joissa ei ole kuin yksi projektityöntekijä, pitäisi tehdä käytännön työtä ja projektihallintoa ja hankkia rahoitusta ja muuta. Siinä on niin hirveästi kaikkea.”

”En oikein ole osannut odottaakaan, että välityömarkkinoiden koulutus voisi olla sellainen kiinteä kokonaisuus, vaan oletinkin että eri aiheista tulee uusia ajatuksia ja että itse aletaan niitä työstämään. Ja mikä sitten osuu kohdalle, niin sitä tietysti prosessoidaan. En ole siis odottanutkaan punaista lankaa sen enempää.”

”Olisin toivonut että olisi ollut lukujärjestys, että mikä on mitäkin aiheet, koska nyt päivät on vaihtunut, aiheet on vaihtunut ja sitten koulutuspäivän aihe ei olekaan vastannut sitä sisältöä. Sitten kun alat antamaan palautetta sähköisesti, niin rupeaa miettimään että mikähän se tämän päivän aihe olikaan. Jää itsellekin epäselväksi, että mikä yleensä oli otsikko sillä päivällä. Jotenkin punainen lanka siitä on puuttunut. Mutta tulee mieleen se, että ilmeisesti kouluttajakaan ei täy-

sin ole tietoinen mitä tältä koulutukselta on haettu ja toivottu. Pilottihankkeen kannalta toki ymmärrettävää.”

”Olen kokenut, että olen saanut tältä koulutukselta. Ainoa mikä harmittaa on se, että vähän kuin rääpäisemällä on menty, olen odottanut, että nyt on päästy aiheeseen ja nyt sitten aihe liitetään siihen, mihinen se liittyy. Esimerkiksi että johtamista on käyty muutama päivä, nyt varmaan mennään siihen, miten se liitetään tähän käytännössä, mutta sitten jo aihe vaihtuu. Se viimeinen silmukka, joka liittää sen siihen punaiseen lankaan, on jäänyt puuttumaan. Sen nyt tietysti pystyy omaan projektiinsa liittämään miten haluaa, mutta olisi toivonut sitä liittämistä ja hyödyntämistä projektimaailmaan. Sellaista yhteenvettoa on kaivannut.”

”Hyvä kokonaisuus ja hyvät ja tärkeät asiat nostettu käsiteltäväksi ja hyvistä näkökulmista on käyty ja on ollut hyvä keskustelua ja välillä on käytännön läheisestikin kokeiltu erilaisia metodeja. Välillä liikaakin!”

3.3.5 Koulutuksen vaikutukset

Yksi fokusryhmän kysymyksistä kohdistui koulutuksen vaikutuksiin ts. siihen miten koulutusta on voitu soveltaa koulutettavien omaan työhön ja taustaorganisaation toimintaan. Osalla oli vaikeuksia konkretisoida vaikutuksia, mutta kuitenkin pitkällä tähtäyksellä vaikutuksia uskottiin olevan. Työhyvinvointi-, johtamis- sekä projektijohtamisosio mainittiin kokonaisuuksina, joiden kautta vaikutuksia on erityisesti syntynyt.

Vaikutukset omaan työhön korreloivat selvästi siihen, miten pitkään koulutettava on työskennellyt välityömarkkinallisissa tehtävissä. Erityisesti uudet välityömarkkinatoimijat pitivät tärkeänä vaikutuksena saamaansa vertaistukea ja myös oppimista toisilta osallistujilta sekä pääsyä välityömarkkinatoimijoiden verkoston osaksi. (Verkoston kehittymisen tueksi olisi toivottu enemmän ryhmätehtäviä ja myös Optimaan toivottiin lisää vuorovaikutuksellista oppimista ja keskustelua.) Pidempään toimineiden kohdalla vaikutukset omaan työhön olivat vähäisempiä. Kaksi henkilöä oli sitä mieltä, että vaikutuksia omaan työhön ei koulutuksella ole ollut.

Emo-organisaatioon kohdistuvien vaikutusten osalta kuva oli epäselvempi. Jo aiemmin mainittiin, että työhyvinvointiosion oppeja oli sovellettu myös asiakkaiden so. välityömarkkinoiden toimenpiteissä olevien henkilöiden hyvinvointiin sekä myös ainakin erään koulutettavan oman työyhteisön so. järjestön tyky-päivään. Myös palveluiden tuotteistamisosiosta koettiin saadun oppia koko emo-organisaation palvelujen tuotteistamiseen.

”Nyt tiedän mitä odottaa rahoittajalta, tiedän mitä pitää kirjoittaa hakemuksiin. Hyvinvointi oli hyvä, itsearviointi ja se, että tiedämme miten hyvinvointia työpaikalla parannetaan. Johtamiseen on tullut uutta ja se auttaa meidän koulutuksessa. Myös se, että on koulutuksen kautta verkostoitunut toisten välityömarkkinatoimijoiden kanssa, on tärkeää.”

”Minä olen saanut paljon. Tavallaan jouduin kylmiltään tähän työhön mitä nyt teen. Kyllä olen saanut aika paljon työkaluja ja sitten tämä työssä hyvinvointi oli sellainen mistä meidän työntekijät(tukityöllistetyt) tykkäsi. Jollain tavalla se antoi niille uutta intoa olla töissä ja kyselivät tuleeko näitä lisää.”

”Onhan täällä uusia toimijoita sillä tavalla, ja se yhteistyö ja keskustelu on tärkeää, mutta en tiedä. Kyllä näistä jotain on aina jäänyt vähän, mutta en osaa oikein eritellä mitä se olisi.”

”Aina tulee uusia ajatuksia joita sitten pohtii ja miettii miten niitä soveltaa omassa työssä. Vähän aikaa sitten oli siitä tuotteistamisesta, ja mietin että miten meidän järjestössä voitaisiin niitä palveluita tuotteistaa paremmin. Ja työhyvinvointi, meidän työ-päivään otin siitä ajatuksia heti paikalla.”

”On ihan eri asia, jos me ollaan toimittu 10 tai 20 vuotta tässä samassa asiassa ja tunnetaan omat verkostomme ja tehdään tiivistä yhteistyötä. Silleen se ei välttämättä palvele meitä, mutta sitten jotka ovat tuoreita ihmisiä tässä yhteisössä, ne saavat tästä aivan erillä lailla tarttumapintaa kuin me.”

”Kun on paljon tehnyt projektihakemuksia, siihen on paljon saanut oikeastaan kaikista näistä asioista, on huomannut mitä asioita pitää painottaa ja mihin kiinnittää huomiota. Tietysti on vuoden aikana ollut muitakin koulutuksia kuin tämä, että ehkä sekin on auttanut hahmottamaan, että millä tavalla lähestyä sitä rahoittajaa. Koen että olen saanut tästäkin koulutuksesta siihen tukea.”

”Olen perusoptimisti, ajattelen että tällaiset koulutukset sitten kyllä ajan kanssa vaikuttaa, vaikei sitä itse juuri nyt hirveästi tiedostakaan, mutta aina ne jotakin tuo, koska täällä ollaan vuorovaikutuksessa ja puhutaan asioista.”

” Kyllä minullakin työhyvinvoinnista on käsitys, että sitä olen voinut hyödyntää. Sinänsä se asiakunta, jonka kanssa olen työskennellyt, ei tiedä että olen ollut tällaisessa koulutuksessa, koska tämä on sieltä organisaation kautta tullut. Tavallaan sinnepäin on enempiäkin heijastunut.”

3.3.6 Koulutuksen kehittämisaihiota

Koulutuksen rakenne ja muoto puhutti keskustelijoita pitkään. Täydennyskoulutustyyppistä koulutusta pidettiin tavoiteltavana, se mahdollistaisi myös valinnaisuuden moduuleissa. Toisaalta koulutuksen kehittämisen tutkintotavoitteiseen suuntaan katsottiin yhtenäistävän toimintakenttää. Tutkintokoulutus ja täydennyskoulutus rinnakkain antaisivat pitkään välityömarkkinoiden kanssa työskennelleille mahdollisuuden suurempaan valinnaisuuteen. Eräs muoto koulutukselle voisi erään osallistujan mielestä olla oppisopimuskoulutus. Tutkintotavoitteisena oppisopimuskoulutuksena moduuleita voisi myös hyödyntää. Moduulipohjaisen valinnan ohella katsottiin tärkeäksi, että kaikille yhteiset perusopinnot olisivat myös mukana.

”Jotain yhtenevää on oltava. Koska tässäkin on ollut paljon sellaista, että olisi automaattisesti ajatellut, että enhän minä tuota tarvitse, onhan tuota tullut opiskeltua vaikka kuinka moneen kertaan, mutta siitä huolimatta on saanut niistä uutta tietoa ja erilaisia näkökulmia, joita ei aiemmin ole ajatellutkaan.”

”Mun unelma on ollut jo pitemmän aikaa, että tämä voisi olla tutkintotavoitteinen oppisopimus-koulutus. Niin että se koostuu niistä moduuleista, siellä on valittavana ne sinun työhön liittyvät moduulit. Oppisopimuskoulutus mahdollistaisi sen, että kolmannen sektorin työnantaja voisi sellaisen koulutuksen työntekijälleen kustantaa, jotta saataisiin nyt kun tulee oppisopimuskoulutukseen muutos ja koulutuskorvaus nousee 800 euroon kuukaudessa, niin se on jo merkittävä palkan lisä siihen työntekijän kuluihin, siis oppisopimukseksi ja moduulijuttuna ja tutkintotavoitteinen.”

”Mun mielestä kannattaisi ainakin yrittää kehittää tätä ammattitutkinnon suuntaan, koska silloin se yhtenäistäisi toimijakenttääkin, mutta myös moduuleja ja täydennyskoulutusta, ei ne voi poissulkea toisiaan.”

Koulutuksen sisältö

Koulutettavien taustoista ja pilottikoulutuksen yhteydessä erityisesti kolmannen sektorin roolista tulisi haastateltavien mielestä olla paitsi taustatietoa, myös sovellettavaa tietoa eri moduuleissa. Jos jatkossa koulutettavia tulee myös muualta, esimerkiksi kuntaorganisaatioista, pitää tämä myös huomioida koulutuksen sisällössä ja opetusmateriaalin suuntaamisessa ja valinnassa. Koska fokusryhmä koostui kolmannen sektorin organisaatioissa työskentelevistä, koskevat seuraavat kommentit luonnollisesti juuri kolmatta sektoria.

”Ja sitten se ymmärrys mitä se kolmas sektori on, nyt vain toivotaan mitä meidän pitäisi olla, mutta että todella ymmärrettäisiin mitä me ollaan.”

”Meillähän kolmannella sektorilla ei ole virallista asemaa, mutta toisaalta jos asiaa lähestyttäisiin sitä kautta mitkä lainsäädännöt meitä koskee, niin sieltä löytyy heti yhdistyslaki, työlainsäädäntö, sosiaalihuoltolaki, laki palkkatuesta, kuntouttavan työtoiminnan laki, että jollain tavalla siihen alkuun voisi kuitenkin olla, että minkä lainsäädännön alla me toimitaan ja sitä kautta haakea sitä virallisempaa asemaa ja statusta. Meillä on paljon sellaisia asioita, jotka säätelevät meidän toimintaa, ei tämä ole vapaaehtoistyötä eikä harrastelua, vaan me tehdään ihan oikeasti lainsäädännön alla työtä.”

Lisäksi toivottiin koulutuksen kytkemistä jollakin tavalla sekä TE-hallinnon että sosiaalipuolen koulutukseen tai vaihtoehtoisesti näiden aihealueiden lisäämistä koulutuksen osaksi.

”Olisi aika helppo kytkeä tähän koulutukseen, kun ELY-keskus järjestää koulutuksia ja TE-toimistossa on palkkatukityöllistämiseen liittyvää koulutusta. Olisi edes ilmoitettu tässä koulutuksen aikataulussa, että tuolla on tuollaista koulutusta, olkaa hyvä ja menkää. Nyt se tiedotus

tulee rahoittajan puolelta. Mutta koska se kuitenkin kuuluu tähän koulutuksen sisältöön, niin kouluttajakin voisi huomioida ja informoida myös täältä käsin siitä.”

”Mehän tehdään yhteistyötä sosiaalitoimen kanssa. Sosiaalitoimesta mulle tuli yhdessä vaiheessa aika paljonkin asiakkaita TYPin kautta, mutta myös ihan suoraa sosiaalitoimen kautta.”

Kuntapuolelta toivottiin tietoa siitä, mitä kunta odottaa kolmannen sektorin toimijoilta. Paikalle ehdotettiin kutsuttavaksi kuntasektorin edustajaa kertomaan näistä toiveista. Lisäksi toivottiin, että opetuksessa voitaisiin hyödyntää koulutettavien kokemuspohjaa jollakin tavalla.

”Varsinkin tällaisessa ryhmässä, missä on paljon kokeneita ja erilaisista ryhmistä, niin yksi parhaista metodeista on varmaan se, että on johdattelevia kysymyksiä ja saadaan aikaan keskustelua. Sillä lailla että opetetaan toinen toisiamme ja erilaisia lähestymistapoja ja metodeja.”

”On tullut sellaistaikin, että kun on saatu hyvää keskustelua, niin kouluttajat ovat itse sanoneet, että herranjestas miten paljon me opitaan teiltä. Sitä vuorovaikutusta ja sitä että on silmät auenneet mitä välityömarkkinoilla toimiminen on, ettei se ole leikkiä, vaan on ihmisten elämistä ja jaksamisesta kysymys.”

”Olisi hyvä miettiä myös sitä, miten hyödyntää osallistujien osaamista. Ottaa ne taustat huomioon. Olisin toivonut enemmän sellaista ryhmätyöskentelyä. Itselleni luentotyyppinen opiskelu on todella vaikeaa. Harvoin jää mitään itselle. Varmaan senkin takia on jäänyt anti niin vähäiseksi. Koska kuitenkin työskennellään verkostossa, niin miten se saataisiin tähän koulutuksen sisältöön.”

Oppimisympäristössä keskustelua herätti Optiman huono toimivuus ajoittain sekä myös se, että Optima olisi voitu käyttää enemmän vuorovaikutteisessa oppimisessä.

”Mitä Optimaan tulee, niin kirjautumisen kanssa oli tosi suuria ongelmia ja tehtävät ei aina ilmestyneet sinne, mutta toisaalta töitäkin on niin kauheasti että on tuntunut raskaalta aina muistaa käydä katsomassa siellä Optimassa. Jos sitä vähän kehittäisi, että olisi vuorovaikutuksellista, jos kerran on verkko-oppimisympäristö ja kaikki hienot asiat joista puhutaan, niin jotenkin voisi sinne laittaa ja saada palautetta ja voisi kommentoida ja ihmiset voisi kertoa siellä jotain.”

3.3.7 Kooste

Koulutuskokonaisuudesta löytyi sekä hyvää että huonoa. Kaikkinensa koulutusosio koettiin kuitenkin merkittävänä päänavauksena. - Fokusryhmäkeskustelu antoi osviittaa koulutuksen vaikuttavuudesta sekä kehittämistarpeista yleisesti ja erityisesti silloin, kun koulutuksen kohderyhmänä on kolmannella sektorilla työskentelevät.

Ryhmähaastattelu tehtiin koulutuksen ollessa vielä kesken, joten monella oli jonkin verran vaikea nähdä koulutuksen aiheuttamia vaikutuksia omaan työhön. Selvimmin fokusryhmätilaisuuden ajankohtaan mennessä oli vaikuttanut työhyvinvointiosio, jonka oppien avulla monet kokivat voimaantuneensa työs-

sään. Useat olivat voineet soveltaa saamiaan oppeja sekä asiakastyöhön että omaan organisaatioonsa. Vaikutuksia työhön oli ollut myös johtamisosiolla, tuotteistamisosuudella sekä myös projektiosaamisen kokonaisuudella. Kun vaikutuksia arvioidaan koulutukseen osallistujien mielikuvien pohjalta, voidaan todeta koulutuksen olleen vaikuttavaa pääosalle koulututetuista, joskin vaikuttavuuden aste vaihteli ryhmän sisällä olemattomasta huomattavaan ja yksityiskohtaisesta laaja-alaisempaan. Vaikutukset omaan työhön ovat sidoksissa siihen, miten pitkään koulutettava on työskennellyt välityömarkkinallisissa tehtävissä. Uudet välityömarkkinatoimijat kokivat yleisesti koulutuksen vaikuttavuuden omaan työhönsä suuremmaksi kuin pitkään välityömarkkinoilla työskennelleet. Lisäksi uudet toimijat pitivät tärkeänä vaikutuksena myös saamaansa vertaistukea ja oppimista toisilta osallistujilta sekä pääsyä välityömarkkinatoimijoiden verkoston osaksi.

Koulutusprosessin kehittämiskohteita ilmeni fokusryhmäkeskustelussa useita. Näihin asioihin panostamalla koulutuksen vaikuttavuuden uskottiin parantuvan. Tärkein kehittämiskohde oli koulutuksen räätälöinti kohderyhmälle, jolloin koulutuksen suunnittelussa huomioidaan koulutettavien lähtökohdat ja toimintaympäristö. Välityömarkkinoiden osajaksi -koulutuspilottin kohderyhmä koostui kolmannen sektorin toimijoista ja koulutukselta toivottiin toteutettua selkeämpää rajausta kolmannen sektorin toimintaan ja problematiikkaan. Koulutuksen kohdennettavuuden paranemisen uskottiin johtavan myös vaikuttavuuden paranemiseen kun kosketuspinta omaan työhön on selkeä. Lisäksi toivottiin koulutuksen kytkemistä jollakin tavalla sekä työvoimahallinnon että sosiaalipuolen koulutuksiin tai vaihtoehtoisesti näiden aihealueiden lisäämistä koulutuksen osaksi, mitä tukee se, että moniasiakkuus ja -ammattisuus ovat tämän päivän välityömarkkinoiden tunnusomaisia piirteitä. Koulutuksen toivottiin painottuvan myös vuorovaikutteisempaan suuntaan, jolloin myös koulutettavien kokemus hyödynnettäisiin koulutuksessa.

Koulutuksen kehittämiseen liittyi kysymys koulutuksen muodosta. Ryhmään osallistuneet pitivät tärkeänä että koulutuksessa tulisi olla valinnaisia moduuleita, jolloin koulutus olisi pääasiallisesti täydennyskoulutusluonteista. Koulutuksen kehittämistä oppisopimuskoulutuksen suuntaan pidettiin myös toivottavana. Tällöin emo-organisaation sitoutuminen koulutukseen olisi ehkä parempaa ja koulutus myös vaikuttavampaa organisaation näkökulmasta. Koulutuksen kehittämistä tutkintotavoitteiseen suuntaan toivottiin mietittävän yhtenä vaihtoehtona.

”Minä ajattelen niin, että tämä työ on vähän kuin sairaanhoito joskus 1800-luvun loppupuolella. Ei ole olemassakaan sellaista yhtenäistä linjaa tai yhtenäisiä ohjeita ja jokainen meistä toimii omalla tavallaan ja keksii omat keinonsa. Ehkä nyt pikkuhiljaa aletaan koulutuspuolella miettimään, että miten tämä saataisiin yhtenäiseksi niin kuin sairaanhoitokin aikanaan saatiin. En siinä mielessä odottanutkaan, että täällä olisi hieno ahaa-elämys tullut, vaan ajattelen että tämä on sellainen prosessi, joka kehittyy vuosien aikana.”

Fokusryhmätilaisuuden lopuksi kysyttiin osallistujilta, voivatko he suositella Välityömarkkinoiden osajaksi-koulutusta. Yksimielinen vastaus osoitti, että tällaista koulutusta tarvittiin ja tarvitaan myös tulevaisuudessa.

” Tärkeä pilotti ja kritiikin avulla voidaan kehittyä.”

3.4 SWOT-itsearviointi

Itsearviointiin osallistivat KEVÄT-hankkeen projektipäällikkö ja asiantuntija, jotka listasivat hankkeen tapahtuneen toiminnan aikaiset heikkoudet ja vahvuudet sekä tulevan hankejakson uhat ja mahdollisuudet. Analyysi tehtiin loppuvuodesta 2012 .

Hankkeen vahvuuksina korostuvat itsearvioinnissa tekijät, joiden pohja on paljolti luotu jo KEVÄT-ohjelman (2008-2011) aikana. Tällaisia ovat toimiva yhteistyö rahoittajan kanssa, välityömarkkinatoimijoiden/ työllisyyden toimijoiden verkoston toiminnan ja toimintatapojen tuntemus sekä myös yhteistyö Keski-Suomen liiton OSAT-ryhmän kanssa sekä osallistuminen Toimivat työmarkkinat - asiakirjan laadintaan. Vahvuutena nähtiin työllisyyden toimijoiden verkoston yhteistyön kehittyminen ja tiivistyminen ajan myötä sekä myös se, että yhteistyöhön kiinteästi kuuluviin hankkeisiin on luotu hyvät suhteet, joiden hyvän toimivuuden taustalla arvioitiin pitkälle olevan rahoitusriippuvuuden puuttuminen suhteesta. Itsearviossa KEVÄT-koordinaation, KEVÄT-tukirakenteen vahvuutena nähdään toimiminen TE-hallinnon ja siis myös rahoittavan tahon ulkopuolella. Vaikka KEVÄT-tukirakenne ei saa työhallinnolta oman tuotannon hankkeiden kaltaista tukea ja valtuutusta, katsottiin EU 2020-ohjelma-asiakirjan antavan tukirakenteen toiminnalle merkittävän taustatuen. Kevät-tukirakenteessa on tehty tiivistä yhteistyötä myös muiden sosiaaliseen syrjäytymiseen liittyvien Jyväskylän ammattikorkeakoulun ESR-projektien (OSKU ja SARANA) kanssa, joka on laajentanut tukirakenteen näkökulmaa ja vahvistanut osallisuus-tematiikkaa hankkeen toiminnassa. Konkreettisenä ilmenemismuotona tästä yhteistyöstä oli lokakuussa 2012 järjestetty Moniasiakkuus ja osallisuus-seminaari.

KEVÄT-hankkeen toimiminen TE-hallinnon ulkopuolella on paitsi vahvuus, myös **heikkous**. KEVÄT-hankeketoimijat kokevat joutuneensa usein puolustuskannalle tekemisissään, koska hankkeen rooli on ymmärretty TE-hallinnossa moninaisesti . Esimerkiksi se, että KEVÄT-hanke on osa TEM:n valtakunnallista Välityömarkkinat-hanketta unohdetaan helposti eikä hankkeen linjauksia nähdä tässä kontekstissa. Valtakunnallisessa välityömarkkinoiden koordinaatiohankkeessa tapahtuneet henkilöstövaihdokset ovat myös vaikuttaneet KEVÄT-hankkeen toimintaan, sillä koordinaatiohankkeiden verkoston toiminta on vähentynyt huomattavasti verrattuna ohjelmakauden alkuvuosiin ja myös ”vertaistuki” muiden alueiden koordinaatiohankkeilta jäänyt paljolti saamatta. Keski-Suomen välityömarkkinoiden koordinaatiotyöhön ovat vaikuttaneet myös TE-toimistoverkkouudistus sekä henkilöstövaihdokset Keski-Suomen alueen TE-hallinnossa. Monet asiat on jätetty odottamaan tulevia ratkaisuja, mikä heijastuu hankkeen toimintaan ja vaikuttavuuteen.

Taulukko 10 KEVÄT-hankkeen SWOT-analyysi

Tapahtuneen toiminnan aikana	Tulevaisuudessa
<p>Vahvuudet (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> • TE-hallinnon ulkopuolinen toimija • Yhteistyön rakentuminen työllistymisen toimitusten vahvistamisessa • Sosiaaliseen syrjäytymiseen liittyvä hankeyhteistyön tiivistyminen • Luottamukselliset suhteet TYPO-hankkeisiin, työvalmentajiin ja työnhajajiin (TAKOMO-työ) • Kuntakokeilun (hakemusten) ja nuorten yhteiskuntatakuun toimijaverkostot tuttuja • EU 2020 antaa KEVÄT-työlle vahvan tuen • Vekostoissa myös voimaa, OSAT-ryhmässä huomioitu KEVÄT-hankkeen esityksiä • KEVÄE mukana toimivat työmarkkinat ohjelma-asiakirjan laadinnassa • Hankkeen työnjako on toimivaa ja • Rahoittajalla joustavuutta toimintaan ja muutoshakemuksiini 	<p>Mahdollisuudet (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> • KEVÄT-hankkeen kautta uusia avauksia esimerkiksi Green Care- teema, LIPA(liiketalous ja palvelut) yhteistyö, julkiset hankinnat, sosiaaliset kriteerit • Kv. yhteistyön mukana uusia pohdintoja suomalaisiin ja keskisuomalaisiin välityömarkkinoihin, esimerkiksi 3. Sektorin rooliin liittyen, sosiaalisiin yrityksiin liittyen jne. • Vtm-koulutuksen jatkuma, kevät-syky 2013, myös kuntakokeilun myötä syntyvät koulutustarpeet tärkeitä jatkoon kannalta • Herättämöt: asiat, joita pitää ratkaista – kiusalliset asiat esille, haastaminen ratkaisujen hakemisessa • Yhteisen näkemyksen nostaminen ja vahvistaminen – tulevaisuuden työ konkreettiselle, työnantajavetoiselle pohjalle
<p>Heikkoudet (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toimiminen yksin ja omillaan • TE-hallintoon monissa asioissa puolustuskanalla, eräviä näkemyksiä • TE-toimistoverkkouudistus on sotkenut/pysäyttänyt yhteistyökuvioita • Kuntakokeilun toiminta voi hämärtää yhteisiä tavoitteita • Kuntatalouden ongelmat heijastuvat toimintaan. • TE-hallinnon yhdyshenkilöiden vaihtuminen palveluverkkouudistuksen ja osin muiden syiden(eläköityminen) vuoksi • Hankkeiden väliaikainen kumppanuus ei kestävä pohja • TEM:n koordinaatiohankkeen loppuminen on vaikuttanut välityömarkkinalliseen yhteistyöhön valtakunnan tasolla, yhteistyö vähentynyt • TYPO-hanketoimintaan vaikuttaminen ei ole onnistunut, hanketoimintaa ei nähdä toisiaan täydentävänä kokonaisuutena • Kentän huono tuntemus politiikkaohjelmista (EU2020), kärkihankkeet, kuntaohjelmat, Kaste-ohjelma jne. • Alueellisen, yhteisen ja aktiivisen kehittämisintressin puutteellisuus työn ja työllisyyden tavoitteellisuudessa 	<p>Uhat (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> • TE-toimistoverkkouudistus(yhteistyö lopahtaa) tai yhteistyön rakentuminen jää pinnalliseksi, hanketyön tulokset eivät siirry käytännöiksi • Kuntakokeilu eriytyy omaksi erilliseksi toiminnakseen, päällekkäisyys, suunnittelemattomuus, toimijoiden eristäminen ja keskittyminen yhden palveluntuottajan toimintamalleihin, uusien avauksien puuttuminen • ESR ja TYPO toiminta erillisiä saarekkeita, päällekkäisyyksiä, alueellisiin TYPO-linjauksiin ei pystytä vaikuttamaan • ESR, TYPO, rahoittajan yhteiset tapaamiset eivät toteudu, vaikka kentällä tarvetta • Rahoittajauhka: ei tukea, ei hankkeiden yhteistyötä, kenen tehtävä jatkossa • Seudulliset ristiriidat vahvistuvat, eriytyvät ja keskenään ristiriitaiset tavoitteet ja toimintatavat kärjistyvät

Myös kuntatalouden ongelmat ovat heijastuneet KEVÄT-hankkeessa. Kuntakentältä puuttuvat pääsääntöisesti pitkän aikavälin tavoitteet työllisyyden hoidossa. ”Näytön ja kustannussäästöjen tarve ovat leimaavia, määrälliset tulokset ovat tärkeitä.” ESR-ohjelmakauden päätyminen vuonna 2013 on vaikuttanut myös hanketoimijoiden yhteistoimintaan. Hankkeilla on tarve näyttää omia tuloksiaan, mikä syö pohjaa verkostotyöltä, jonka rakentuminen määräaikaiselle kumppanuudelle on vaativa tehtävä. Hankentällä myös vaikuttaminen kansallisen TYPO-rahoituksen suuntaamiseen on koettu haastavaksi. KEVÄT-asiantuntijuutta, välityömarkkinakentän ja myös hanketoiminnan tuntemusta voitaisiin ehkä huomioida nykyistä paremmin hankkeiden valinnassa, jotta päällekkäisyyksiltä ja kilpailevalta toiminnalta vällyttäisiin hankekentällä. KEVÄT-tukirakenteen toimijat katsovat työtään vaikeuttavan myös sen, että työllisyyden toimijoiden verkosto tuntee huonosti työllisyyden hoidon yleisiä poliittisen tason strategisia linjauksia ja niihin liittyviä velvoitteita ja mahdollisuuksia. Myös yhteisen tahtotilan, päämäärän ja kehittämisen kiinnostuksen puute keskisuomalaisessa työllisyyden hoidossa heikentää KEVÄT-tukirakenteen työn vaikuttamismahdollisuuksia.

Hankkeen loppujalle ajoittuu monenlaisia muutoksia keskisuomalaisessa välityömarkkinakentässä. Nämä tekijät koetaan hankkeen kannalta sekä **uhkina** että myös **mahdollisuuksina**. Esimerkiksi Keski-Suomen alueella aloitti syksyllä 2011 kaksi kuntakokeiluhanketta sekä myös nuorten yhteiskuntatakuuseen liittyviä hankkeita, joiden monet toimijat ovat olleet mukana samoissa yhteistyöverkostoissa kuin KEVÄT-hanke. Tulevaisuus on kuitenkin pitkälle avoin näiden uusien hankkeiden osalta ja uhkaksi koetaan esimerkiksi kuntakokeilun osalta, että kokeilu alkaa elää omaa elämäänsä suuntaamalla toimintojaan verkoston muista toimijoista ja toimintamalleista välittämättä. Mahdollisuudeksi KEVÄT-hankkeen kannalta koetaan esimerkiksi se, että uusissa hankkeissa hyödynnettäisiin KEVÄT-hankkeen Välityömarkkinoiden osajaksi koulutuspakettia ja näin turvattaisiin välityömarkkinoille suunnatun koulutuksen jatkuminen alueella. Uhkaavaksi koettiin ainakin vielä loppuvuodesta 2012 TE-toimistoverkkouudistuksen mukanaan tuomat muutokset, jolloin henkilöstövaihdosten ja uudenlaisen toimintakulttuurin myötä KEVÄT-ohjelman ja KEVÄT-hankkeen aikana rakennettu yhteistyö murenee ja saavutetut tulokset jäävät hyödyntämättä. Uhan välttämiseksi KEVÄT-hanke on ollut yhteydessä uusiin TE-hallinnon toimijoihin ja järjestänyt verkostotilaisuuden, jossa he ovat kertoneet tulevista linjauksista ESR-rahoitteisten välityömarkkinahankkeiden edustajille.

KEVÄT-hanke on toiminnassaan tuonut esille uudenlaisia työllisyydenhoidon ratkaisumalleja keskisuomalaisille toimijoille. Syksyllä 2011 järjestettiin yhdessä THL:n Espinno-hankkeen kanssa seminaari ”Julkisista hankinnoista virtaa paikallistaloudelle”, jossa keskityttiin sosiaalisten kriteerien käyttömahdollisuuksiin kuntien hankinnoissa sekä pk-yrityksissä. Tämän lisäksi KEVÄT-hankkeen edustajien kansainvälisen yhteistyön tuloksena on tuotu erilaisia malleja pohdittaviksi keskisuomalaisille välityömarkkinatoimijoille. Hankkeen loppuvaiheen suuri haaste liittyykin välityömarkkinakentän ja päättäjien yhteisen näkemyksen ja ratkaisujen löytämiseen.

3.5 Yhteistyötahojen käsityksiä

Taustaa

Yhteistyötahoille suunnattu haastattelukierros tehtiin loppuvuonna 2012. Haastateltavat olivat TE-hallinnon edustajia, joista kolme oli TE-toimistojen ja kaksi ELY-keskuksen edustajia.

Haastattelujen avulla pyrittiin selvittämään KEVÄT-tukirakenteen toimivuutta, sen mahdollisia onnistumisia sekä hankkeen loppuajalle kohdistuvia odotuksia sekä myös hankkeen mukaisen toiminnan jatkomahdollisuuksia.

Koska eräs hankkeen toiminnan onnistumisen kriteeri on sen tunnettuus, kysyttiin haastateltavilta haastattelun aluksi kuinka hyvin he tuntevat KEVÄT-tukirakenteen tavoitteet ja kokonaisuuden. Neljä vastaaja tunsivat KEVÄT-kokonaisuuden kohtalaisesti, vain yksi vastaaja hyvin. Kolme vastaajaa tunsivat KEVÄT-tukirakennetta edeltäneen KEVÄT-ohjelman ja myös siinä vaikuttaneen koordinaation toiminnan ja toimijat hyvin tai kohtalaisesti, ja heidän mielipiteissään KEVÄT-tukirakenne on selkeä koordinaatiohankkeen jatkohanke ja myös toiminnan arviointia peilataan tätä taustaa vasten. Muutamit haastateltavat sanoivat yhteyksien hankkeeseen olleen satunnaisten tapaamisten varassa, joissa KEVÄT-tukirakenteen edustaja on ollut samassa tilaisuudessa esittelemässä toimintaa. Nämä henkilöt eivät olleet osallistuneet säännöllisesti mihinkään KEVÄT-hankkeen järjestämiin tapaamisiin eikä seminaareihin. Hankkeen sähköpostilistalle he kuitenkin sanoivat kuuluvansa, jolloin hankkeen tiedotus on heidät tavoittanut.

Arviot hankkeen onnistuneisuudesta

Haastateltavilta kysyttiin missä asioissa KEVÄT tukirakenne on onnistunut ja mitkä toimenpiteet ovat olleet onnistumisen takana. Lähes kaikki haastatellut nostivat KEVÄT-tukirakenteen aktiivisen tiedottamisen esille merkittävänä onnistumista edistäneenä seikkana. Välityömarkkinoihin liittyvistä asioista on tiedotettu niin välityömarkkinatahoille kuin myös ulospäin. Rohkeita avauksia kiitettiin, ja tällöin esiin nostettiin nimenomaan se, että toiminta virkakoneiston ulkopuolella mahdollistaa myös uudenlaiset avaukset ja antaa ajattelemisen aihetta. Lisäksi hankkeen tiedotustoiminta esimerkiksi kuntien työllisyystyöryhmissä nostettiin esille hyvänä käytäntönä. KEVÄT- uutiskirje oli huomioitu ja sitä pidettiin pääosin hyvänä tapana tiedottaa välityömarkkinoihin liittyvistä asioista niin valtakunnan tasolla kuin myös Keski-Suomessa. Myös projektipäällikön ja asiantuntijan vierailut ulkomaisissa kohteissa mainittiin uusien ajatusten virittäjinä keskisuomalaisille välityömarkkinoille. (Eräs haastateltava tosin nosti esille, että toimijoiden pitäisi pysyä lestissään ja olla puuttumatta esimerkiksi TE-hallinnon linjauksiin.)

Onnistumisina kirjattiin myös KEVÄT-tukirakenteen yhteistyö kolmannen sektorin toimijoiden kanssa sekä myös välityömarkkinahankekentän kanssa yleisesti. Erityisesti ELY-keskuksen edustajat painottivat tärkeänä saavutuksena hankekentällä tehtyä työtä. KEVÄT-tukirakenne on toiminut hankkeille sanansaattajana hyvistä toimintatavoista muualla Suomessa ja ulkomailla sekä toisaalta hankekentältä rahoittajiin ja muihin viranomaistahoihin päin. Myös henkilökohtaiset hankekontaktit sekä järjestetyt seminaarit ja yhteistapaamiset koettiin erittäin merkityksellisinä avauksina hanketoimijoihin päin. TE-hallinnon edustajat myönsivät, että tämänkaltaisen työ ei olisi ollut mahdollista TE-hallinnon tekemänä

resurssipulan takia. Merkittäväksi ja myös onnistuneeksi KEVÄT-tukirakenteen toimenpiteeksi nostettiin hankkeen aloitteesta ja tukemana rakennettu VTM-koulutuskokonaisuus, joka on järjestetty Jyväskylän ammattikorkeakoulussa kolmannen sektorin välityömarkkinatoimijoille (koulutuksesta on arviointi luvussa 3.3.).

KEVÄT-tukirakenteen keskeistä roolia kysyttiin strukturoidin kysymyksen avulla. Kaksi vastaajista katsoi tuntevansa toimintaa sen verran huonosti, että eivät halunneet ottaa kantaa esitettyihin vaihtoehtoihin. Kolmen vastaajan käsityksissä KEVÄT-tukirakenne on ennen kaikkea (kaikki vastannet olivat samaa mieltä):

- lisäresurssi TE-hallinnolle
- asiantuntijataho maakuntatason toimivat työmarkkinat ohjelma-asiakirjalle
- tuki hanketoimijoille (ESR-hankkeet, välityömarkkinoilla toimivat hankkeet yleisesti)
- tuki kuntien työllistämistoiminnasta vastaaville tahoille.

Hankkeen toivottiin jatkavan samoilla linjoilla myös hankejakson loppupuolella, mikä tarkoittaa pitkälle aktiivista tiedotusta ja jalkautumista olemassa oleviin rakenteisiin. Erityisesti painotettiin kuntien ja kolmannen sektorin kanssa tehtävän verkosto/yhdistyksen tärkeyttä. Myös hankekentän koordinoijan roolia toivottiin jatkossakin ylläpidettävän. Hankkeen loppujaksolla toivottiin myös päätettävän Välityömarkkinoiden osajaksi –koulutuksen jatkosta ja muodosta. Tärkeänä pidettiin koulutuksen vakiinnuttamista, juurrutusta osaksi normaalia koulutustarjontaa, joka on riippumaton hankerahoituksesta.

KEVÄT-tukirakenteen toiminnasta työhallinnon ulkopuolisena hankkeena oltiin monta mieltä. Kaksi haastateltavaa oli selkeästi sitä mieltä, että KEVÄT-hanke ei ole ollut toimiva tapa keskisuomalaisten välityömarkkinoiden koordinoimiseksi ja tukemiseksi. Asiantuntemus myönnettiin, mutta vaikuttavuuden suhteen oltiin epäileviä. Toinen haastateltava arvosteli erityisesti tiedotustoimintaa ja katsoi hankkeen ylittäneen rajojaan tiedottaessaan asioista, jotka hänen mielestään kuuluvat TE-hallinnolle. Molempien haastateltavien mielestä koordinaatiota tarvitaan jatkossakin mutta sen sijainnin tulisi olla Keski-Suomen liitossa ja yhteydessä OSAT-ryhmään. Näin uskottiin koordinaation vaikuttavuuden ja myös näkyvyyden paranevan. Tulevaa koordinaatiota luotaessa KEVÄT-hankkeen asiantuntijoita tulisi kuulla ja heidän asiantuntijuuttaan hyödyntää. – Kolme muuta haastateltavaa piti KEVÄT-hankkeen selkeänä vahvuutena työhallinnon ulkopuolella toimimista. Heidän mielestään koordinaation ja myös neuvonnan tarpeellisuus sekä hanketoiminnassa että kuntien työllistämistoiminnassa on jatkossakin tarpeen. Välityömarkkinoiden koulutuksen suhteen toivottiin koulutusorganisaatioiden ja erityisesti Jyväskylän ammattikorkeakoulun järjestävän tulevaisuudessakin välityömarkkinakentälle suuntautuvaa koulutusta. Eräänä tapana saada välityömarkkinakentää toiminnaltaan yhtenäiseksi voisi erään haastateltavan mielestä olla jonkin asteisen koulutuksen tekeminen pakolliseksi kaikille välityömarkkinatoimijoille. Mainituilla kolmella haastatellulla ei ollut selkeää näkemystä tulevan toiminnan organisointitavasta, mikä ainakin osittain johtuu käynnissä olevista myllerryksistä keskisuomalaisessa välityömarkkinakentässä. Alueella on yhtäaikaaisesti on käynnissä TE-toimistoverkkouudistus ja kaksi merkittävää kuntako-keiluhanketta on aloittanut Keski-Suomen alueella. Lisäksi ESR-hankekausi 2008-2013 on loppuillaan.

4 Loppusuosituksia arvioinnin pohjalta

KEVÄT-tukirakenteen työn perusta luotiin KEVÄT-ohjelman (2008-2011) Koordinaatio-projektissa. Työtä on jatkettu samoin resurssein koordinaatiota ja verkostotyötä jatkaen mutta suunnaten sitä nyt koko maakunnan alueelle ja erityisesti Jyväskylä- Jämsä- Äänekoski -akselille .

KEVÄT-tukirakenteen arviointityön tulokset, pisarat, paaluttavat tehtyä keskisuomalaisten välityömarkkinoiden kehittämistyötä toimintaedellytysten ja myös tulokellisuuden näkökulmasta. Arviointityön näkökulma tässä väliarvioinnissa on kehittämistyön avustamisen näkökulma, joka kehittämistyö on paitsi KEVÄT-tukirakenteen myös laajemmin Keski-Suomen työllisyyden ja siihen liittyvien rakenteiden ja palvelujen kehittämistyössä. Arviointiaineiston pohjalta nousevat seuraavat viestit keskisuomalaisille toimijoille:

TYPO-asiakastyytyväisyyskysely

- Viestit erityisesti rahoittajalle ja toimintaa koordinoivalle taholle, osittain myös hankevetäjille. Koulutusvaihtoehto konkretisoitava tukityöllistämisyksijakson aikana jos mahdollista. Hankkeissa olevat mahdollisuudet, ammatillisen koulutuksen aloittaminen, oppisopimuskoulutus, kurssit (esimerkiksi ikääntyneiden atk-valmiudet). Koulutuksista tietoa hankkeille yhteisesti tai erikseen. Ohjausta ja neuvontaa työllistämiseen liittyen, suunnittelu työllistämisyksijakson jälkeiselle ajalle. Uudenlaiset ratkaisut vanhimmalle ikäluokalle. Nuorille koulutusmotivointia. Hankkeille yhteisiä ohjaus- ja neuvontapalveluita. Hankehenkilökunnan osaamisen painotusta työllistämisyksijakson aikana. Hankehenkilökunnalle tiedotusta, koulutusta. Työkyvyn arviointiin panostusta hankkeissa, menetelmätietoutta ja yhteistoimintaa asiantuntijatahojen kanssa. Asiakkaan suuntaaminen tulevaan – toimenpiteen jälkeiset tavoitteet. Asiakastyytyväisyydestä säännöllisesti tietoa, kyselyt, käynnit/hankkeisiin jalkautumista. Asiakasnäkökulman/työllistämismahdollisuuden korostus ennen organisaation hyötyä!

Välityömarkkinoiden osajaksi –koulutuksen fokusryhmäarviointi

- Viestit KEVÄT-hankkeelle, koulutuksen toteuttajataholle. Koulutuksen rahoittajille. Koulutusta räätälöitävä osallistujajoukon mukaisesti, mahdollisesti yleiset so. kaikille yhteiset osiot ja tietyissä tehtävissä ja/tai organisaatioissa toimiville omat osiot. Koulutuksen muoto ratkaistava, täydennyskoulutus, oppisopimuskoulutus. Osallistavaa oppimista, koulutettavien osaamista hyödynnettävä. Koulutusta erityisesti uusille välityömarkkinatoimijoille. Koulutuksen jatkon varmistaminen KEVÄT-hankkeen jälkeen.

Työllisyystyöryhmävierailut

- Viestit toimintaa linjaaville (alueellisille, seutukunnallisille tahoille), ryhmien jäsenille. Läpinäkyvyyttä, sanoista tekoihin! Yritysten mielenkiinnon herättämistä työllistämisyksijakson aikana. Sosiaalisten

kriteerien mahdollisuuden tunnetuksi tekemistä. Tavoitteita, strategiaa, seuranta. Yhteistä tahtotilaa, muilta oppimista. Aktiivista osallistumista ja työllisyysasioiden esilletuontia.

Yhteistyötahojen haastattelut

- Viestit KEVÄT-tukirakenteelle.
Valittu toimintalinja tulee säilyttää myös hankkeen loppupuolella: aktiivista tiedotusta ja jalkautumista olemassa oleviin rakenteisiin. Painotusta kuntien ja kolmannen sektorin kanssa tehtävään työhön, hankekentän koordinoitua. Hankkeen loppujaksolla päätös VTM –koulutuksen jatkosta ja muodosta. Juurrutus osaksi normaalia koulutustarjontaa, joka on riippumaton hanke- rahoituksesta. Keskustelu koulutuspaketista, jonka suorittamista esimerkiksi rahoittaja voisi edellyttää välityömarkkinallisissa tehtävissä, peruskurssi? Hankkeen muiden toimintojen juurrutus, mahdollisuudet selvitettävä.

KEVÄT-tukirakennetyön toiminta on itsearvioinnin pohjalta haastavassa tilanteessa. Toimintaympäristö on mullistuksen kourissa ja tulevaisuuteen liittyy monia uhkakuvia mutta myös potentiaalinen vaihtoehto uhkien muuttumisesta mahdollisuuksiksi. Väliarviointitilanteessa vaikuttavimpina osioina arvioiduista kohteista näyttäytyy välityömarkkinoiden koulutusmahdollisuuden tarjoaminen, vaikuttamis- ja verkostotyö työllisyystoimijoiden keskuudessa sekä hanketoimijoiden yhteen tuominen välityömarkkinallisissa merkeissä. TE-hallinnon näkökulmasta KEVÄT-tukirakenteen suurin merkitys on ollut lisäresurssina toimiminen sekä hanketoimijoiden ja kolmannen sektorin toimijoiden parissa tehty verkostotyö. Eri-tyisesti hanketoimijoiden keskuudessa tehtävä koordinoitua ja verkostotyö ja koulutuskokeilun jatkotyöstäminen ovat toimia, joissa tarvitaan panostusta myös KEVÄT-hankkeen loputtua. Kuka jatkaa ja missä organisaatiossa, tämä kysymys jää edelleen leijumaan ilmaan. Viimeinen toimintavuosi ratkaissee toiminnan jatkumahdollisuudet ja laajuuden.

Epilogi

Välityömarkkinoiden ongelmat Keski-Suomessa on monilta osin tiedetty jo pitkään. Aktiivinen hanke-toiminta ja lisääntynyt yhteistyö toimijoiden välillä ei kuitenkaan ole muuttanut tosiasiaa, että olemme edelleen maan synkimpiä alueita pitkäaikaistyöttömyyden suhteen. Maakunnassa kehitetyt hyvät toimintatavat ja käytännöt eivät ole riittävästi juurtuneet pysyviin rakenteisiin ja toimintatapoihin. Puutuuko täältä yhteinen visio ja tahtotila, pelaavatko kaikki vain näyttääkseen omaa tulostaan ja saavutukseen? Voimmeko rakennetyöttömyyslukujen kuukausittain ilmestyessä olla reagoimatta tähän ilkeään ongelmaan?

Keski-Suomen alueella on käynnistynyt mittavia kuntakokeiluhankkeita ja TE-toimistoverkkouudistuksen myötä on herännyt toiveita, että myös TE-hallinto olisi panostamassa uudella tavalla pitkäaikaistyöttömyyden purkuun ja moniammatillisiin yhteistyökuviuihin. Olisiko nyt näiden uudistusten myötä mahdollista kokeilla alueella uusia ratkaisumalleja, joissa byrokratian esteet unohdettaisiin ja toimittaisiin tavoitteet edellä. Keski-suomalaiset työttömyystalkoot voisivat olla yhteinen asia siinä kuin mikä tahansa muukin ja positiiviset vaikutukset, myös taloudelliset voidaan tämänkaltaiselle työlle aina osoittaa.

LIITE

Taulukko Elämänlaadun osatekijöiden muutos ikäluokittain

Osa-alue		15-24v.		25-44v.		45-54v.		55-65v.	
		Count	N %	Count	N %	Count	N %	Count	N %
Sosiaaliset suhteet	Heikentynyt	1	13 %	6	9 %	1	1 %	2	4 %
	Säilynyt ennallaan	3	38 %	27	40 %	35	47 %	30	60 %
	Parantunut	4	50 %	34	51 %	39	52 %	18	36 %
Sosiaaliset taidot	Heikentynyt	0	0 %	3	5 %	1	1 %	2	4 %
	Säilynyt ennallaan	5	63 %	45	68 %	55	71 %	38	78 %
	Parantunut	3	38 %	18	27 %	21	27 %	9	18 %
Mahdollisuus tehdä itse omaa elämänsä koskevia ratkaisuja	Heikentynyt	0	0 %	5	8 %	3	4 %	2	4 %
	Säilynyt ennallaan	6	75 %	39	60 %	46	61 %	38	78 %
	Parantunut	2	25 %	21	32 %	26	35 %	9	18 %
Työvalmius	Heikentynyt	1	13 %	4	6 %	4	6 %	0	0 %
	Säilynyt ennallaan	4	50 %	31	49 %	39	54 %	35	76 %
	Parantunut	3	38 %	28	44 %	29	40 %	11	24 %
Terveydentila	Heikentynyt	1	13 %	6	9 %	6	8 %	2	4 %
	Säilynyt ennallaan	5	63 %	36	55 %	55	71 %	41	82 %
	Parantunut	2	25 %	23	35 %	16	21 %	7	14 %
Taloudellinen tilanne	Heikentynyt	0	0 %	3	5 %	1	1 %	0	0 %
	Säilynyt ennallaan	3	33 %	24	37 %	36	47 %	32	67 %
	Parantunut	6	67 %	38	58 %	39	51 %	16	33 %
Mahdollisuus työllistyä välityömarkkinoille	Heikentynyt	1	13 %	15	24 %	6	8 %	7	15 %
	Säilynyt ennallaan	5	63 %	23	37 %	42	58 %	26	55 %
	Parantunut	2	25 %	25	40 %	25	34 %	14	30 %
Mahdollisuus työllistyä avoimille työmarkkinoille	Heikentynyt	0	0 %	4	6 %	2	3 %	0	0 %
	Säilynyt ennallaan	5	63 %	35	54 %	43	59 %	32	68 %
	Parantunut	3	38 %	26	40 %	28	38 %	15	32 %
Koulutushalukkuus	Heikentynyt	0	0 %	4	6 %	2	3 %	1	2 %
	Säilynyt ennallaan	5	63 %	41	64 %	56	78 %	44	92 %
	Parantunut	3	38 %	19	30 %	14	19 %	3	6 %