

Järjestöjen
osaamista
tarvitaan

Järjestöjen
rooli kasvu-
palveluissa auki

extra
Kyvyt käyttöön

KeKo - kehittämisen koordinaatiohanke kannustaa:

**YHDISTETÄÄN
JÄRJESTÖJEN
VOIMAT JA TAIDOT**

**Jaana Pakarinen**

Säätiön johtaja

Yhdessä tekeminen tuo hyviä vaikutuksia

VATES-SÄÄTIÖ SAI ALKUVUONNA 2017 STEA:lta myönteisen avustuspäätöksen Kehittämisen koordinaatiohankkeelle, eli KeKo-hankkeelle. Hankkeen tavoitteena on auttaa maakunnissa toimivia, osatyökykyisten työllistämistä tukevia kolmannen sektorin toimijoita löytämään toisensa, yhdistämään voimansa ja löytämään yhteisiä vahvuuksia toimintansa toteuttamiseksi. Hankepäällikkö **Mari Toivonen** otti heti työn alussa vahvan otteen hankkeen tavoitteiden saavuttamiseksi ja nyt hankkeen puolivälissä, puolentoista vuoden urakan jälkeen, on jo tapahtunut paljon.

KeKo on järjestänyt kymmeniä alueellisia verkostotapaamisia, joista saatujen palautteiden perusteella voidaan todeta, että hankkeen toiminta ja toimet ovat olleet tarpeellisia ja toimijoille hyödyllisiä.

Kun kasvu palveluita uudistetaan, on tärkeää, että työllistämistä edistävät järjestöt löytävät toisensa ja yhdistävät osaamisensa, jotta osatyökykyisille annettava työllistämisen tuki säilyy myös jatkossa. Järjestöt ovat toimijoina usein ketterämpiä kuin julkisen sektorin toimijat, päätöksenteko on nopeampaa, järjestötoimijat ovat joustavia ja kehittämisvalmiudet kohdallaan. Usein järjestöt edustavat juuri niitä asiakkaita, jotka muuten jäisivät vaille huomiota.

Järjestöjen toiminta perustuu usein hyviksi ajateltujen

hankkeiden toteuttamiseksi saatuun rahoitukseen.

Rahoittajatahot harkitsevat tarkkaan avustettavat kohteet ja painotukset ovat yhä enemmän yhteistoimintahankkeissa. Korostetaan yhteistyön voimaa. Järjestöjen kannattaa tehdä asioita yhdessä muiden järjestötoimijoiden kanssa.

Livokas ry Pohjois-Pohjanmaalla keräsi muut alueen yhdistykset yhteen ja sai siten työllistämistoimiin hankerahoitusta. **Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys** on koonnut järjestötoimijoita kokoon ja muodostanut alueelle erityisen järjestöasiain neuvottelukunnan tukemaan järjestöjen jokapäiväistä työtä.

Yhteistyön vaikuttavuuden osoittaminen on elinehto järjestöjen tulevaisuudelle. On tärkeää kertoa, miten saaduilla resursseilla on tehty mitattavissa oleva tuotos ja saatu aikaan konkreettinen muutos ihmisten elämässä. Pitkäkestoisella seurannalla ja mittauksella voidaan lopulta osoittaa yhteiskunnallinen hyöty ja vaikuttavuus ihmisten hyvinvointiin työllistymisenä, terveiden elinvuosien tai yhteisöllisyyden lisääntymisenä.

KeKo-hanke jatkaa verkostojen kokoamista työllistämistä tukevien järjestötoimijoiden apuna. Hyvät kokemukset, yhteydet, aluesivut maakunnittain sekä vinkkilinkit löytyvät Vates-säätiön nettisivujen kautta, Projektivälilehdeltä.

Kyvyt käyttöön KeKo Extra on Vates-säätiön valtakunnallisen KeKo - kehittämisen koordinaatiohankkeen julkaisu, jolla halutaan nostaa esille järjestöjen tekemää työtä työllistämisen tukena.

ISSN 2242-6043 (Painettu)
ISSN 2242-6051 (Verkkolehti)

PÄÄTOIMITTAJA
Jaana Pakarinen

Kyvyt käyttöön KeKo-Extra
29.8.2018

TOIMITUSSIHTEERIT
Kati Savela ja Mari Toivonen

ULKOASU
Minna Ruusinen / Miks' ei! Oy

KANNEN KUVA
iStockphoto

PAINOPIAIKKA
Grano Oy

PAINOS 2500 kpl

JULKAISIJA
Vates-säätiö sr
PL 40, 00621 Helsinki
Oltermannintie 8, 00620 Helsinki

vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi
www.facebook.com/vatessaatio/
twitter.com/kyvytkayttoon
www.instagram.com/vatessaatio/



Vates 
säätiö sr

Vates-säätiö on asiantuntija-organisaatio, joka edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten yhdenvertaista työllistymistä avoimille työmarkkinoille, työhön kuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia.

Alkusanat

Järjestöjen osaamista tarvitaan työllisyyden edistämässä
Mitä kaikkea järjestöjen tuettu työllistäminen voi olla?

Yhdistykset työllistävät yhdessä

Buusti tukee työllistymisen tavoitetta eri elämäntilanteissa

Järjestöjen rooli kasvupalveluissa vielä auki

Ei hukata osaamista vaan vaikutetaan yhdessä!

Vaikuttavuutta kuntouttavaan työtoimintaan

Jatkosuunnitelma mietintään heti 'kutyn' alussa

Kyläyhdistys työllistää

Satakunnassa järjestöt mukana maakuntaudistuksen valmistelussa

Vaikuttavuuden arviointi alkaa tarpeen tarkasta määrittelystä

KeKo jalkautuu maakuntiin

Joko saat Vates-säätiön uutiskirjeen ja Kyvyt käyttöön -lehden?

2
4
6
8
10
12
15
17
18
19
21
22
26
27



KUVA TIINA JÄPPINEN

5



KUVA KATI SAVELA

15



KUVA MINNA PERTTU

19

Järjestöjen osaamista tarvitaan työllisyyden edistämässä

taloustilanteesta ja kilpailuympäristöstä riippumatta

Järjestöillä on kokemusta ja osaamista heikossa asemassa olevien työnhakijoiden palveluista, kirjoittaa työvoimapolitiikan asiantuntija Robert Arnkil.

Nykyhallitus kaavailee Suomen itsenäisyyden ajan suurimpia muutoksia työvoimapalvelujen toteutustapaan. Malleja on haettu Australiasta ja Britannian, jotka käyttävät laajasti yksityisiä palveluja ja kilpailuttamista. Australia on yksityistänyt työvoimapalvelut kokonaan – joskin julkisella palvelulla on edelleen ratkaiseva rooli. Britanniassa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden palvelut on yksityistetty. Niitä työnhakijoita, joiden työkyky ja osaaminen ovat riittävät tavalliseen työnhakuun, ja jotka ovat ansioidonnoisella työttömyysturvalla, palvelee edelleen valtiollinen työvoimatoimisto, Jobcentre Plus.

Suomen hallituksen esityksessä kasvupalvelulaiksi sekä muutoksiksi työvoimapolitiikaksi avataan maakunnille mahdollisuus merkittävässä määrin tuottaa työvoimapolitiikka yksityisesti. Ratkaisut ovat kuitenkin vielä auki.

Mitä markkinamekanismien käyttö on merkinnyt Australian ja Britannian kokemusten mukaan voittoa tavoittelemattomille palveluntuottajille/järjestöille? Lyhyesti: se on merkinnyt vaikeuksia. Järjestöt ovat kuitenkin näissä maissa olleet merkittäviä palvelujen tuottajia työmarkkinoiden vaikeammassa päässä, joten niiden asemaa on yritetty parantaa.

Järjestöjen tärkeys kaikissa maissa liittyy siihen, että niillä on kokemusta ja osaamista erityisesti eri syistä heikossa asemassa olevien työnhakijoiden palveluista. Tällaista kokemusta tarvitaan kumppaniksi ratkomaan erityisesti kroonisen (eli toistuvan) työttömyyden ja vajaatyökykyisyyden haasteita. Näin on myös niissä maissa, joissa vienti vetää, talous kohenee ja yleinen työttömyys laskee – jopa ennätysalalla, kuten viime vuosikymmenellä Saksassa. Eli pelkkä talouden ja paljon puhutun kilpailukykyyn parantaminen ei yksinään ratkaise ongelmaa.

RISTIRIITAIKIA KOKEMUKSIA YKSITYISMARKKINOIDEN OSUUDEN LISÄÄMISESTÄ

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden moniulotteiset ongelmat ovat haastaneet työvoimapolitiikka kaikkialla riippumatta siitä, perustuvatko ne valtiojohtoisuuteen, markkinamalliin tai näiden jokinlaiseen kumppanuuteen. Missään ei ole kehitetty ylivoimaista mallia haasteiden ratkaisemiseen.

Suomessa kaavailtiin nykyhallituksen alkuvaiheessa siirtymistä ”Tanskan malliin”, työvoimapolitiikan kunnallistamiseen. Se jäi kuitenkin aikomukseksi. Kun sote-uudistuksessa voimistuivat markkinatuulet, myös suunnitelmat lisätä olennaisesti yksityisten palvelujen käyttöä työvoimapolitiikassa alkoivat voimistua. Yksityisillä palveluilla on tärkeä roolinsa lähes kaikkialla Euroopassa, mutta niiden osuutta ei ole merkittävästi lisätty muissa Pohjoismaissa eikä esimerkiksi Saksassa, jossa on parhaillaan Euroopan menestynein talous ja työttömyys edelleen alhainen.

Saksassa valtiollinen työvoimapolitiikka on edelleen vahvassa asemassa, ja viime

vuosina on vahvistunut etenkin valtion, kuntien, kolmannen sektorin ja yksityisen sektorin kumppanuusmalli, jota nimitetään Job Centeriksi. Se palvelee kaikkia muita paitsi ansiosidonnaiseen päivärahaan oikeutettuja työnhakijoita, ja sen kautta kulkee pääosa maan työnhakijoista. Job Center vastaa siis ennen kaikkea heikossa työmarkkina-asemassa olevien, kuten vajaatyökykyisten työnhakijoiden ongelmiin/tarpeisiin.

Voidaankin kysyä, miksi Suomessa haetaan mallia Australiasta ja Britannian eikö esimerkiksi Saksasta? Kokemukset yksityisten markkinoiden osuuden lisäämisestä ovat ristiriitaisia, ja Australia ja Britannia ovat joutuneet useaan otteeseen korjaamaan mallejaan. Vaikutukset järjestöjen asemaan ovat olleet huomattavia, ja tästä on käyty paljon debattia. Järjestöjen osuus alkuvaiheen palveluissa on vähentynyt, vaikka Australian yksityisten markkinoiden palveluntuottajista puolet on voittoa tavoittelemattomia järjestöjä. Niitä on tosin sanoen tarvittu merkittävästi juuri heikommassa asemassa olevien henkilöiden palveluissa. Kehitys on ollut samanlainen Iso-Britanniassa, jonka aikaisemmassa markkinoita säätelevässä Work-ohjelmassa monille järjestöille kävi huonosti. Tätä on nyt pyritty korjaamaan uudessa Work and Health -ohjelmassa.

JÄRJESTÖJEN ASEMAA BRITANNIASSA PARANNETTU

Siirtyminen voimakkaasti ”markkinaregimiin” palvelujen tuottamisessa merkitsee siirtymistä sopimapolitiikkaan ja kilpailuttamiseen. Debatti sekä Australiassa että Britanniassa on koskenut myös sitä, millaisia vaikutuksia tällä on järjestöjen arvoihin, misioniin ja toimintoihin.



Robert Arnkil kirjoittaa, että myös maissa, joissa suuret yritykset ovat kilpailutuksen kautta tuottaneet työllistämispalveluita, on tarvittu järjestöjen osaamista vaikkapa asemassa olevien asiakkaiden työllistämiseksi.

Markkinamalleissa on jouduttu muuttamaan sopimusten ja kilpailutuksen toteutusta, jotta järjestöjen mahdollisuudet heikossa asemassa olevien palveluissa turvattaisiin paremmin. Australiassa työnhakijat jaetaan neljään palvelulinjaan, A:sta D:hen. A:ssa ovat sellaisenaan työmarkkinavalmiit henkilöt. B:ssä ja C:ssä olevat ovat valmiita työmarkkinoille esimerkiksi osaamisen kohentamisella. Näissä noudatetaan normaalia kilpailutusta. D- eli Disability Employment Services -virrassa tehdään pysyväisluontoiset kiinteähintaiset sopimukset lisensioitujen (eli sertifioitujen) palveluntuottajien/järjestöjen kanssa. Asiakkailta on valinnanvapaus ostosetelillä eli kilpailu toteutuu käytännössä asiakkaiden äänestäessä jaloillaan.

Iso-Britanniassa järjestöjen asemaan on vaikuttanut siirtyminen ns. ensisijaisten palveluntuottajien ("prime contractors") malliin. Siinä kaikki heikommassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden palvelut ostetaan kilpailutuksella 18 suurelta yritykseltä, joiden kanssa tehdään miljoonien puntien sopimukset viideksi vuodeksi. Tällä maalla halusi eron tuhansista, sekavista kilpailutuksista, joissa kokonaisuusien hallinta oli vaikeaa. Nämä suuryritykset saavat puolestaan vapaasti käyttää alihankintaa (joko kilpailuttamalla tai ostamalla suoraan), jolloin ne voivat hankkia myös järjestöjen palveluja. Ne ovat tarvinneet niitä ennen kaikkea heikommassa asemassa olevien asiakasryhmien kohdalla.

Järjestöjen merkitys on toisin sanoen

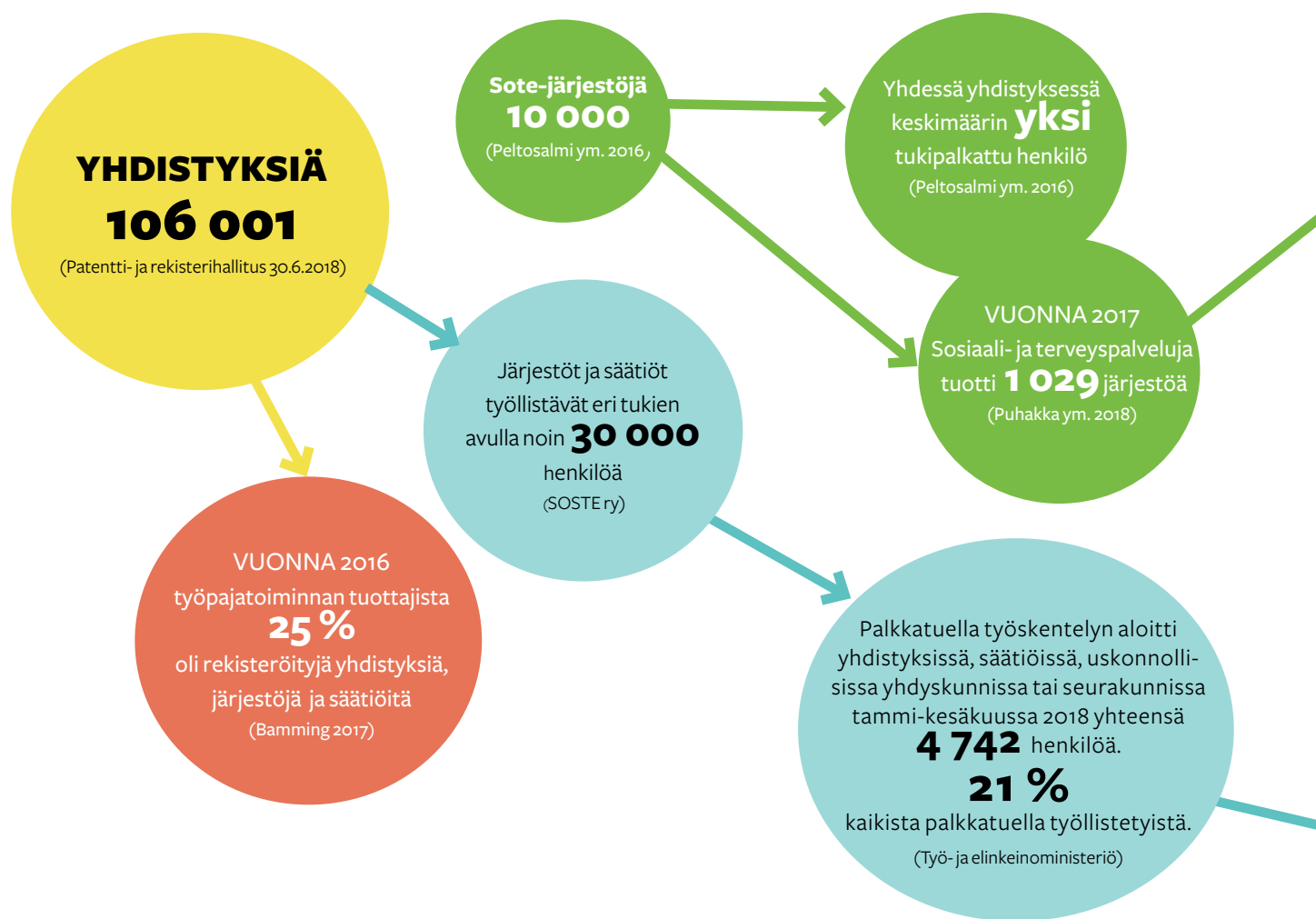
ollut keskeinen myös markkinamalleja laajasti käyttäneissä maissa, ja niiden asemaa on alkuvaiheiden ongelmien jälkeen pyritty parantamaan muun muassa eriyttämällä sopimuspolitiikkaa ja luomalla päähankkijan ja alihankkijoiden sopimusrakenteita. Niillä on ollut määrä turvata monipuolinen kokemus, osaaminen ja palvelukokonaisuuksien tuottaminen. Suomelle tulee suuria osaamisen ja markkinamallien haasteita, jos meillä päädytään käyttämään laajoja markkinoita työvoimapolitettien tuottamisessa. ➔

Robert Arnkil

Työvoimapolitiikan asiantuntija, Arnkil Dialogues

MITÄ KAIKKEA

järjestöjen tuettu työllistäminen voi olla?



LÄHTEET:

Bamming, Ruth (2017) Työpajatoiminta 2016. Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. Aluehallintoviraston julkaisuja 30/2017.
Haavisto-Vuori, Päivi & Heinonen, Ville (27.9.2016) Vuonna 2015 palkkatuetussa työssä ja työkokeilussa olleista, URA poiminnan tuottamaa tietoa. Powerpoint-esitys, TEM.
Patentti- ja rekisterihallitus (30.6.2018) Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät. Viitattu 25.5.2018. <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumäärätyhdistysrekisterissajauskonnollistenyhdyskuntienrekisterissa.html>
Peltosalmi, Juha & Eronen, Anne & Litmanen, Tapio & Londén, Pia & Ruuskanen, Petri (2016) Järjestöbarometri 2016. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Viitattu 25.5.2018. https://www.soste.fi/media/soste_jarjestobarometri_2016.pdf
Puhakka, Aatu & Peltosalmi, Juha & Perälähti, Anne (2018) Järjestöjen sosiaali- ja terveystieteiden palvelut 2017. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/media/soste-jarjestojen-sotepalvelut-2017-selvitys.pdf>
SOSTE ry 2015 Vaikuttamisessa koolla on väliä. Viitattu 24.8.2018. <https://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/vaikuttamisessa-koolla-on-valia.html>

Rooli erityisen
suuri kuntouttavassa
työtoiminnassa
(Puhakka ym. 2018)

Kolmannella sektorilla tehtyjen
palkkatukijaksojen viisi yleisintä
tehtävänimikettä vuonna 2015:

1. Myyjä
2. Toimistotyöntekijä
3. Kierrätystyöntekijä
4. Kotiavustaja
5. Varastotyöntekijä

(Haavisto-Vuori & Heinonen 27.9.2015)

VUONNA 2015
2583
eri yhdistystä, säätiötä
ja rekisteröitynyttä
uskonnollista yhteisöä
työllisti palkkatuella
(Haavisto-Vuori & Heinonen
27.9.2015)

Kaksi esimerkkiä järjestöjen työllisyystoiminnasta

Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys tukee yhdistyksiä kuntouttavan työtoiminnan tehtävien tarjoamisessa ja tukee työllistämistä suunnittelevia yhdistyksiä monissa käytännön asioissa. Yhdistys on myös koonnut järjestötoimijoita yhteen ja muodostanut alueelle esimerkiksi JANE:n eli Pohjois-Karjalan Järjestöasiain neuvottelukunnan.

- Yhdistykset ovat omaksuneet työllistymistä tukevat mallit toimintansa rinnalle, Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen yhdistystyöllistämisen kehittämisspääällikkö **Johanna Seppänen** kertoo tyytyväisenä.

Etelä-Pohjanmaalla toimivassa Buusti ry:ssä asiakas toimii suunnannäyttäjänä, olipa tavoitteena kuntoutuminen tai työllistyminen. Yhdistys tarjoaa palveluita kuntoutusprosessin alusta loppuun, asumispalveluista työllistymiseen. Sosiaalinen yritys Woodfoxin kautta asiakkailla on matala kynnyks edetä kohti avoimia työmarkkinoita.

- Jopa 60 prosenttia työllisyyspalveluidemme asiakkaista saa työtä, toiminnanjohtaja **Mari Heroja-Anttila** sanoo.

> **LUE SEURAAVILTA SIVUILTA**, millä tavoin näiden kahden yhdistyksen toiminta edistää työllistymiseensä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä.

TEKSTI: **TUULI RIISALO-MÄNTYNYN** JA **MARI TOIVONEN**
KUVA: **TIMO HARTIKAINEN**

Yhdistykset työllistävät yhdessä

Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys tukee yhdistyksiä, jotka haluavat työllistää pitkään työttömänä olleen henkilön. Se myös jakaa tietoa siitä, miten yhdistykset voivat tukea työnhakijaa tulevaisuuden suunnittelussa ja oman osaamisen kehittämisessä.

Yhdistyksemme toiminnan kolme teemaa ovat sosiaalinen oikeudenmukaisuus, kaikkien kansalaisten äänen kuuluville saaminen ja järjestöjen elinvoimaisuuden säilyminen, yhdistystyöllistämisen kehittämispäällikkö **Johanna Seppänen** kertoo aluksi.

Yhdistys toimii alueellisesti ja valtakunnallisesti. Työllisyystoiminta muodostuu KAJO-keskus- ja KAIKU-hankkeista sekä Kumina-toiminnasta. Toiminta rahoitetaan pääosin hankerahoituksella.

Sosiaaliturvayhdistys tukee järjestöjä esimerkiksi viestintään, taloushallintoon, työllistämiseen ja työsuhteasioihin liittyvissä asioissa. Yhdistys on koonnut järjestötoimijoita yhteen ja muodostanut alueelle toiminnallisia rakenteita, esimerkiksi JANE:n eli Pohjois-Karjalan Järjestöasiain neuvottelukunnan.

KAJO-KESKUS AUTTAA MM. TYÖSOPIMUSASIOISSA

Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen KAJO-keskus on toiminut hankkeena noin 20 vuotta. Painopiste on nykyisin työnhakijoiden työllistymisen tukemisessa. Keskuksen koordinoimiin työllisyystoimijoiden yhteistyöverkostoihin ovat työllisyyspoliittisten hankkeiden, TE-toimiston ja ELY-keskuksen lisäksi tulleet mukaan mm. kunnat, ESR-hankkeet, oppilaitokset ja kehittämissyhtiöt. Ne järjestävät keskuksen kanssa esimerkiksi rekrytointitapahtumia.

KAJO-keskus tukee yhdistyksiä kertomalla, mitä työllistäminen tarkoittaa ja rakentamalla työtehtäviä työntekijälle. Hakijat tavataan KAJO-keskuksessa, jossa heidän valmiutensa kartoitetaan sekä kerrotaan työtehtävien vaatimuksista ja työhönvalmennuksesta. Yhdistys itse päättää, kenet se palkkaa. Kuukausittain noin 60 yhdistystä työllistää KAJO-keskuksen avulla.

- Yhdistys maksaa työllistettävän palkan, mutta me avustamme esimerkiksi palkkatukihakemuksen ja työsopimuksen valmistelussa. Neuvomme myös, miten työntekijää voi kannustaa kohti avoimia työmarkkinoita tai koulutusta, Seppänen kertoo.

LAKI- JA LINJAMUUTOKSET HAASTEINA

KAJO-keskuksessa on todettu, että jos yhdistystyönantajille kerrotaan, mitä palkkatukityöjakso merkitsee työllistettävälle henkilölle, he haluavat ottaa asian omakseen. Työn ohessa voidaan toteuttaa ammatillista kouluttautumista, ja työntekijät voivat näyttää osaamistaan yrityksissä siirtotyön kautta palkkatukityöjakson aikana.

- Vuosittain on tullut laki- tai linjamuutoksia, jotka ovat vaikuttaneet työllistämistoimintaan. Usein niiden todelliset vaikutukset hoksataan vasta jälkikäteen. Viime aikoina yhdistyksissä päänvaivaa ovat aiheuttaneet myöhässä olevat palkkatukien maksatukset. KAJO-keskus auttaa näidenkin asioiden selvittämisessä, Seppänen kertoo.




On hienoa, että yhdistyksissä ymmärretään, että pitkään työttömänä olleen henkilön polku voi johtaa vaikka minne, kun yhdistystyöstä saa ensin vauhtia, toteaa Johanna Seppänen.

Verkostojen laajeneminen on ollut tärkeää: Pohjois-Karjalassa järjestetään Työllisyysviikot syksyllä 2018 yhteistyössä useiden toimijoiden kanssa. Ilonaiheiksi Johanna Seppänen mainitsee hankkeen asiakkaiden onnistumisten lisäksi asiakasyhdistysten kasvamisen työnantajina.

- Yhdistykset ovat omaksuneet työllistymistä tukevat mallit toimintansa rinnalle. On hienoa, että niissä ymmärretään, että pitkään työttömänä olleen henkilön polku voi johtaa vaikka minne, kun yhdistystyöstä saa ensin vauhtia.

Tulevaisuus tuo muutoksia myös Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen omaan työllisyystoimintaan.

- On mietittävä, lähdemmekö esimerkiksi kilpailemaan palvelutuotannolla ja etsimmekö siihen kumppanin. Rahoitusta on haettu Tarmo-hankkeelle, jossa on mm. tarkoitus etsiä vastauksia yhdistysten työllisyystoiminnan tulevaisuuden kysymyksiin. 



YHDISTYS, HUOMIOI TYÖLLISTÄMISTÄ SUUNNITELLESSA

- Yhdistyksen päätehtävänä on ohjata työntekijän arjen työtä. Perehdyttämiseen on tärkeää varata aikaa. Työtehtäviä kannattaa räätälöidä työntekijän osaamista hyödyntäen.
- Palkkatukityöjakson tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus saada työkokemusta ja kehittää osaamistaan. Tässä on usein tukena työhönvalmentaja. Erilaiset koulutukset voivat olla osa palkkatukityötä.
- Työnantajyhdistyksen tulee olla rekisteröitynyt yhdistys, jolla on y-tunnus. Palkkatuki haetaan jälkikäteen, joten yhdistyksellä tulee olla 1-2 kuukauden palkka varattuna. Jos työntekijä työllistyy yhdistyksen elinkeinotoimintaan, palkkatuen määrä on pienempi. Yhdistyksen tulee myös järjestää lakisääteinen työterveyshuolto, mikä tarkoittaa minimissään työpaikaselvityksen teettämistä.

POHJOIS-KARJALAN SOSIAALITURVAYHDISTYKSEN TYÖLLISYYSTOIMINTA

- tukee työllistämistä suunnittelevia yhdistyksiä käytännön asioissa, mm. hakemukset ja palkanlaskenta
- tukee yhdistyksiä kuntouttavan työtoiminnan tehtävien tarjoamisessa
- tarjoaa työhönvalmennusta yhdistyksissä työskenteleville
- etsii työnhakijoille työtä yrityksistä
- koordinoi työllisyystoimijoiden verkostoja maakunnassa

KUVA: VATESIN KUVAPANKKI/JENNY SALO



TEKSTI: TUULI RIISALO-MÄNTYNEN JA KATI SAVELA
KUVA: SUVI TAKAMÄKI

BUUSTI tukee työllistymisen tavoitetta eri elämäntilanteissa

Buusti ry tarjoaa palveluita, jotka parhaiten auttavat ihmistä juuri sen hetkisessä elämäntilanteessa eteenpäin. Toimintafilosofiana on recovery-toipumisorientaatio. – Annamme uskoa ja toivoa ja osallistamme ihmisen hänen omaan prosessiinsa. Hän toimii suunnannäyttäjänä, olipa kyse kuntoutus- tai työllisyyspalvelusta, toiminnanjohtaja Mari Heroja-Anttila kertoo.

-Koimme entisen nimmemme (Etelä-Pohjanmaan sosiaali-psykiatrisen yhdistys) vähän leimaavana, joten uudistimme sen asiakkailta kerättyjen nimiehdotusten pohjalta, **Mari Heroja-Anttila** kertoo tuoreesta nimenvaihdoksesta.

Etelä-Pohjanmaalla toimiva Buusti tarjoaa kuntoutus- ja työllistämispalveluja alueellaan. Kuntoutuspuolella on mm. mielenterveyskuntoutujille suunnattuja palveluja päivätoiminnasta intensiivisen tuen yksiköihin. Neuropsykiatrisille asiakkaille on kuntoutusta ja työllistymistä edistäviä palveluja. Lisäksi tuotetaan opintovalmennusta nuorten koulunkäynnin tueksi.

Työllisyyspalvelut sisältävät työhönvalmennusta Työhönvalmennusyksikkö Tähtiportissa, valmennusta NEET-nuorille (15–29-vuotiaat työn, koulutuksen ja harjoittelun ulkopuolella olevat), kartoitusta työttömille työnhakijoille sekä työvalmennuspalveluita ja -hankkeita.

- Uusin palvelumme on psykoterapia. Buusti on mukana myös Nuoret kohti työtä! -palvelussa.

Yhdistys toimii palveluntuottajarahoituksella.

Buusti omistaa myös yhteiskunnallisen yrityksen Woodfox Oy:n. Sen asiakkaat voivat siirtyä matalalla kynnyksellä lähemmäs kohti avoimia työmarkkinoita.

PORTAITTAISESTI TILANNE-KOHTAISIA PALVELUITA

Asiakkaat saavat asumispalveluja ja sosiaalista kuntoutusta sekä työllisyyspalveluita.

- Palveluvalikkomme tukee asiakasta hänen



BUUSTI RY LYHYESTI:

- toiminnan perustana recovery-toipumisorientaatio, eli asiakkaalle luodaan toivoa ja otetaan aktiiviseksi osallistujaksi omaan kuntoutumisprosessiin
- palveluita kuntoutusprosessin alusta loppuun, asumispalveluista työllistymiseen
- yhteistyötä mm. kuntien sosiaali- ja elinkeinotoimen, työnantajien, oppilaitosten ja psykiatristen poliklinikoiden kanssa
- sosiaalinen yritys Woodfoxin kautta matala kynnyys edetä kohti avoimia työmarkkinoita
- jatkuva kehittämisote, johon haetaan ideoita sekä asiakkailta että yhteistyökumppaneilta ja viranomaisilta
- aiempi nimi toukokuuhun 2018 saakka Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistys.

kuntoutumisessaan ja toipumisessaan. Kuntoutumisen edistyessä hänellä on mahdollisuus edetä palveluissamme avoimille työmarkkinoille asti, Mari Heroja-Anttila kuvailee.

Buustin perusyhteistyökumppaneita ovat kuntien sosiaali- ja elinkeinotoimi,



-Yritämme elää ajan hengessä ja askeleen edellä, jotta pystyisimme ennakoimaan asiakkaiden tarpeita, Buusti ry:n toiminnanjohtaja Mari Heroja-Anttila sanoo.

SOSIAALISESTA YRITYKSESTÄ AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE

Buustiin kuuluva Woodfox Oy syntyi vuonna 2003 Työhönvalmennusyksikkö Tähtiportissa ja huonekaluteollisuudessa havaituista tarpeista.

- Huomasimme, että siirtyminen avoimille työmarkkinoille oli joillekin liian suuri askel. Woodfoxin kautta asiakkaat pystyvät siirtymään lähemmäs työelämää, Heroja-Anttila sanoo.

Woodfox perustettiin Jurvaan, jossa valmistettiin huonekalukomponentteja. Sitten yritys siirtyi Seinäjoelle. Yritys tarjoaa siivous- ja kiinteistönhuoltopalveluita, pienrakentamista, pieniä remontteja, omaa tuotantoa ja henkilöstövuokrausta asiakasyritysten tarpeiden mukaan.

- Tähtiportista siirtyy Woodfoxiin väkeä jatkuvasti. Siellä on tarve työntekijöille.

Woodfoxista avoimille työmarkkinoille työllistyi henkilövuokrauksen kautta viime vuonna noin 35 henkilöä.

Haasteitakin on koettu. Ammattitaitoisia työntekijöitä esimerkiksi siivoustöihin on hankala saada. Myös metallialan yritykset kaipaavat työntekijöitä, mutta alaa ei koeta kiinnostavaksi tai meidän asiakkailta ei löydy oikeanlaisia taitoja.

ILO ASIAKKAIDEN ONNISTUMISISTA

Ilonhetkiä ovat tilanteet, jolloin asiakas pääsee eroon vuosien työttömyys- tai muusta kierteestä, saa eläkepäätöksen tai työllistyy avoimille työmarkkinoille.

- Niiden kokemusten voimalla jaksaa eteenpäin. Tätä työtä tehdään aidolla sydämellä. Puhallamme yhteen hiileen ja meillä on hyviä tiimejä pohjalaasella mentaliteetillä varustettuna. Yhyres mennään ja teherähän, Heroja-Anttila kehuu.

työnantajat ja yritykset, oppilaitokset, psykiatriset poliklinikat, A-klinikat ja muut palveluntuottajat.


- Lisäksi teemme verkosto- ja muuta yhteistyötä asiakkaan vinkkelistä käsin. TE-toimistot, Kela ja muut asiakkaan prosessiin tarvittavat tahot nivotaan yhteistyöhön.

Asiakkaita on vuosittain noin 500. Työn vaikuttavuutta seurataan eri tavoin.

- Työllistämisesä on aina sovitut tavoitteet. Asiakkaistamme noin 60 prosenttia työllistyy, 20 prosenttia lähtee opiskelemaan ja 10 prosentille löytyy eläkeratkaisu tai

muuta palvelunohjausta, Heroja-Anttila kertoo.

- Työllistämispuolen asiakaspalautteiden mukaan meillä menee liiankin hyvin! Asteikolla 1-5 arvot ovat välillä 4,2-5. Mittareita ja palautejärjestelmää pitäisi kuitenkin kehittää, jotta saisimme vielä tarkemmin tietoa toiminnastamme, Heroja-Anttila pohtii.

- Vahvuutemme on matala organisaatio. Pyrimme vastaamaan muutoksiin nopeasti. Yritämme elää ajan hengessä ja askeleen edellä, jotta pystyisimme ennakoimaan asiakkaiden tarpeita, Mari Heroja-Anttila sanoo. 

Etelä-Pohjanmaalla on yhteensä lähes 4 000 yhdistystä, joista sosiaali- ja terveysyhdistyksiä on noin 200.

(Göran Johansson 2018/
Patentti- ja rekisterihallitus).

TEKSTI JA KUVAT: KRISTIINA KOSKILUOMA

Järjestöjen rooli kasvupalveluissa vielä auki

YHTEISTYÖMAHDOLLISUUKSIA ARVIOIDAAN TEM:ISSÄ SYKSYLLÄ 2018



Huhtikuussa 2018 hallitus esitteli suunnitelmansa kasvupalveluiksi, joiden tarkoitus on lisätä talouskasvua ja työllisten määrää. Suunnitelma uutisointiin työvoimapalveluiden yksityistämisenä, jossa yksityisille toimijoille aukeaisi noin 400 miljoonan euron markkinat. Kyse on kuitenkin laajemmasta sote- ja maakuntauudistukseen liittyvästä muutoksesta, jossa työvoimapalveluiden järjestämistä vastuu siirtyy TE-toimistoilta ja ELY-keskuksilta uusille maakunnille.

Työ- ja elinkeinoministeriön Alueet ja kasvupalvelut -osaston ylijohtaja **Marja-Riitta Pihlman** aloittaa selittämällä, että maakunnat käyttävät itsehallintoaan ja harkintaansa siihen, miten järjestämistehtävän hoitavat.

- Ne voivat tuottaa palveluita itse, käyttää entistä enemmän yksityisiä tuottajia tai kolmannen sektorin toimijoita, kehittää uusia palveluinnovaatioita ja yhdistellä palveluita sote-sektorin palveluiden kanssa, avaa Pihlman tulevaisuuden toimintatapa.

- Kyse ei ole TE-palveluiden yksityistämisenä, sillä järjestämistä vastuu säilyy edelleen julkisella toimijalla, maakunnalla, Pihlman painottaa.

Suuria uudistuksia valmistellessa on tavallista, että tutustutaan muiden maiden kokemuksiin. Haasteet ovat kaikilla aika samanlaisia, mutta ratkaisuja haetaan eri tavoilta riippuen siitä, millainen hallinto- ja palvelujärjestelmä kussakin maassa on. Suomen mallin kehittämisessä tietoa on haettu mm. Iso-Britanniasta ja Australiasta, joissa yksityisten palvelutuottajien käyttäminen on ollut keskeinen elementti.

LISÄÄ VAPAUSSASTEITA

Valtion ohjausmalli löystyy uudistuksen myötä. Nykyisestä valtion sekä TE-toimistojen ja ELY-keskusten tulosohjausmallista siirrytään vähemmän muodolliseen informaatio-ohjaukseen, jossa käytetään kuitenkin samantyyppisiä indikaattoreita kuin nykyisin. Näitä ovat esimerkiksi pitkäikäistyöttömien määrä, työllisyysprosentti, työttömyysprosentti ja aktiivointiaste.

- Tavoitteena on purkaa liian pieni-piirteistä lainsäädäntöä ja antaa tilaa maakuntien tarpeista lähteville luoville ja räätälöidyille ratkaisuille. Miten hyvin tässä

onnistutaan, riippuu lopullisesta eduskunnan päätöksestä, Pihlman sanoo.

Haasteita on edessä, sillä perustuslakivaliokunta suhtautui lausunnossaan varsin tiukasti maakunnallisiin TE-palveluihin ja vaati, että julkiset minimipalvelut määritellään lainsäädännössä. Valiokunnan mukaan sellaista tilannetta ei saa syntyä, ettei maakunta järjestäisi lainkaan työnvälitystä tai osaamista ja työkykyä parantavaa palvelua.

Perustuslakivaliokunnan lausunto saattoi olla pettymys uudistuksen valmistelijoille, mutta Pihlman myöntää, että voi olla liikkeellelähtövaiheessa oikein, että vastuunkanto tulee selväksi. Tämänhetkisen aikataulun mukaan maakunnat aloittavat vuonna 2021.

RESURSSIT SIIRTYVÄT MAAKUNTIIN

Maakunnat saavat yleiskatteelliseen rahoituspottiinsa valtiolta TE-toimistojen ja ELY-keskusten rahoituksen, noin 500 miljoonaa euroa työllisyyden edistämiseen, koulutuspalveluihin ja työttömyydestä yrittäjäksi siirtymisen tukemiseen. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriön työttömyysturvamomentilta siirtyy noin 200 miljoonaa palkkatuettuun toimintaan käytettyä rahaa. Myös TE- ja ELY-keskusten työntekijät siirtyvät maakuntien virkamiehiksi. Riittävätkö nämä noin 3 000 työntekijää maakuntien tarpeisiin, jää niiden harkittavaksi. Maakunnat voivat palkata lisää henkilöstöä budjettiansa mukaisesti. Osa virkamiehistä saattaa myös siirtyä yksityisten palvelutuottajien palkkalistoille.

- Siirtymistä on jo tapahtunut, kun asiantuntijat ovat lähteneet hakemaan uutta paikkaa markkinoilta yrityksistä, jotka hoi-

tavat työnvälitystä, rekrytointia ja valmennuspalveluita, Marja-Riitta Pihlman toteaa.

Suomen TE-toimistojen henkilöresurssit ovat niukat verrattuna esimerkiksi muihin Pohjoismaihin. TE-toimistojen työntekijämäärä on laskenut viidenneksellä vuodesta 2010 vuoteen 2017. Pihlmanin mukaan resursseja ei voi silti verrata eri maiden kesken suoraviivaisesti, sillä järjestelmät ovat hyvin erilaisia.

Hallituksen suunnitelmissa digitalisointia ja tekoäly tulevat apuun.

- Digitaaliset palvelut helpottavat niiden palvelua, jotka osaavat itse hakea työtä. Henkilökohtaista ja räätälöityä moniammatillista palvelua pystytään siten antamaan enemmän kauempana työmarkkinoista oleville, Pihlman kuvailee logiikkaa.

- Tekoälyä voidaan käyttää erottelemaan erilaisia asiakasryhmiä ja saamaan ennusteita siitä, miten heitä voitaisiin auttaa työllistymään. Tavoitteena on tukea entistä paremmin ihmisiä, joiden matka työmarkkinoille on keskivertoa mutkikkaampi.

Uuden lainsäädännön ja toimintamallin myötä palvelutuotannon vapausasteet lisääntyvät. Tuottajina voivat olla maakunta, yksityiset yritykset ja kolmas sektori. Uutena toimintatapana suunnitellaan allianssimallia, jossa toimijat järjestävät palveluita yhteistyössä.

- Tekoälyn avulla voidaan esimerkiksi löytää vaikkapa tuhannen hengen joukko, joka näyttäisi hyötyvän palvelukombinaatiosta, jossa on tiettyjä sosiaali- ja terveyspalveluja ja työnhakuvalmennusta. Tiettyjen palvelutuottajien allianssi ottaisi vastuun tämän porukan palveluista. Case-manager ohjaisi kunkin asiakkaan prosessin läpi, hahmottelee Pihlman.

> jatkuu seuraavalla sivulla

JÄRJESTÖJEN ROOLI LINJATAAN SYKSYLLÄ

Kolmasosa palveluntuottajista on nykyisin järjestöjä, säätiöitä ja julkisomisteisia toimijoita. Niitä on huolettanut, mikä niiden rooli on maakunnallisissa kasvupalveluissa. Kysymys on noussut esille TEM:n keväällä järjestämällä kenttäkierroksella ja STM:n asettaman selvityshenkilön **Tuija Braxin** selvityksessä koskien järjestöjen roolia sote- ja maakuntauudistuksessa.

- Työ- ja elinkeinoministeriössä linjaamme syksyllä, mitkä ovat kolmannen sektorin mahdollisuudet olla mukana kasvupalveluissa. On toimijoita, jotka ovat lähellä yksityisyrityksen toimintalogiikkaa ja sitten on niitä, joiden työ on lähinnä kansalaisaktivismia. Erityyppisillä toimijoilla on erilainen rooli joko tuottamassa palveluita tai muuta lisäarvoa, apua ja tukea. Palveluita tuottavat toimijat ovat varmaan mukana kilpailutettujen palveluiden joukossa, mutta täsmällisempi rajapintojen ja yhteistyön arviointi on vasta tulossa, johtaja Pihlman selvittää.

HUOMIO OSATYÖKYKYISIIN HENKILÖIHIN

Marja-Riitta Pihlman vakuuttaa, että osatyökykyiset henkilöt ovat tärkeä kasvupalveluiden asiakaskohderyhmä.

- Monestakin syystä heitä ei tilastoida tai

rekisteröidä. Sen sijaan tarkastellaan pitkittyneesti työttömien ryhmää. Taustalla voi olla osaamisen puute, terveydentila tai elämänhallintaan liittyviä pulmia. Voi myös olla, että kyvykyys on kunnossa, mutta työtä ei vain ole.

Kevään kehysriihessä hallitus päätti selvittää osatyökykyisten asemaa ja sen helpottamista. Selvitystä tekevät lääketieteen tohtori **Raija Kerätär** ja johtaja **Tuija Oivo** työ- ja elinkeinoministeriöstä. Selvityksen on määrä valmistua lokakuun loppuun mennessä.

Kesken kiireisen työrupeaman Kerätär ehtii kertomaan ensituntumaa asiaan.

- Nykyisin osatyökykyisten palvelut ovat enemmän työelämästä syrjäyttäviä kuin sinne auttavia, hän tulyttää.

- Monialaisten palveluiden koordinointi ja terveystalvet sakkavat. Osatyökykyisten ongelmat ovat monialaisia, eikä niiden kokonaisuus hahmotu millään luukulla. Siksi asiakas jää vaille palveluita tai putoaa niiden väliin.

Erityyppisillä toimijoilla on erilainen rooli joko tuottamassa palveluita tai muuta lisäarvoa, apua ja tukea.



Marja-Riitta Pihlmanin mukaan osatyökykyiset henkilöt ovat tärkeitä kasvupalveluiden asiakkaita, joita ei kuitenkaan tilastoida monestakaan syystä.

Raija Kerätär on työterveyshuoltoon erikoistunut lääkäri ja väitellyt kaksi vuotta sitten Oulun yliopistossa aiheenaan monialainen pitkäaikaistyöttömien työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi. Työkokemusta hänellä on myös työvoiman palvelukeskuksista, joissa hän on kehittänyt paikallisia yhteistyömalleja. Nyt tehtävänä olisi luoda ”Suomen malli” osatyökykyisten aseman järjestämiseksi.

TYÖLLISTYMISEN EDELLYTYSTEN TUTKINTA VAATIVAA


Ensimmäiseksi pitäisi selvittää, miten suurta ihmisjoukkoa asia koskee. Kerätären mukaan sekään ei ole helppoa, sillä moni on pudonnut kaikkien palveluiden ja rekisterien ulkopuolelle. Esimerkiksi sairauspäivärahauden täyteen käyttänyt, jonka eläkehakemus on hylätty, päätyy työttömäksi työnhakijaksi.

- Toiminnan ja työkyvyn arviointi vaatisi toisenlaista otetta kuin nyt. Erityisen kritiikin kohteena ovat lääkärit, joilla ei ole riittävä osaamista varsinkaan monivammaisten toimintakyvyn arvioinnista. On pitkä ja vaativa prosessi selvittää, onko osatyökykyisellä edellytyksiä työllistyä. Se vaatii kokeiluja ja testaamista, Kerätär toteaa.

Toinen keskeinen ongelma on hänen mukaansa siinä, ettei työmarkkinoilla ole rakteita, jotka tukisivat osatyökykyisten sijoittumista töihin.

- On epärealistista ajatella, että työnantajille voisi säilyttää vastuun osatyökykyisten työllistämisestä. Tarvitaan palkkatukea ja muuta kompensatiota heidän palkkaamiseensa. Ei voida olettaa, että työnantaja käyttää 2 - 3 ihmisen työpanosta tukemaan vajaakuntoista työssään, Kerätär toteaa ja viittaa Ruotsin Samhäll-ohjelmaan, jossa valtio ohjaa toimintaa.

Kolmas kysymys on, miten turvataan osatyökykyisen henkilön elanto. Kasvupalvelu-uudistus antaa mahdollisuuden osatyökykyisten palveluiden kehittämiseen, mutta Raija Kerätär näkee myös riskejä uudistuksen käytännön toteuttamisessa.

- Jokaisella sektorilla on oma lainsäädäntö ja valvonta, kukin vastaa vain omasta tontistaan. Palveluntuottajia on paljon. Vastaako lopulta kukaan kokonaisuudesta, hän miettii. 

TEKSTI: KATI SAVELA JA MARI TOIVONEN KUVA: KATI SAVELA

Ei hukata osaamista vaan vaikutetaan yhdessä!



Kuntaliiton kehittämispäällikkö Erja Lindberg pitää sote- ja maakuntaudistusten perinpohjaisen valmistelun hyvänä puolena sen, että palvelujärjestelmäämme arvioidaan nyt perusteellisesti. Hän toivoo sekä kuntien että järjestöjen osaamista hyödynnettävän, kun vaikeimmin työllistyvien henkilöiden palvelutarpeita arvioidaan ja palveluita tarjotaan.

-Olemme tällä hetkellä tilanteessa, jossa ei ole vielä yhtään lakia voimassa liittyen maakunta- ja soteuudistukseen. Kokonaisuutta on vaikea arvioida, kehittämispäällikkö **Erja Lindberg** Kuntaliitosta toteaa.

Puheenaiheena ovat tietenkin sote- ja maakuntaudistus sekä kuntien aseman niiden valmistelussa ja voimaantulon jälkeen.

Perustuslakivaliokunnan on Lindbergin mukaan valmisteltava ensin sote-puolen asiat valmiiksi, vasta sen jälkeen ovat vuorossa työllisyyteen liittyvät asiat. Akuutein on julkinen työvoima- ja yrityspalvelupalvelulaki, jonka olisi tarkoitus tulla voimaan 1.10.2018.

> jatkuu seuraavalla sivulla

Järjestöjen on viimeistään nyt aika muistuttaa päättäjiä siitä, että heidän osaamistaan hyödynnetään riittävästi.



- Tuleva uudistus on mahdollistanut kuitenkin jo sen, että palvelujärjestelmämme on tarkan arvioinnin alla. Haasteista, vastuista ja palvelutarpeista keskustellaan kentällä nyt paljon, Lindberg jatkaa.

Haastetta on kuntien näkökulmasta tuonut se, että alkuvalmisteluissa kiinnitettiin paljon huomiota maakunnan ja valtion välisiin suhteisiin. Kuntien rooli esimerkiksi vaikeimmin työllistyvien osalta on noussut enemmän esille vasta alkuvuonna 2018.

KUNNAT MUKAAN TYÖLLISYDENHOITOON

Tulevaisuuden kunnan yhtenä roolina on säilyttää kunnan ja kuntalaisten elinvoima. Myös työllisyyden ja sen edistämisen katsotaan liittyvän vahvasti elinvoimaan.

- Kunnat ovat panostaneet työllisyyteen ja kehittäneet työllisyyttä edistäviä palvelujaan viime vuosina. Kuntien osaamista ei saa hukata muutoksessa, vaan osaaminen olisi hyödynnettävä mm. allianssimallia hyödyntäen, toteaa Erja Lindberg.

Allianssimalli nostettiin esille alkuvuodesta 2018 yhtenä toimintamallina liittyen kasvupalveluiden toteuttamiseen. Malli vaatii kuitenkin vielä lisää sisältöä ja raameja.

Kuntaliiton mukaan kuntien ja maakuntien tulisi yhdessä voida sopia työllisyyden hoidosta. Isojen kaupunkien ja pienten kuntien välillä on tietysti eroja siinä, miten ne haluavat jatkossa toimia.

- Suunnittelua on jatkettava tulevien maakuntien ja kuntien kesken jo nyt valmisteluvaiheessa.

VAIKEIMMIN TYÖLLISTYVIEN PALVELUT TURVATTAVA

Kunnilla on ollut vastuu työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (TYP), joissa pitkään työttömänä olleet

ovat saaneet Kelan, TE-toimiston ja kunnan palveluja samalta luukulta. Kuntaliitolla on Lindbergin mukaan huoli vaikeimmin työllistyvien palveluista ja siitä, mikä taho vastaa jatkossa näistä palveluista ja niiden sovittamisesta yhteen. TYP-laki lakkautetaan maakuntauudistuksen toteutuessa.

- Kunnilla ei lakiesityksessä ole toimivaltaa työllisyyden hoidossa. Niiden taloudellista panosta kuitenkin todennäköisesti tarvitaan. Maakuntien rahat eivät yksin riitä työllisyydenhoitoon, Lindberg arvelee.

Maakuntauudistukseen liittyvä kasvupalvelulaki tulee voimaan aikaisintaan vuonna 2020, seuraavan hallituksen aikana. Kasvupalveluiden on määrä koota yhteen valtion tarjoamat yritys- ja työllisyyspalvelut.

Työ- ja elinkeinoministeriö suunnittelee tällä hetkellä kasvupalveluiden eli työllistymistä tukevien palveluiden siirtämistä palveluiden tuottajille. Vielä ei kuitenkaan tiedetä, saako tuottaja palkkion tulosten vai suoritusten perusteella.

PALKKATUKI JATKUU, MUISTA TUKIMUODOISTA EI VARMUUTTA

Kasvupalveluihin kuuluvat työllisyyspalvelut eivät ole subjektiivinen oikeus, kuten terveydenhoito. Ainoaksi lakisääteiseksi työllistymistä edistäväksi tukimuodoksi on kirjattu palkkatuki. Siihen on maakunnilla oltava rahaa. Kuinka paljon, sitä ei ole määriteltä.

- Kasvupalveluihin kuuluu myös palvelutarpeen arviointi. Mitään henkilökohtaista arviointia se ei silti välttämättä tarkoita, eikä se kata välttämättä kaikkea, mitä itse kukin työtön oikeasti tarvitsisi työllistyäkseen, kehittämispäällikkö Lindberg pohtii.

Muutamilla alueilla toteutettuja alueellisia työllisyyskokeiluja ei aiota TEMissä jatkaa. Kokeiluissa kunnilla on ollut vastuu työllisyyden hoidosta, ja ne olisivat valmiita

jatkamaan toimintaa.

Kentällä käydyissä keskusteluissa on esitetty erilaisia skenaarioita siitä, kuinka isot markkinaehtoiset yritykset kaappaavat kaiken kasvupalveluihin kuuluvassa työllisyyspalveluiden kilpailutuksessa ja tukahduttavat pienet toimijat.

- Näin ei kuitenkaan saa tapahtua, sillä tarvitsemme kaiken olemassa olevan osaamisen, pohtii Lindberg.


JÄRJESTÖJEN PIDETTÄVÄ ÄÄNTÄ ITSESTÄÄN

Myönteisenä puolena sote- ja maakuntauudistusten monissa mutkikkaisakin vaiheissa Lindberg näkee sen, että eri prosessit on nyt jouduttu palastelemaan paremmin kuin ennen. Näin niiden puutteet ja hyvät puolet nähdään kenties entistä selvemmin.

- Kun puhutaan vaikeimmin työllistyvien henkilöiden palveluista, myös järjestöillä on tärkeä rooli tulevaisuudessakin tuottaa palveluita heille. Järjestösektorilla on osaamista ja tuntemusta vaikeimmin työllistyvien palvelutarpeista. Emme saa hukata tätäkään osaamista, jatkaa Lindberg.

Järjestöjen on viimeistään nyt aika muistuttaa päättäjiä siitä, että heidän osaamistaan hyödynnetään riittävästi. Lindberg kehottaakin järjestöjä ottamaan yhteyttä tulevien vaalien ehdokkaisiin ja nostamaan tärkeä työnsä esille. Nyt kannattaa vaikuttaa!

Hän huomauttaa, että kuntien työllistämistoiminnan vaikuttavuuden arviointia vaikeuttaa se, että työllistymistä tukevia palveluita ei tilastoida. Järjestöiltäkään tällaista tilastointia ei ole edellytetty.

- Tällaisten tietojen kerääminen järjestötoimijoiden keskuudessa olisi kannatettavaa osana vaikuttamistyötä, Erja Lindberg vinkkaa. 

TEKSTI: TUULI RIISALO-MÄNTYEN

Vaikuttavuutta kuntouttavaan työtoimintaan tulosperusteisella hankinnalla

Tampereen kaupunki on kilpailuttanut osan kuntouttavasta työtoiminnasta vuodesta 2009 lähtien. Hankintojen seurauksena järjestöille on siirretty enemmän vastuuta palvelun tuottamisesta. Kokemukset ovat myönteisiä.



-Aiemmin hankintojen kilpailutuksen jälkeen tuotetut palvelut olivat ennemminkin yhteistuotantoa. Nykyään kaupunki on vain ohjaajatahona emmekä puutu aktiivisiin asiakasprosesseihin tai palvelun sisältöihin, Tampereen kaupunkiseudun TYP:n johtaja **Tommi Eskonen** kertoo.

Viimeisimmässä hankinnassa vuonna 2016 ostettiin 7–8:lta kolmannen sektorin toimijalta sosiaalisen kuntoutuksen palvelut (aikuissoisaalityö) ja koulutukseen ja työelämään suuntaava kuntouttava työtoiminta (kaupungin työllisyyspalvelut). Uutena elementtinä otettiin käyttöön tulosperusteisuus eli päivähinnan lisäksi palvelun tuottajalle maksetaan tuloksesta.

- Palveluiden kuvaukset on jätetty väljiksi. Palveluntuottaja määrittelee itse kuntouttavan työtoiminnan sisällön, työllisyyspalveluiden palvelukoordinaattori **Outi Koivisto** lisää.

HANKINNOILLA LISÄTTY VAIKUTTAVUUTTA

Koivisto kertoo, että edellisen hankinnan suunnittelussa oli mukana asiakkaita, työntekijöitä ja järjestöjen edustajia.

- Toimimme avoimemmin kuin aikaisemmin on toimittu. Hankinnassa käytettiin menetelmänä markkinavuoropuhelua. Aiemmin kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuus ei ollut erityisen mairittelevaa, eli avoimille työmarkkinoille siirtymisiä oli vain vähän. Hankinnoilla olemme saaneet lisää näitä siirtymisiä, Eskonen sanoo.

Merkittävä muutos oli kuntouttavan työtoiminnan keston rajaaminen yhteen vuoteen. Lisäksi hankintakilpailutukseen osallistuneiden palveluiden tuli sisältää toimintoja, joiden nähdään edistävän työllistymistä. Opinnollistaminen tuli mukaan.

- Tarkoituksena oli, että kuntouttavaan työtoimintaan saadaan jotain sellaista, mitä siellä ei ennen ollut, Koivisto lisää.

Tulosperusteisen hankinnan avulla on saatu lisää vaikuttavuutta. Esimerkiksi noin 8 prosenttia siirtyy kuntouttavasta työtoiminnasta suoraan avoimille työmarkkinoille ja reilu 40 prosenttia etenee seuraavaan palveluun. Asiakaspalautteiden keskiarvo on ollut yli 4 asteikolla 1–5.

UUSIA KUMPPANUUKSIA JA PALVELUITA

Eskonen ja Koivisto kokevat Tampereen hankintaprosessin vahvuudeksi, että sisältö-


jä ei ole ennakkoon määritelty tarkkaan, vaan ne on mietitty yhdessä eri toimijoiden kanssa. Hankintojen kilpailutus on mahdollistanut uusien toimijoiden tulemisen markkinoille.

Tulosperusteinen hankinta vaatii paljon resursseja palveluntuottajilta, jotta he pystyvät kehittämään palveluitaan ja palkkaamaan osaavaa henkilöstöä.

- Järjestöjen suurempi vastuu vaatii niiltä myös ajattelumuutoksen. Kaikissa pienissä pulmissa ei ole enää voinut kääntyä tilaajan puoleen. Muutos on kuitenkin vahvistanut järjestöjen roolia, kun ne ovat kehittäneet palveluitaan, Koivisto pohtii.

- Alihankintojen ja kumppanuuksien avulla pienetkin järjestöt ovat pystyneet tuottamaan palveluita.

Miltä näyttää tulevaisuus? Sote- ja maakuntauudistuksen myötä kuntouttava työtoiminta siirtyy soten alle. Kunnan rooli työllisyysenhoidossa on vielä avoinna.

- Kunnan elinvoiman kannalta olisi tärkeää, että kunnallakin olisi vastuuta työllisyysenhoidossa, kiteyttää Tommi Eskonen Tampereen kaupungin toiveen. 

Jatkosuunnitelma mietintään heti ”kutyn” alussa

NAUHA RY

Nauha ry toimii riippuvuudesta vapaan elämäntavan puolesta tukemalla ja auttamalla eri syistä syrjäytyneitä ja heidän läheisiään. Toimialoja ovat työllisyydenhoito, nuorisotyö, opinnollistaminen, huume-kuntoutus, asumispalvelut ja päivätoiminta, vertais- ja vapaaehtoistoiminta sekä erilaiset hankkeet.

<https://nauha.fi/>

Kasvihuonetta rakentamassa kuntouttavan työtoiminnan Gaia-ryhmälle.



Nauha ry tuottaa kuntouttavaa työtoimintaa Tampereen kaupungille sekä itse että alihankintatyönä Kuntoutuspolku ry:n kanssa. Asiakkaille tarjottavia työtehtäviä on paljon, kiinteistötoista keittiö- ja vihertöihin. Lisäksi asiakkaat voivat toimia apuohjaajina.

Nauha ry:n asiakkaiden tarpeet vaihtelevat suuresti. Toisilla on haasteita vain työnhaussa, toisilla taustalla vakavampia ongelmia. Osalle työkyvyttömyyseläke olisi sopivin ratkaisu.

- Asiakkaat ohjautuvat meille kaupungin työllisyyspalveluista ja aikuis-sosiaalityöstä. Kaikki asiakkaat ovat tervetulleita keskiviikkoisin tutustumiskäynnille, Nauha ry:n työllistämistoiminnan **Katja Heikkinen** ja **Hanne Heinänen** kertovat.

Heikkinen ja Heinänen kokevat, että Tampereen kaupungille tehtävä palvelutuotanto ei ole merkittävästi muuttanut yhdistyksen toimintaa.

- Siten uusi systeemi on kyllä vaikuttanut, että nyt asiakkaat ja heidän jatkoluttamisensa ovat selkeästi meidän vastuulla, kun se oli aiemmin kaupungin sosiaalityöntekijöiden tehtävä, Heinänen kertoo.

- Lisäksi kolmen kuukauden välein on tehtävä työllistämisuunnitelma. Joillakin asiakkailla ei ole verkkopankkitunnuksia ja maahanmuuttajien kanssa on kielimuuri-ongelmia. Nämä ovat tuoneet omat haasteensa, Heikkinen lisää.

Monelle asiakkaalle on tullut myös yllätyksenä Tampereen kaupungin määrittämä kuntouttavan työtoiminnan yhden vuoden rajoite.

- Palvelussa jatkaminen ei ole enää automaatio, joten jatkolopkuja on pohdittava heti kuntouttavan työtoiminnan alussa. Asiakkaat siirtyvät täältä esimer-

kiksi palkkatöihin, työkokeiluun ja palkkatukityöhön.

- Yllättävän moni lähtee jatkamaan opintojaan. Opinnollistaminen onkin yhdistyksessämme tällä hetkellä se juttu. Meillä on niin matala kynnys, että kaikki voivat osallistua osatutkintovalmennuksiin. Tänä keväänä (2018) asiakkaat ovat suorittaneet meillä neljä kokonaista tutkintoa, Heikkinen kehuu.

NOPEA REAGINTI YHTEISKUNNAN TARPEISIIN

Yhdistyksen toimintaperiaate on, että se pyrkii reagoimaan nopeasti yhteiskunnan, asiakkaiden ja palveluiden tilaajien tarpeisiin.

- Emme esimerkiksi käytä jonotus-systeemiä asiakaspaikoissa. Tarjoamme laajaa palvelupakettia, ja vältämme sitä, että asiakas tulisi tekemään vain yhtä asiaa. Siksi emme ole jääneet isojen toimijoiden jalkoihin, Heinänen kertoo.

Asiakkaat ovat antaneet palvelusta hyvää palautetta.

- Täällä on aina ollut hyvä henki. Toiminnan keskiössä ovat asenne, yhdenvertaisuus ja kohtaaminen. Kaikki ovat tervetulleita sellaisina kuin ovat. Tuntuu hyvältä, että kaupunki selvästi luottaa meidän osaamiseen. Se on hyvä tilaaja, vaikka joudummekin välillä reagoimaan nopeasti ja menemään epämukavuus-alueelle. Yhdistyksessä kaikki työntekijät tekevät kaikkea, ja meitä jatkokoulutetaan jatkuvasti, Heikkinen ja Heinänen summaavat. ➔



TEKSTI: **TUULI RIISALO-MÄNTYNEN**
KUVAT: **MINNA PERTTU**

Livokas ry on loistava esimerkki siitä, että myös kyläyhdistys voi toimia työllistäjänä. Yhdistys oli hankkeessa, jossa kehitettiin palkittu ryhmätyöllistämisen toimintamalli. Mallissa kyläyhdistykset työllistävät paikallisia pitkäaikaistyöttömiä henkilöitä.

Kyläyhdistys työllistää

- kuntalisä hyvänä tukena

Livokas ry:llä on syytä ylpeyteen: Kyläyhdistys oli mukana Pudasjärven kaupungin hallinnoimassa Laavu-hankkeessa, joka sai tänä vuonna TERVE-SOS-palkinnon. Perusteena oli muun muassa, että Ryhmätyöllistämisen avulla elinvoimaa kuntiin -toimintamalli on lisännyt vaikeassa työmarkkintilanteessa olevien ihmisten osallisuutta. Heille on luotu mahdollisuus osallistua paikallisyhteisön toimintaan vahvuksiensa mukaan. Malli on tuonut myös säästöä kaupungille KELA-maksupalautusten vähenemisenä.

Yhdistys on ostanut vanhan kyläkoulun, jossa toimii mm. kauppa, kirjasto, kirpputori, käsityöluokkia, bensiinin jakeluasema ja asuntovaunualue.

- Työllistämistoiminta alkoi vuonna

2002 moottorikelkkareitin rakentamisella. Siitä asti yhdistys on työllistänyt vuosittain 5-7 henkilöä. Työntekijät on palkattu palkkatuilla, ja lisäksi kaupunki on maksanut työllistämisen kuntalisää, yhdistyksen Pudasjärven ME-toimisto -TYPO-hankkeen vastuuhenkilö **Anni-Inkeri Törmänen** kertoo.

- Vuoden 2017 lopussa päättyneessä Laavu-hankkeessa saimme nostettua työllistettyjen määrän kymmeneen henkilöön vuosittain. Ryhmätoimintojen järjestämiseen varattu ostopalveluraha mahdollisti työnhajaajien palkkaamisen.

Hankkeessa kehitetty Ryhmätyöllistämisen malli pitäisi Törmäsen mukaan saada levitettyä muuallekin.

- Jos se toimii meillä, se toimii muuallekin!

- Malli on mahdollistanut yksilön kokonaisvaltaisen huolenpidon, kun työn lisäksi tarjotaan vertaistukea. Tekemättömiä töitä löytyy joka paikasta, jos ne vaan organisoidaan oikein, Törmänen huomauttaa.

Livokas ry:n toiminta-alueena on Livon kylä Pudasjärvellä Pohjois-Pohjanmaalla. Livolla on vakituksia asukkaita noin 150, kesäaikaan tuplasti.

HANKERAHOITUSTA YHTEISELLÄ HAKEMUKSELLA

Pudasjärven kaupungin kuntalisän ansios- ta yhdistys pystyy tarjoamaan kuuden tunnin työpäiviä. Tämä on tärkeää, sillä välimatkat ovat usein pitkiä eikä muutaman tunnin työpäiviä koeta kannattaviksi.

> jatkuu seuraavalla sivulla



Livokas ry oli mukana hankkeessa, jossa kehitettiin Ryhmätyöllistämisen avulla elinvoimaa kuntiin -toimintamalli. Se sai v. 2018 TERVE-SOS-palkinnon. Malli on lisännyt vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien osallisuutta.

Ostopalvelurahan ja kaupungin osallistavan budjetoinnin kautta on järjestetty myös koulutuksia ja tehty kuntoarvioita.

Yhdistys tekee yhteistyötä TE-toimiston, Kelan, työterveyshuollon, sosiaalitoimiston, kaupungin nuorisotoimen sekä yhdistysten ja muiden hankkeiden kanssa. Yhdistys haki aiemmin yksinään työllisyyspoliittista avustusta, mutta ei saanut sitä.

- Löimme hynttyyt yhteen kaikkien alueella enemmän työllistävien yhdistysten kanssa, ja yhdessä saimme avustuksen!

Tavoitteena on, että hankkeiden aikana työllistettävät pääsevät näyttämään osaamistaan ja tutustumaan yrityksiin. Yrityksissä voi suorittaa myös työjaksoja.

- Osa on työllistynyt kesken palkkatukijaksonkin avoimille työmarkkinoille, Törmänen kehuu.

Esimerkiksi Pudasjärven ME-toimisto -hankkeessa jokainen yhdistys muotoilee itse työtehtävät ja valitsee työntekijät. Työt ovat olleet kylätalkkarin tehtäviä, maisemanhoitoa, metsätyötä, asiointiapua, siivousta, kylän yhteisiä

rakennustehtäviä sekä kotitalouksille ja yrityksille tehtäviä töitä.

- Livokas ottaa työntekijät palkkalistoilleen ja ohjaa heidät eri yhdistyksiin. Yhdistykset ovat olleet tyytyväisiä voidessaan keskittyä työnohjaukseen. Tavoitteena on ollut löytää työnhakijoille töitä mahdollisimman läheltä kotia. Monen yhdistyksen mukana olo on mahdollistanut sen.

YRITYKSET KYSELEVÄT TYÖNTEKIJÖITÄ

Aina työtehtäviin ei löydy sopivaa henkilöä.

- 16 vuoden aikana on kuitenkin tullut vastaan vain muutamia, joiden työkuunto on ollut liian heikko. Pääosa työnhakijoista on asenteeltaan ja työtaidoiltaan valmiita töihin. Tietysti pitkän työttömyysjakson jälkeen menee jonkin aikaa, ennen kuin kokee osallisuuden ja oppii arvostamaan itseään. Yhdistysten kautta nämä voi saavuttaa, Törmänen toteaa.

Mieleenpainuvimpina hetkinä Anni-Inkeri Törmänen kokee ihmisten erilaiset kehityspotut.

- On mahtavaa, kun näkee yksilön kehityksen ensikontaktista muutaman kuukauden ja vuoden palkkatukijakson jälkeiseen aikaan. Into elämään ja työntekoon lisääntyy.

Hän huomauttaa luottamuksen olevan myös tärkeää.

- Ihmiset luottavat yhdistystoimijoihin ja kertovat asioita, joita eivät välttämättä kerro viranomaistahoille.

Nykyään yritykset kysyvät yhdistykseltä työvoimaa. Yhdistyksessä tunnetaan työnhakijat hyvin, joten työnhakijoiden suosittelu on helppoa.

- Pystymme vastaamaan nopeasti, että kokeilkaapa tätä henkilöä. Työnhakijat eivät ole meille vain nimi paperilla, vaan me tiedämme, mitä he haluaisivat ja osaavat tehdä, Törmänen sanoo ylpeänä. 🇪🇺

RYHMÄTYÖLLISTÄMISEN MALLIIN PÄÄSEE TUTUSTUMAAN INNOKYLÄ-SIVULLA

<https://www.innokyla.fi/web/malli6337859>

Satakunnassa järjestöt mukana maakuntaudistuksen valmistelussa

Järjestöt on eri maakunnissa otettu vaihtelevasti mukaan maakunta- ja sote-uudistusten valmisteluun. Satakunnassa ne ovat olleet valmistelutyöryhmissä alkuvaiheista alkaen, ja järjestöillä on niissä tärkeä rooli.

Satakunnassa maakunta- ja sote-uudistukset käynnistyivät erillisinä prosesseina jo pari vuotta sitten. Ensimmäisessä vaiheessa oli mukana parhaimmillaan 24 yhdistystoimijaa. Syksyllä 2017 uudistusprosessit yhdistettiin. Substanssityöryhmissä on edelleen vahva järjestöjen edustus.

- Yhdistykset otettiin mukaan valmisteluihin, koska maakunnan poliittinen ja virkamiesjohto teki asiasta periaatepäätöksen. Tiedän, että muiden sektorien toimijoiden osallistumista katsottiin aika tiukan kamman läpi, Satakunnan yhteisökeskuksen toiminnanjohtaja **Milja Karjalainen** kertoo.

Satakunnassa toimii järjestöjen yhteistyöfoorumi JYTRY, jonka kanssa maakunta oli jo aiemmin tehnyt yhteistyötä. JYTRYn kautta oli helppo nimetä järjestöjen edustajia valmisteluryhmiin.

- Vastuuvalmistelijoiden ja työryhmän jäsenien näkemys on ollut se, että järjestöt ovat merkittäviä toimijoita. Meidän ei ole tarvinnut erikseen perustella niiden mukanaoloa. Selkiyttämistä ja palveluprosessien miettimistä silti tarvitaan. Tärkeintä on ollut järjestöjen palveluiden kokonaiskuvauksen laatiminen. Pitää tietää, mitä meillä on, jotta voidaan kehittää sitä, mitä meiltä puuttuu.

Kaikki halukkaat yhdistystoimijat ovat päässeet valmisteluun mukaan muutoinkin kuin työryhmätyöskentelyn kautta. Maakunnan yhdistyksille on mm. järjestetty neljä kaikille avointa työpajaa, joissa on pohdittu, miten järjestöjen ja tulevan maakunnan yhteistyö rakennetaan.

Satakunnan yhteisökeskuksen ja maakunta-valmistelun väki on myös käynyt kertomassa yhdistyksissä sote- ja maakuntaudistuksista. On tärkeää, että kaikki ymmärtävät mitä on tapahtu-

massa, vaikka eivät haluaisi osallistua työryhmiin.


JÄRJESTÖT TAVOITTAVAT SUUREN JOUKON ASUKKAITA

Miksi järjestöjen sitten on tärkeää olla mukana uudistusten valmistelussa?

- Ensinnäkin järjestöjen kautta tavoitetaan asiakkaiden näkökulma palveluprosesseissa, koska niissä tehdään ruohonjuuritason työtä, Karjalainen perustelee.

Järjestöissä ollaan paljon tekemisissä heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden kanssa, jolloin niissä on opittu asiakkaiden kohtaamista. Näin järjestöissä on totuttu toimimaan asiakkaiden näkökohdista käsin.

- Toiseksi, noin joka viides satakuntalainen osallistuu sote-järjestöjen toimintaan. Siten ne tavoittavat suuren määrän ihmisiä. Palveluohjauksella on valmisteluissa iso rooli, ja järjestöt osaavat auttaa siinä, Karjalainen lisää.

Yhdistykset tuovat siis esille sellaisten ryhmien äänet, joiden ääni jää helposti kuulumatta. 

NÄIN JÄRJESTÖT OTETTIIN SATAKUNNASSA MUKAAN MAAKUNTAUUDISTUKSEEN

- maakunnan poliittisella ja virkamiesjohtolla oli tahto järjestöjen mukanaoloon
- yhteistyöfoorumi JYTRYn kautta oli helppo nimetä henkilöitä valmistelutyöryhmiin
- yhdistystoimijoille pidettiin kaikille avoimia työpajoja.



TERVEISET MUIDEN MAAKUNTIEN VALMISTELIJOILLE

Toiminnanjohtaja **Milja Karjalainen** toteaa, että järjestöissä on paljon asiantuntijuutta ja ne osaavat huomioida asiakasnäkökulman. Järjestöissä tiedetään, mitä pitää tehdä erilalla kuin ennen, jos halutaan prosesseista oikeasti asiakaslähtöisiä.

- Asia kannattaa huomioida myös kustannustehokkuuden näkökulmasta: syntyy säästöjä, kun asiakkaat hyödyntävät järjestöjen yleishyödyllisiä palveluita, Karjalainen kiteyttää viestinsä uudistusten valmistelijoille.

Vaikuttavuuden arviointi alkaa tarpeen tarkasta määrittelystä

Toiminnan vaikuttavuuden arviointi ei ole vain isoille palveluntuottajajärjestöille, vaan myös pienten toimijoiden kannattaa luoda omia vaikuttavuuden arvioinnin tapoja. Apuna voi käyttää erilaisia ohjeita, henkilökohtaista opastusta tai vertaissparrasta.

Vaikuttavuuden arvioija ja mentori **Saila Tykkyläinen** antaa perusohjeen arviointityön aloittamiseksi: määritellä yksi tarve tai ongelma, johon järjestön toiminnalla halutaan vastata. Seuraavaksi kannattaa rajata kohderyhmät, joita tarve koskee.

- Esimerkiksi työttömyyden vähentäminen on sellaisenaan liian laaja tavoite. Miettikää, keiden tilanteeseen työttömien joukossa haluatte vaikuttaa, Tykkyläinen pohjustaa arvioinnin aloittamista.

Kun tarve on määritelty, mietitään yksi tai pari olennaista tavoitetta. Sitten tarkennetaan sitä/niitä aikarajauksella: haetaanko vaikutuksia kuuden kuukauden, vuoden vai kolmen vuoden sisällä? Luotettava vaikuttavuuden arviointi pohjustetaan tässä vaiheessa.

MINKÄ KAIKEN ON MUUTUTTAVA?

Tykkyläisen johtama Vaikuttava Yritys on yhteiskunnallinen yritys. Sen tavoite on mm. kehittää yhteiskunnallisten vaikutusten arviointiosaamista Suomessa ja rohkaista pieniäkin organisaatioita tekemään vaikuttavuuden arviointia. Arvioinnin vaiheet voi havainnollistaa vaikutusmalliksi monin tavoin. Malli selkiyttää arvioitavan palvelun, sen toteuttamiseksi tehtävien toimenpiteiden sekä eri aikajäniteillä tapahtuvien muutosten



ISTOCKPHOTO

hahmottamista. Malli ei useinkaan tule valmiiksi kerralla.

- Toimintatapoja voi joutua muuttamaan, kun huomaa, että jokin ei toimi suunnitellusti eikä tavoiteltuja muutoksia saada aikaan, Tykkyläinen sanoo.

Hän kertoo esimerkin Oulun kaupungista, jossa etsittiin keinoja nuorisotyöttömyyden pienentämiseksi. Yksi huomio kesken prosessin oli, että ei riitä, että mukaan on otettava nuorten itsensä lisäksi oppilaitokset ja koulutuspolulla olevat muut toimijat. Myös perhetyö todettiin tärkeäksi osaksi nuorisotyöttömyyden ehkäisemisen suunnitelmaa.

- Miettikää mahdollisimman konkreettisesti, minkä kaiken pitää muuttua, jotta tavoite toteutuu ja todettua tarvet-



- Kannattaa tehdä yhteistyötä mahdollisimman laajasti, sillä jos tavoittelee yhteiskunnallista vaikuttavuutta, yksin ei oikein pysty ratkomaan isoja ongelmia.

ta pystytään pienentämään.

Kun on päättänyt ratkaisunsa jonkin tarpeen täyttämiseen, kuvataan, mikä on oleellista toimintatavassa.

Eli avataan logiikka, miksi jokin toiminta saa aikaan tietyt muutokset ympäristössä.

- Ennakkoon ei tarvitse olla mietittynä ratkaisua, johon pyritään, mutta jonkinlaiset suuntaviivat olisi hyvä olla jo alussa, Tykkyläinen toteaa.

YHTEISTYÖLLÄ VAIKUTTAVUUS PARANEE

Saila Tykkyläinen kannustaa pieniäkin yhdistyksiä kokeilemaan vaikuttavuutensa arvioimista.

- Arviointi voi olla yksi koko toimin-

nan kehittämisen näkökulma, esimerkiksi järjestön vapaaehtoisten tukemiseen liittyvä.

Verkostojen hyödyntäminen on järkevää.

- Kannattaa tehdä yhteistyötä mahdollisimman laajasti, sillä jos tavoittelee yhteiskunnallista vaikuttavuutta, yksin ei oikein pysty ratkomaan isoja ongelmia, Saila Tykkyläinen painottaa.

Toisaalta siitäkin voi lähteä, että jo pienet muutokset kohderyhmän elämässä riittävät toteuttamaan oman toiminnan tavoitteita.

Yhteiskunnallisia vaikutuksia haettaessa pitäisi todentaa paitsi pitkän, myös lyhyen aikavälin muutokset. Näin voi tarkistaa, onko suunta oikea, ja tar-

vittaessa vaihtaa toimintatapoja.

- Olisi hyvä, jos järjestöt uskaltaisivat kertoa myös arvioinnin epäonnistumisista. Ne olisivat hyviä oppimisen paikkoja myös muille.

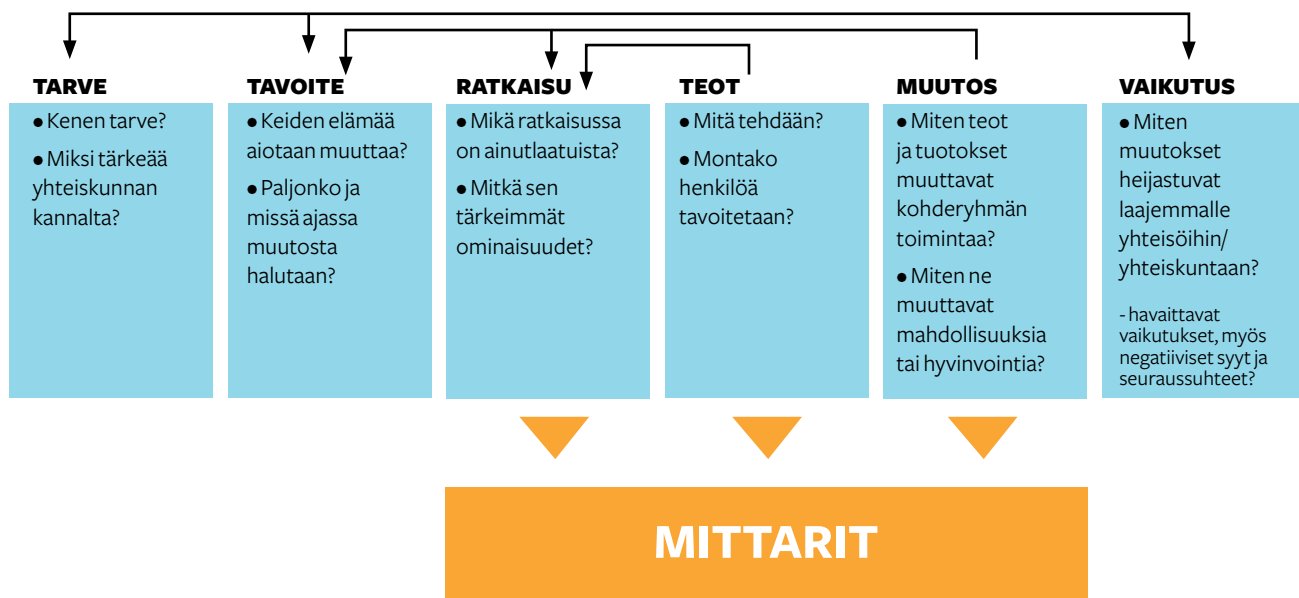
VERTAISPARRAUS ARVIOINNIN TUkena

Erityisasiantuntija **Erica Mäkipää** Suomen sosiaali ja terveys SOSTE ry:stä kertoo SOSTE:ssa aloitetuista järjestöjen vaikuttavuuden arvioinnin vertaisparrauksista. Parhailaan on menossa vuoden kestävä prosessi. Siihen kuuluu viisi tapaamista ja tehtäviä. Ryhmiä on viisi, joissa jokaisessa 5–6 toimijaa. Ryhmiä on järjestetty Helsingissä,

> jatkuu seuraavalla sivulla



VAIKUTTAVUUS



KUVA MUKAELTU SAILA TYKKYLÄISEN VAIKUTUSTEN ARVIOINTI-KANVAASISTA. ALKUPERÄINEN
 KUVA: [HTTP://VAIKUTTAVAYRITYS.FI/WP-CONTENT/UPLOADS/2017/06/KANVAASIFILL.PDF](http://vaikuttavayritys.fi/wp-content/uploads/2017/06/KANVAASIFILL.PDF)

VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINNIN TUEKSI

SITRAn Vaikuttavuuden askelmerkit -julkaisuun voi tutustua sähköisesti. Sen yksi kiteytys on, että yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta tulee kilpailuetu kokeillen, kehittämällä ja oppien. Paras neuvo on: tekemällä oppii lisää. Matkan varrella kannattaa kysyä neuvoja ja palautetta ja kerätä lisää vaikuttavuuden askelmerkkejä.

<https://www.sitra.fi/julkaisut/vaikuttavuuden-askelmerkit/>

Tampereella ja Jyväskylässä.

- Aluksi valitaan kokonaisuus, jota haluaa arvioida. Laajan kokonaisuuden ja häilyvien tavoitteiden arviointi jää liian karkeaksi, Mäkipää kuvaa vertaissparrauksen prosessin alkua.

Vaikuttavuuden mittaamiselle on hyvä lähtökohta, jos tavoittaa kohderyhmänsä jonkin toiminnan kautta ja tietää, keitä he ovat.

Toiminnan tuloksia ja vaikutuksia on Mäkipään mukaan usein helppo luetella, mutta niiden mittaaminen – ja sitä kautta esimerkiksi rahallisen arvon arviointi – on jo vaikeampaa.

MITTAAMISEN MOTIIVIT

Vertaissparrauksen alussa käydään läpi, minkälaisia tietolähteitä on olemassa ja millä mittareilla haluttuja muutoksia ehkä

jo seurataan. Oman toiminnan mittaaminen, kuten osallistujamäärät, on eri asia kuin toiminnan aikaansaamien muutosten mittaaminen. Nämä saattavat mennä sekaisin.

- On hyvä, jos pystyy tekemään haastattelun valitulle joukolle jonkin toiminnan alkaessa ja päättyessä ja keräämään tietoa matkan varrella erilaisin keinoin. On suositeltavaa löytää arvioinnin aloittamiselle muikin syy kuin rahoittajan vaatimus tai suositus. Halu käyttää arviointia oman toiminnan kehittämiseen on mitä parhain syy, Mäkipää sanoo.


- Vertaissparraukseen osallistujien tavoitteisiin ja toimintaan tutustuminen ja arvioinnin motiivien pohtiminen ovat ensimmäisenä asialistalla. Sen jälkeen tartutaan vaikutusketjun rakentamiseen: mikä on tarve, mikä tavoite, mitkä toivotut



tulokset ja vaikutukset.

Kolmannella tapaamisella haetaan mittareita, tulosindikaattoreita. Haastattelujen lisäksi havainnointi on mahdollinen mittaustapa.

- Olen painottanut, että vaikka ei pääsisi kiinni kauaskantoisiin vaikutuksiin, tulosten mittaaminenkin on hyvä asia.

Vertaissparrauksen edetessä pohditaan toimintaan laitettuja panoksia. Vasta kun tiedetään, mitä resursseja toimintaan on käytetty ja mitä niillä on saatu aikaan, voidaan ryhtyä tekemään toiminnan taloudellisen arvioinnin laskelmia. 

TEKSTI: **TUULI RIISALO-MÄNTYENEN**

KYSELY: **Toiminnan vaikutuksia arvioidaan mm. toimintamallien luomiseksi**

KeKo-hanke kysyi kesällä järjestöiltä, mittaavatko ne toimintansa vaikuttavuutta ja jos, millä tavoin. 15 vastaajasta vain kaksi kertoi, että vaikuttavuutta ei arvioida, mutta näissäkin järjestöissä tiedostettiin, että arviointia kannattaisi tehdä. Arvioinnin esteenä oli tiedon, mittarien ja arviointitaitojen puute.

Vastauksien pienen määrän vuoksi ei voi tehdä johtopäätöksiä siitä, kuinka yleistä toiminnan vaikuttavuuden arviointi todellisuudessa järjestöjen piirissä on.

Lähes kaikilla toiminnan vaikuttavuuden arviointia tekevillä arvioinnin motiivina on halu kehittää organisaation toimintaa ja seurata tuloksia. Enemmistö teki arviointia myös rahoittajan vaatimuksen vuoksi.

Miten arviointi sitten tapahtuu? Noin puolet vastaajista mainitsi arvioivansa vai-

kuttavuutta asiakkaiden jatkopolutusten tai palveluluokkamutosten perusteella. Muun muassa asiakaspalautteet ja -kyselyt ja Työterveyslaitoksen kehittämä Kykyviisari olivat myös arviointitapoja.

Arvioinnin tuloksia hyödynnetään organisaatioiden kehittämisessä ja uusien toimintamallien luomisessa. Myös henkilöstön taitojen kehittämisessä vastaukset ovat hyödyksi.

Tulokset raportoidaan pääasiassa henkilöstölle. Olisi kuitenkin hyvä, että tuloksista ja vaikuttavuuden arvioinnin tavoista raportitaisiin myös julkisesti. Näin muutkin toimijat voisivat oppia arvioinnin tavoista ja menetelmistä. Tätä mieltä on myös **Saila Tykkyläinen**, joka edellisessä jutussa rohkaisee pieniäkin toimijoita luomaan omia arvioinnin tapoja.



KeKo jalkautuu maakuntiin

”Hyvä pohja yhteistyöverkostojen rakentamiseen”

KeKo-hankkeessa lisätään alueellista yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Tavoite on turvata järjestöjen elinvoimaa, jotta myös osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevat palvelut säilyvät eri puolella Suomea.

- Monella paikkakunnalla on jo käynnistynyt verkostoja ja aloitettu työstämään järjestöjen tarpeiden mukaista yhteistyötä, kertoo hankepäällikkö **Mari Toivonen**.

KeKolla on aluesivut, joista voi seurata ajan-kohtaisia verkostotapaamisia.

Verkostotapaamisia ollut mm. Turussa, Kemissä, Rovaniemellä, Oulussa, Vaasassa, Kuopiossa, Varkaudessa, Loimaalla. Uusia verkostoja rakennetaan edelleen ja hyödynnetään myös olemassa olevia verkostoja.

- Keskeistä on ollut kutsua verkostoihin maakuntavalmistelijoita, jotta vuoropuhelua syntyisi järjestöjen ja valmistelijoiden kanssa. Emme saa unohtaa sitä, että järjestöillä on merkittävä rooli myös tuetun työllistämisen palveluissa ja sik-

si on tärkeää, että tuleviin kasvupalveluihin kytettäisiin myös järjestöt tiiviisti mukaan, toteaa Toivonen.

OTA YHTEYTTÄ!

Hankepäällikkö

Mari Toivonen

p. 050 377 5432

mari.toivonen@vates.fi

KEKO-HANKKEEN FACEBOOK-SIVU:

<https://www.facebook.com/Kekohanke/>

KEKO-HANKE VATESIN SIVUILLA:

www.vates.fi -> projektit -> KeKo - kehittämisen koordinaatiohanke



TÄSTÄ ÄLYPUHELIMEN
QR-KOODILUKIJALLA
VATESIN KEKO-SIVULLE.

*”Toive on, että näitä tapaamisia järjestettäisiin säännöllisesti.
Tarvitsemme tahon, joka meidät kokoaa yhteen.”*



Haluatko tietoa osatyökykyisten työllistymisestä?

Vates-säätiön uutiskirje Vates INFO kertoo toimialan ajankohtaisista tapahtumista, julkaisuista, lakimuutoksista jne. Se jakaa hyviä käytäntöjä ja esimerkkitarinoita vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymisestä.

Vates INFO ilmestyy joka toinen torstai. Tämän ja säätiö muita uutiskirjeitä pääset tilaamaan linkistä:

<http://uutiskirje.vates.fi/>



Kyyvyt käyttöön on Suomen ainoa osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen erikoistunut lehti. Maksuttoman lehden kustantaa Vates-säätiö ja on maksuton. Lehti ilmestyy kaksi kertaa vuodessa.*

LEHDEN TILAUKSET:
marianne.pentikainen@vates.fi

LEHDEN PDF-VERSIOT JA MUUT VATESIN JULKAISUT LÖYTYVÄT OSOITTEESTA:
www.vates.fi/vates/aineistot

*Seuraava Kyyvyt käyttöön -lehti ilmestyy lokakuussa. Aiheina mm. SIB-rahoitus työllistämisen tukena, miten avotyötoiminnasta päästään palkkatyöhön ja miten erityisammattioppilaitos edistää nuoren työllistämistä.

JÄRJESTÖJEN ASIANTUNTEMUS TYÖLLISTÄMISESTÄ HYÖDYNNETTÄVÄ



ISTOCKPHOTO

- Järjestöjen asiantuntemusta on hyödynnettävä, kun laaditaan valtakunnallisia tai maakunnallisia työllisyys-strategioita.
- Järjestöt on säilytettävä työllisyysenhoidon kumppanina. Moni järjestö tarjoaa osallisuutta, opiskelua ja työllisyyttä edistäviä palveluita.
- Järjestöt eivät tavoittele voittoa. Niistä löytyy usein työllisyysenhoidon onnistumisen kannalta tärkeää paikallistuntemusta.
- Järjestöt työllistävät ja tukevat vaikeimmin työllistyviä osatyökykyisiä henkilöitä. Järjestöjen resurssit siihen on turvattava. Myös järjestöjen käytössä tulee olla esimerkiksi palkkatuki ja työllistämisen kuntalisät.