

Opinnäytetyö (AMK)  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Taloushallinto  
2011

Tiina Iltanen

# TYÖVOIMAPOLIITTISET TOIMENPITEET KOLMANNEL- LA SEKTORILLA

– Case: Varsinais-Suomen Nuoret Kotkat  
piirijärjestö ry



OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutusohjelma | Taloushallinto

Marraskuu 2011 | Sivumäärä 48

Ohjaaja Hanna Kärkkäinen

Tiina Iltanen

## TYÖVOIMAPOLIITTISET TOIMENPITEET KOLMANNELLA SEKTORILLA

Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena selvittää työvoimapolitiittisten toimenpiteiden käyttöä ja osallistujien kokemuksia kolmannelle sektorilla. Työssä oli toimeksiantajana järjestö, joka organisoii iltapäivätoimintaa peruskoulun 1-2. luokkalaisille. Järjestössä toteutetaan hanketta, joka työelämävalmennuksen ja työsuhteen kautta työllistää ja kouluttaa työttömiä työnhakijoita.

Viitekehystenä tässä työssä olivat aikaisemmat tutkimukset työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutuksesta. Viitekehyksessä käsiteltiin myös työvoimapolitiittisten toimenpiteiden merkitystä Suomessa sekä kolmatta sektoria työnantajana. Tutkimusaineisto kerättiin järjestön hanke-suunnitelmasta, hankevastaavalta ja avoimella kyselyllä, joka kohdistettiin hankeosallistujiin ja vastuuohjaajiin. Avoimella kyselyllä saatiin kokemusperäisiä vastauksia hankeosallistujilta ja vastuuohjaajilta, jotka ovat tulleet organisaatioon hankkeen kautta.

Tutkimusaineistosta saadut tulokset vastasivat hyvin viitekehystä ja niiden väliset suhteet olivat löydettävissä. Opinnäytetyössä tuloksia purettiin lainaamalla suoria vastauksia avoimista kyselyistä. Hankevastaavaa haastateltiin sähköpostitse ja hänen vastauksiaan on käsitelty läpi työn.

Työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä on heikko merkitys, kun kriteerinä käytetään suoraa työllistymistä. Niin viitekehyksestä kuin kyselyjen perusteella tehdyistä johtopäätöksistä käy kuitenkin ilmi, että työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä on suuri merkitys yksilöön henkilökohtaisella tasolla. Tätä myös toimeksiantajajärjestössä halutaan korostaa.

ASIASANAT:

Työvoimapolitiikka, kolmas sektori

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business Administration| Financial Management

November 2011| Total number of pages 48

Instructor Hanna Kärkkäinen

Tiina Iltanen

## THE MEASURES OF LABOUR POLICY IN THE THIRD SECTOR

The aim of this thesis was to decipher the use of the measures of the labour policy and experiences in the third sector. The thesis was compiled for an association which organizes after school activities for 7 to 8 year-olds. The association organizes a project that employs and educates unemployed job applicants by work life training and employment.

The theoretical framework of this thesis was provided by previous studies about the effect of the measures of labour policy. The importance of the measures of labour policy in Finland and the third sector as an employer is covered in this thesis. The research data was collected from the project plan of the association, the manager of the project and with a questionnaire that was focused on the participants of the project and the directors who have come to the organization via the project.

The results from the research data were compatible with the theoretical framework and the relations between them were easily discovered. The results were transcribed with quotations from the questionnaire answers. The manager of the project gave her comments by e-mail and they were used throughout the thesis.

The importance of the measures of labour policy is low when analyzed only by employment rate. From the theory section and the conclusions based on results of the questionnaire it is possible to perceive that the measures of labour policy have a great effect for individuals on a personal level. This is a fact that the organization wants to emphasize.

### KEYWORDS:

Labour policy, third sector

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 TYÖVOIMAPOLITIIKKA SUOMESSA</b>	<b>9</b>
2.1 Työttömyys vuonna 2010	9
2.2 Työvoimapolitiittiset toimenpiteet	9
2.3 Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden merkitys Suomessa	11
<b>3 TYÖVOIMAPOLITIITTISTEN TOIMENPITEIDEN VAIKUTUS</b>	<b>15</b>
3.1 Koulutuksen vaikutus	15
3.2 Tukityöllistämisen vaikutus	17
3.3 Oppisopimuksen vaikutus	18
3.4 Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdentaminen	19
<b>4 HANKE YHDISTYKSESSÄ</b>	<b>21</b>
4.1 Yhdistyksen taloudenhoito	21
4.2 Yhdistys työnantajana	21
4.3 Hankeviestintä ja -arviointi	22
4.4 Kunnan ja yhdistyksen yhteistyö	23
<b>5 TYÖTEKO-HANKE – TYÖLLISTYMIS- JA KOULUTUSPOLKU</b>	<b>25</b>
5.1 Hankkeen tausta	25
5.2 Hankkeen kohderyhmä	26
5.3 Hankkeen tavoitteet	26
5.4 Hankkeen toteutus	27
5.5 Hankkeen organisaatio	29
5.6 Hankkeen vaikutus ja tulevaisuus	30
5.7 Julkinen sektori työvoimapolitiittisen hankkeen tukijana	31
<b>6 TYÖTEKO-HANKE KOKEMUKSENA</b>	<b>34</b>
6.1 Tutkimusongelma	34
6.2 Tutkimustapana avoin kysely	34
6.3 Kyselyjen vastauksien purku	35
6.3.1 Hankeosallistujien kokemukset	36
6.3.2 Vastuuohjaajien kokemukset	40
<b>7 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>43</b>
<b>8 LÄHTEET</b>	<b>47</b>

## **LIITTEET**

- Liite 1. Hankeosallistujien kysely
- Liite 2. Vastuuohjaajien kysely

## **KUVIOT**

- Kuvio 1. Nuorten Kotkien organisaatio. 7
- Kuvio 2. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet 2010. 11
- Kuvio 3. Aktiivitoimenpiteiltä avoimille työmarkkinoille sijoittuneiden osuudet toimenpiteittäin vuonna 2009 (Nio & Sardar 2011, 4). 19
- Kuvio 4. TyöTEKO-hankkeen vaiheet. 28

# 1 JOHDANTO

Työttömyys ei ole uusi ongelma Suomessa. 1990-luvun alun laman myötä tullut työttömyysasteen korkea taso on kuluneen 20 vuoden aikana laskenut, mutta edelleen Suomen työttömyysaste on 6,6 % (Tilastokeskus 2011). Työttömyystilanteen parantaminen ja työttömyyden ehkäisy ovat julkisen vallan tärkeimpiä tavoitteita. Tämä oli havainnoitavissa vuoden 2011 eduskuntavaalien alla käydyssä poliittisessa keskustelussa. Työllisyyden vahvistaminen on yksi painopistealueista uudessa hallitusohjelmassa.

Työttömyystilanteen parantamiseksi julkisella vallalla on käytössään erilaisia toimenpiteitä. Näitä työvoimapolitiittisia toimenpiteitä kutsutaan aktivoiviksi toimenpiteiksi sillä niiden tavoitteena on aktivoida työttömiä ja siten ehkäistä syrjäytymistä yhteiskunnasta.

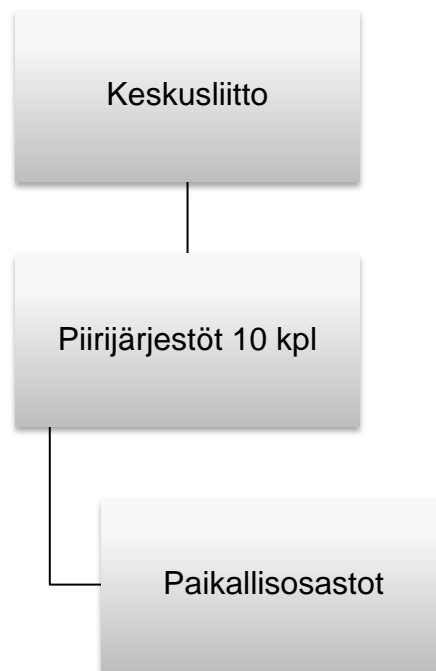
Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työttömyyteen kohdistuvien tukitoimenpiteiden käyttöä ja kokemuksia kolmannen sektorin työnantajan ja työntekijöiden näkökulmasta. Viitekehyksenä työssä on sekä järjestön toimiminen työnantajana että aikaisempien työvoimatoimenpiteiden vaikutuksia koskevien tutkimusten tulokset. Vaikutuksia on tutkittu tilastojen pohjalta ja aiheesta on myös kokemusperäisiä tutkimuksia.

Opinnäytetyössä tutkimustapana on kvantitatiivinen survey-tutkimus. Survey-tutkimuksessa tieto kerätään tietyltä kohdejoukolta standardoidussa muodossa. (Hirsjärvi ym. 2009, 134.) Opinnäytetyössä kohdejoukko on kolmannella sektorilla toimiva työnantaja ja sen työntekijät, iltapäivätoiminnanohjaajat. Empiirinen osuus toteutettiin avoimilla kyselylomakkeilla.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Varsinais-Suomen Nuoret Kotkat piirijärjestö ry, joka on lapsijärjestö. Järjestö organisoii tekemistä ja tapahtumia lapsille ja nuorille sekä toimii lasten ja nuorten etujärjestönä. Lisäksi järjestö tuottaa iltapäivätoimintapalvelua peruskoulun 1-2. luokkalaisille Turussa ja Raisiossa.

Varsinais-Suomen Nuoret Kotkat piirijärjestö ry on yksi Nuorten Kotkien Keskusliiton piirijärjestöistä. Työläisnuorisoliitto perusti Nuorten Kotkain Keskusliiton vuonna 1943 ja aloitti oman varhaisnuorisotoiminnan. Innoite tuli Ruotsista. Nykyään Nuoret Kotkat painottavat etujärjestötoimintaa. Piirijärjestöt osallistuvat yhteiskunnalliseen keskusteluun ja päätöksentekoon muun muassa sisarjärjestöjensä kautta. Yksi sisarjärjestöistä on Suomen Sosialidemokraattinen Puolue. (Nuorten Kotkien Keskusliitto 2011a.)

Nuorten Kotkien organisaatio on kolmiportainen, kuten kuviosta 1 on nähtävissä.



Kuvio 1. Nuorten Kotkien organisaatio.

Nuorten Kotkien Keskusliitto vastaa ylimmällä tasolla esimerkiksi ohjaaja- ja vertaisohjaajakoulutuksesta sekä tiedottamisesta. Keskusliitto myös hoitaa Nuorten Kotkien valtakunnallisella tasolla etujärjestötoimintaa, järjestöyhteistyötä sekä kansainvälistä yhteistyötä. Piirijärjestön tehtävänä on hoitaa omalla tasollaan etujärjestötoimintaa, vertaisohjaajien koulutusta sekä järjestää tapahtumia ja leiritoimintaa. Piirijärjestöt tukevat omalla toiminnallaan paikallisosastojen toimintaa. Paikallisosastot muun muassa järjestävät kerho- ja muuta toimintaa sekä osallistuvat tapahtumiin. (Nuorten Kotkien Keskusliitto 2011b.)

Nuoret Kotkat painottavat niin lapsi- ja nuorisotoiminnassaan kuin yhteiskunnallisessa vaikuttamisessakin solidaarisuutta, kansainvälisyyttä ja kestäväää kehitystä. Yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa pohjana on Yhdistyneiden Kansakuntien vuonna 1989 hyväksytty Lapsen oikeuksien sopimus. Varsinais-Suomen Nuorten Kotkien piirijärjestö ry on ottanut osaksi yhteiskunnallista vaikuttamistaan työllistämisen, sillä aikuisen työllistyminen tuo hyvinvointia myös lapselle. (Nuorten Kotkien Keskusliitto 2011a.)



## 2 TYÖVOIMAPOLITIikka SUOMESSA

### 2.1 Työttömyys vuonna 2010

Vuonna 2010 työttömänä oli Suomessa keskimäärin 266 500 henkilöä. Tämä oli 600 henkilöä enemmän kuin vuonna 2009. Työttömyys kuitenkin kääntyi laskuun vuoden 2010 loppupuolella. Nuorisotyöttömyys oli vähentynyt, sillä vuoden 2010 lopussa alle 25-vuotiaita työttömiä oli 31 800, tämä oli 5 400 vähemmän kuin vuoden 2009 lopussa. Pitkäaikaistyöttömien määrä sen sijaan kasvoi vuoden 2009 verrattuna. Heitä oli vuoden 2010 lopussa 58 200. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2010 lopussa työttömyysaste oli 7,9 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011a.)

### 2.2 Työvoimapoliittiset toimenpiteet

Kun työn kysyntä kasvaa nopeammin kuin työn tarjonta tai päinvastoin aiheutuu tilanne, jolloin julkinen valta joutuu kohdennetuilla toimenpiteillä luomaan tasapainoa työmarkkinoille. Tasapainon luominen työmarkkinoille on aktiivisen työvoimapolitiikan perusidea. (Harisalo 2008, 89–90.)

Työvoimaviranomaiset harjoittavat aktiivista työvoimapolitiikka. Aktiivista työvoimapolitiikka ovat toimenpiteet, joilla pyritään aktivoimaan työttömiä ja tehostamaan työmarkkinoiden toimintaa. Toimenpiteitä ovat:

- palkkatuki
- työharjoittelu/työelämävalmennus
- työvoimakoulutus
- vuorotteluvapaa
- kuntouttava työtoiminta ja
- omaehtoinen opiskelu. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011b.)

Palkkatuki käsitellään tässä työssä tarkemmin kappaleessa 5.7. Työharjoittelu, työelämävalmennus ja työvoimakoulutus ovat yleisiä toimenpiteitä, joilla pyri-

tään aktivoimaan työnhakijoita ja parantamaan heidän mahdollisuuttaan työllistyä avoimilta työmarkkinoilta. Työharjoitteluun ohjataan usein alle 25-vuotiaita ammatillista koulutusta vailla olevia nuoria. Työvoimakoulutus on yli 20-vuotiaille suunnattua ammatillista koulutusta, jota rahoittavat työvoimaviranomaiset. Työvoimakoulutuksella voidaan joko täydentää työttömän aikaisempaa koulutusta tai opiskella kokonaan uusi tutkinto tai osa tutkinnosta. Työvoimakoulutusta annetaan usein aikuiskoulutuskeskuksissa, mutta myös muissa ammatillisissa oppilaitoksissa ja korkeakouluissa. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010a; Työ- ja elinkeinoministeriö 2011b.)

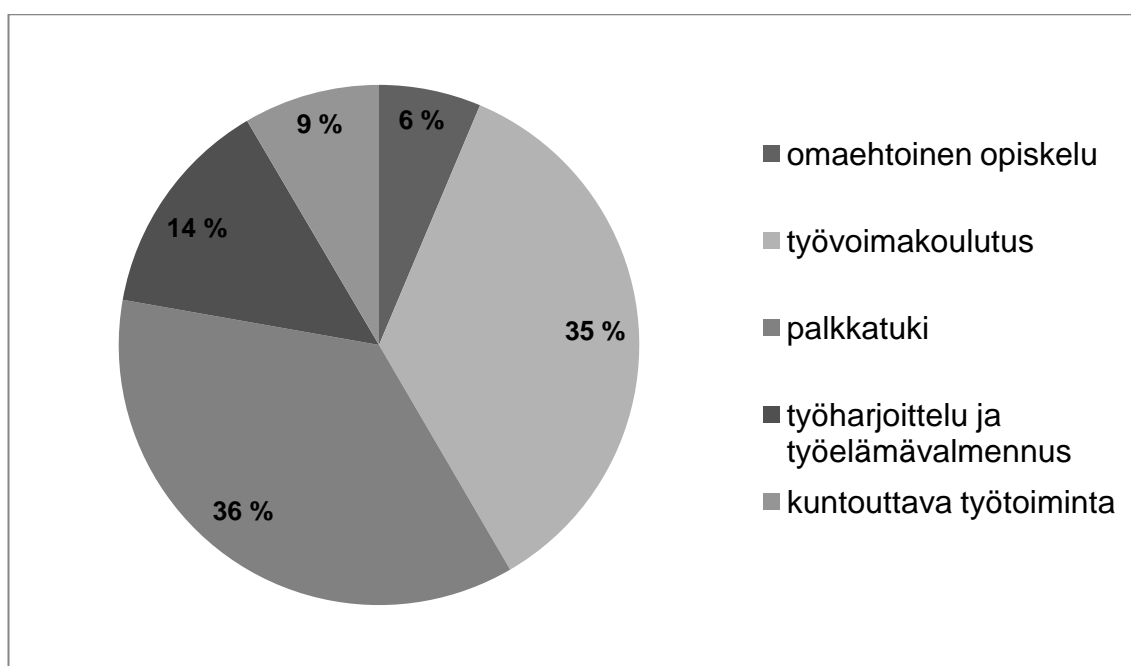
Kun työntekijä jää vuorotteluvapaalle, jolloin hänet vapautetaan hänen omasta tahdostaan työtehtävistään tietyksi määräajaksi, on työnantajan palkattava tilalle työ- ja elinkeinotoimiston välittämä työtön työnhakija. Kuntouttava työtoiminta on kohdistettu pitkäaikaistyöttömille heidän työllistymismahdollisuuksiaan ja elämänhallintaansa parantamaan. Kuntouttava työtoiminta perustuu aktivointisuunnitelmaan. Työttömyysetuudella voidaan harkinnanvaraisesti tukea vähintään 25-vuotiaan omaehtoista, päätoimista opiskelua. Työ- ja elinkeinotoimisto toteaa koulutustarpeen ja arvioi koulutuksen hyödyllisyyden työnhakijalle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011b.)

Työllisyyden ja sitä kautta hyvinvoinnin lisääminen on yksi kesällä 2011 muodostetun hallituksen painopistealueista. Hallitusneuvottelujen tulokseen on kirjattu, että työttömien osallistumista koulutukseen, palkkatuettuun työhön ja muihin palveluihin lisätään. (Valtioneuvosto 2011, 45.)

Hallitus myös aikoo paneutua työvoimapolitiikan toteuttamiseen. Työ- ja elinkeinohallinnon toimivuutta tullaan arvioimaan ja sen toimintaa parantamaan, niin että se palvelee työttömiä mahdollisimman tehokkaasti ja kohdennetusti. Työvoimapalveluille tullaan muun muassa määrittelemään laatukriteerit. (Valtioneuvosto 2011, 45.)

### 2.3 Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden merkitys Suomessa

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan työvoimapolitiittiset toimenpiteet olivat tehokkaita vuonna 2010. Toimenpiteissä oli mukana 100 400 henkilöä, mikä on eniten 2000-luvun aikana. Luku oli 27,4 % työttömistä. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan aktivointiaste on hyvä. Kuviosta 2 käy ilmi osallistujien jakauma eri työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin vuonna 2010.



Kuvio 2. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet 2010.

Palkkatuettu työ oli suosituin tukimuoto, sellaisessa oli noin 36 % kaikista toimenpiteisiin osallistujista. Myös työvoimakoulutuksen osuus oli suuri, noin 35 %. Työharjoittelussa ja työelämävalmennuksessa oli noin 14 % ja kuntouttavassa työtoiminnassa noin 9 % osallistujista. Vuoden 2010 alussa voimaan tullut mahdollisuus omaehtoiseen koulutukseen työttömyyspäivärahalla keräsi 6 % kaikista toimenpiteisiin osallistujista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011c.)

Työ- ja elinkeinotoimistojen toimintaan ollaan työ- ja elinkeinoministeriössä tyytyväisiä. Tulostavoitteissa onnistuttiin hyvin vuonna 2010 ja avoimet työpaikat täytettiin nopeasti. TE-toimistot onnistuivat myös tavoitteissaan ehkäistä työttömyyden pitkittymistä. Ennen kolmen kuukauden työttömyyttä 70 %:lla työnhaki-

joista työttömyys päättyi. Työvoimakoulutuksen ja tuetun työn vaikuttavuus oli myös entistä parempi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011c.)

### **Työministerin näkökulma**

Suomen työministerinä vuosina 2007–2009 toiminut Tarja Cronberg käsittelee työvoimapolitiittisten toimenpiteiden merkitystä ministerin näkökulmasta kirjassaan *Uuden työn politiikka*. Cronberg kutsuu toimenpiteitä ”tempputyöllistämiseksi”, joka kuvaa toimenpiteiden haittapuolta. Työnhakija on toimenpiteessä mukana hetken ja palaa tämän jälkeen työttömyyteen. (Cronberg 2010, 96.) Cronbergin kokemuksen mukaan aktivointi kannattaa. Hänen työministerinä olonsa aikana työministeriössä arvioitiin, että

--- jos 17800 työttömän työntekijän kohdalla puolet aktivoinnista olisi työvoimakoulutusta ja puolet palkkatuetta työtä ja työttömyysaika tämän ansiosta lyhenisi viikon, vähenisivät työttömyysturvamenot 150 miljoonalla eurolla.

Tämä tarkoittaisi 100 miljoonan euron säästöjä, sillä toimenpiteiden tuottaminen on edullisempaa kuin työttömyysturvamenot. (Cronberg 2010, 97.)

Cronberg näkee tukityöllistämisen kolmannelle sektorille vaikutukseltaan heikoimpana työvoimapolitiittisena toimenpiteenä. Näin siksi, että yhdistyksillä ei ole varaa maksaa vakituista palkkaa. Toisaalta tukityöllistämällä on suuri vaikutus esimerkiksi sosiaalipalveluja tuottavien yhdistysten toiminnan jatkuvuudelle. Kolmannelle sektorille tukityöllistyminen myös auttaa yksilöä elämänhallinnassa ja sitä kautta se vaikuttaa positiivisesti työllistymiseen myöhemmin. (Cronberg 2010, 100–101.)

### **Merkitys työllistetyille**

Työnhakijan tilanne vaihtelee usein työllisyyden ja työttömyyden välillä. Puhutaankin niin sanotusta kierrättämisestä, jossa työnhakija osallistuu välillä toimenpiteeseen ja palaa sen jälkeen työttömäksi. Lisäksi ongelmallisena pidetään sitä, että aktivointitoimiin osallistuvat todennäköisemmin sellaiset työttömät, joiden työllistymismahdollisuudet ovat muutenkin paremmat. (Saloniemi ym. 2003, 19–21.)

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden teho on vaatimaton kun kriteerinä käytetään ainoastaan työllistymisasastetta. Toimenpiteillä on kuitenkin myös muuta merkitystä työllistetyille. Työllistäviin toimenpiteisiin osallistuminen parantaa osallistujan itsetuntoa, aktiivisuutta ja sosiaalista ympäristöä. (Saloniemi ym. 2003, 21–22.)

Saloniemi ym. ovat tutkineet työllistettyjen arvomaailmaa ja asenteita työvoimapolitiittisia toimenpiteitä kohtaan. Tutkimustulosten mukaan työllistetyt ovat kaksi kertaa sitoutuneempia työhön ja halukkaita jatkamaan työssä mahdollisimman pitkään verrattuna muihin määräaikaisiin ja vakituisiin työntekijöihin. Työllistetyt ovat huomattavasti työmyönteisempiä kuin muut työntekijät. Yli 40 % työllistetyistä on työmyönteisiä, kun muilla työntekijöillä vastaava prosentti on noin 20. (Saloniemi ym. 2003, 24.)

Tutkimuksen mukaan työllistetyillä on voimakkaampia positiivisia asenteita ja arvoja työtä kohtaan kuin muilla työntekijöillä. Työmoraali työllistetyillä on hyvä. Tutkimustuloksissa todetaan, että työttömyyden vähentämisen ratkaisu ei löydy työmoraalin nostamisesta. Tutkimuksessa myös todetaan työllistetyille positiivisena merkityksenä se, että he eivät jää työyhteisöissä muun ryhmän ulkopuolelle erilliseksi joukoksi, vaan heidät otetaan mukaan työyhteisöön. Tällä on huomattava sosiaalinen merkitys työllistetyn elämään. (Saloniemi ym. 2003, 27–28.)

Vaikka tukityöllistämisen pitkäaikainen työllistämisaikutus ei olisikaan merkittävä, koetaan sen muut hyödyt vahvasti. Toimenpiteeseen osallistuminen tuo mukanaan säännöllisen elämänrytmin ja rutiinit, kontaktit sekä mahdollisuuden osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan. Työllisyysvaikutuksista riippumatta toimenpiteillä onnistutaan lisäämään työttömän hyvinvointia ja ehkäisemään syrjäytymistä, joka on myös EU:n linjaama tavoite työvoimapolitiittisille toimenpiteille. (Saloniemi ym. 2003, 22, 28–29.)

### **Aktivointisuunnitelman merkitys**

Aktivointisuunnitelma tehdään, kun työnhakijan työttömyys on pitkittynyt. Aktivointisuunnitelma tehdään yhteistyössä työ- ja elinkeinotoimiston sekä kunnan sosiaalitoimen kanssa. Aktivointisuunnitelmassa voidaan käsitellä sekä erilaisia

työvoimapalveluja että sosiaali-, terveys-, koulutus- ja kuntoutuspalveluja. Aktivointisuunnitelmassa myös sovitaan siitä miten työvoimaviranomaiset ja kunta tukevat työnhakijaa suunnitelman toteuttamisessa. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010b.)

Aktivointitoimenpiteet tuovat hyötyä sekä yhteisölle että yksilölle. Yksilö saa toimenpiteiden avulla työllistymisvalmiuksia. Työttömyyden negatiivisia seurauksia, kuten syrjäytymistä, ehkäistään. Yhteiskunnallisella tasolla aktivointi lisää työvoiman tarjontaa ja alentaa kustannuksia. Jo aktivointisuunnitelman tekemisellä saavutetaan näitä tavoitteita. Ala-Kauhaluoma on tutkinut aktivointisuunnitelman merkitystä työttömän työmarkkina-asemaan ja hyvinvointiin. (Ala-Kauhaluoma 2005, 43.)

Tutkimuksen tulosten mukaan jo aktivointisuunnitelmaan osallistumisella on positiivista vaikutusta työttömän työmarkkina-asemaan. Suunnitelman teon myötä on kaksi kertaa todennäköisempää, että työtön osallistuu aktivoivaan toimenpiteeseen tai työllistyy. Aktivointisuunnitelman teko vaikuttaa siten myös työttömän yleiseen hyvinvointiin. Tutkimus osoittaa, että aktivointisuunnitelmaan osallistuminen ja sen avulla työllistyneellä tai toimenpiteeseen osallistuneella on korkeampi elämänlaatu kuin työttömällä, joka ei suunnitelmaan ole osallistunut. (Ala-Kauhaluoma 2005, 47.)

Aktivointisuunnitelma ei ole kuitenkaan sopivin väline, jos tavoitteena on työllistyminen avoimilta työmarkkinoilta lyhyellä aikavälillä. Jos ensisijaisena tavoitteena on toimenpiteeseen osallistuminen, on aktivointisuunnitelma hyödyllinen työväline. Jo toimenpiteeseen osallistuminen on merkittävä parannus entiseen nähden työttömälle. Toimenpiteeseen osallistuminen voi johtaa työsuhteeseen. Jos näin ei tapahdu, parantaa se kuitenkin työnhakijan työnhakutaitoja sekä motivaatiota ja osoittaa myös potentiaaliselle työnantajalle työnhakijan työhalun. (Ala-Kauhaluoma 2005, 51.)

## 3 TYÖVOIMAPOLIITTISTEN TOIMENPITEIDEN VAIKUTUS

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutuksesta työttömyyteen ja sen päättymiseen on tehty joitain tutkimuksia vuosina 2006–2008 sekä kesällä 2011 julkaistu seurantatutkimus vuodelta 2009. Tutkimukset ovat työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemia.

### 3.1 Koulutuksen vaikutus

Kauhanen, Lilja ja Savaja (2006, 2) tutkivat työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikutusta kysynnän näkökulmasta. Tutkimuksessa tutkittiin kahta kautta hyvän talouskasvun aikaa vuosina 1998–2000 ja hiipuvan talouskasvun aikaa vuosina 2001–2003. Tutkimuksessa pyrittiin etenkin tutkimaan koulutuksen vaikuttavuutta eli sitä kuinka paljon työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuminen lisää työllistymisen todennäköisyyttä verrattuna siihen, että työnhakija ei olisi osallistunut koulutukseen työvoimapolitiittisena toimenpiteenä.

Tutkimuksessa havaittiin, että työvoimapolitiittisen koulutuksen hyödyt ovat usein havainnoitavissa vasta riittävän pitkän ajan kuluttua koulutuksen aloittamisesta. Vaikutusta on myös sillä, miten pitkä työttömyyskausi koulutukseen osallistuvalla on koulutuksen alkaessa takanaan. (Kauhanen ym. 2006, 39–41.)

Mitä nopeammin koulutus aloitetaan työttömyyden alettua, sitä paremmat työllistymisen mahdollisuudet työntekijällä on. Tutkimus muun muassa osoitti, että kun työllistymistä tutkitaan 24 kuukautta koulutuksen alkamisen jälkeen, noin puolet osallistuneista on työllistynyt. (Kauhanen ym. 2006, 41.)

Kauhasen ym. tutkimuksessa havaittiin myös, että koulutuksen ns. lock-in vaikuttaa huomattavasti koulutuksessa mukana olevien työllistymiseen. Lock-in tarkoittaa sitä, että koulutuksessa olevien ajankäyttöä sitoo koulutus, kun muut samaan aikaan hakevat aktiivisesti töitä. Vaikutukset havaitaan, kun tutkitaan koulutuksen vaikutusta lyhyen ajan kuluessa koulutuksen aloittamisesta. Siksi

onkin tärkeää tutkia koulutuksen vaikutusta työllistymiseen eri aikajänteillä. (Kauhanen ym. 2006, 63.)

Kauhasen ym. tutkimuksessa havaittiin myös se, että koulutuksen ajoituksella on merkitystä sen vaikuttavuuteen. Kun yleinen työttömyys on vähäistä, saadaan paremmat todennäköisyydet työllistymiseen, kun koulutus ajoitetaan työttömyyden myöhempään vaiheeseen. Kun taas työttömyys on korkealla tasolla, koulutus mahdollisimman varhaisessa työttömyyden vaiheessa antaa paremmat mahdollisuudet työllistymiseen avoimilta työmarkkinoilta. (Kauhanen ym. 2006, 64.)

Myös Hämäläinen ja Tuomala ovat tutkineet työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusta vuonna 2006 julkaistussa tutkimuksessaan. Heidän tutkimuksensa on ajoittunut ajanjaksolle 1998–2002. Koulutuksen osalta tutkimus on kohdistunut alle 26-vuotiaisiin. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 10–11.)

Koulutuksen osalta heidän tutkimustulokset ovat hyvin yhteneväisiä edellä käsitellyn tutkimuksen kanssa. Ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikutus vaihteli aloittamis- ja seuranta-ajankohtien mukaan. Oli kuitenkin selkeästi havaittavissa, että työttömyyskuukausina 3-6 aloitetulla koulutuksella on suuria positiivisia vaikutuksia. Tutkimuksessa myös havaittiin, että positiiviset vaikutukset usein ilmenevät myöhemmin seurantajaksolla, vaikka alussa vaikutukset olisivat hyvin vähäisiä. Kaiken kaikkiaan tutkimuksessa on havaittu ammatillisella työvoimakoulutuksella olevan positiivisia vaikutuksia, oli koulutus aloitettu missä tahansa työttömyyden vaiheessa. Sen sijaan valmentavan työvoimakoulutuksen vaikutukset eivät ole olleet tutkimuksen mukaan aivan yhtä positiivisia. Valmentavat työvoimakoulutukset havaittiin tutkimuksen mukaan tehokkaiksi vasta pitkän työttömyysjakson jälkeen. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 32, 56.)

Aiempiä tutkimustuloksia tukee myös vuodesta 2009 tehty seurantatutkimus tilastojen pohjalta. Taloudellisen tilanteen heikkeneminen näkyy vuoden 2009 tuloksissa, kun tutkitaan työvoimatoimenpiteiltä työllistymistä. Ammatillisesta työvoimakoulutuksesta työllistyneiden määrä väheni huomattavasti. Alhaisin



työllistävä vaikutus oli edelleen valmentavalla työvoimakoulutuksella. (Nio & Sardar 2011, 3.)

### 3.2 Tukityöllistämisen vaikutus

Hämäläisen ja Tuomalan tutkimuksessa yksityisen sektorin tukityöllistäminen havaittiin erittäin merkittäväksi toimenpiteeksi työllisyyden parantamiseksi. Tutkimuksen mukaan vaikutukset olivat merkittäviä riippumatta siitä, missä vaiheessa työttömyyttä toimenpide on aloitettu. Tässä tukityöllistäminen eroaa koulutuksesta. Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin selkeä ero yksityisen ja julkisen sektorin tukityöllistämisen välillä. Julkisella sektorilla tukityöllistämällä ei ollut läheskään niin positiivisia vaikutuksia kuin yksityisellä sektorilla. Ainoastaan pitkäaikaistyöttömien kohdalla julkisella sektorilla havaittiin positiivista vaikutusta. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 56.)

Tukityöllistämällä pyritään työttömien työmarkkina-aseman parantamiseen ja pitkien työttömyyskausien katkaisemiseen. Sillä pystytään pitämään jaksoille osallistuvat osana työmarkkinoita ja usein jaksot antavat mahdollisuuksia myös ammatilliseen kehittymiseen. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 40.)

Yksityisellä ja julkisella sektorilla tukityöllistymisessä on eroja. Esimerkiksi kohderyhmät ja jaksojen pituus sekä luonne vaihtelevat. Julkisella sektorilla tukityöllistetään useimmiten määräaikaaisesti ja usein pitkäaikaistyöttömiä. Yksityisellä sektorilla taas tukityöllistetyt ovat usein toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa, joilla pyritään pitkäaikaiseen työllistymiseen. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 41.)

Hämäläinen ja Tuomala ovat havainneet tutkimuksessaan, että yksityisen sektorin tukityöllistämällä on samankaltaisia positiivisia vaikutuksia avoimilla työmarkkinoilla työllistymiseen kuin ammatillisella työvoimakoulutuksella. Samoin kuin koulutuksen kohdalla, myös tukityöllistämisen osalta positiiviset vaikutukset on nähtävissä vasta useamman kuukauden seurannan jälkeen. Julkisen sektorin tukityöllistämisen vaikutukset eivät ole aivan yhtä voimakkaita kuin yksityisen

sektorin, mutta silti paremmat kuin esimerkiksi valmentavan työvoimakoulutuksen vaikutukset. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 41–42.)

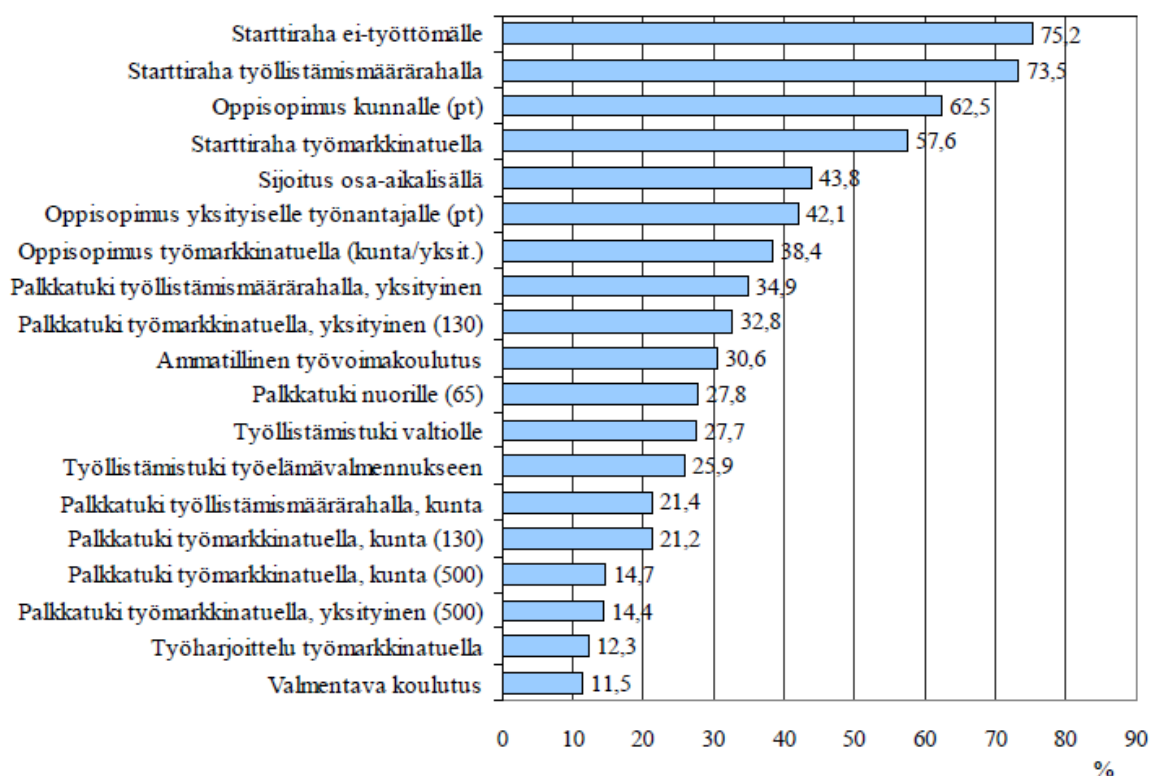
Vuodelta 2009 tehty seurantatutkimus vahvistaa aiempia näkökulmia. Tukityöllistymisestä työllistyneiden määrä laski jonkin verran vuoteen 2008 verrattuna, mutta se on samalla tasolla kuin työllistyneiden osuus ammatillisesta työvoimakoulutuksesta. Työllistyminen yksityiseltä sektorilta oli edelleen todennäköisempää kuin työllistyminen julkiselta sektorilta. (Nio & Sardar 2011, 3-4.)

### 3.3 Oppisopimuksen vaikutus

Oppisopimus havaittiin vaikutuksiltaan myönteiseksi työllistämistoimenpiteeksi tutkimuksessa. Oppisopimuskoulutetut suuntaavat vahvasti avoimille työmarkkinoille ja työllistyvät koulutettuina paremmin kuin vertailuryhmään kuuluvat. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 57.)

Hämäläisen ja Tuomalan tutkimuksessa on havaittu, että oppisopimuskoulutukseen osallistuvat omaavat usein jo ennestään paremmat mahdollisuudet työllistymiseen kuin muihin toimenpiteisiin osallistuvat. Samoin tutkimuksessa on huomioitu se, että oppisopimuskoulutuksen kesto on huomattavasti pidempi kuin muiden tukimuotojen. Tutkimuksessa todetaan, että seuranta-ajan lopulla oppisopimuskoulutuksella on kuitenkin saavutettu parhaimmat työllisyysosuudet. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 46.)

Oppisopimus havaittiin myös vuoden 2009 seurantatutkimuksessa yhdeksi tehokkaimmaksi työllistymiseen johtavaksi työvoimapolitiittiseksi toimenpiteeksi. Seuraavasta Nion ja Sardarin tuoreesta analyysistä löytyvästä kuviosta käy kuitenkin hyvin ilmi, että tehokkain toimenpide on starttiraha, jota ei tässä työssä käsitellä. (Nio & Sardar 2011, 4.)



Kuvio 3. Aktiivitoimenpiteiltä avoimille työmarkkinoille sijoittuneiden osuudet toimenpiteittäin vuonna 2009 (Nio & Sardar 2011, 4).

Kuvio 3 vuoden 2009 seurantatutkimuksesta vahvistaa hyvin aiemmissä alaluvuissa esiteltyjä tuloksia eri toimenpiteiden vaikuttavuus tasoista. Oppisopimus on tehokas työllistämiseen johtava toimenpide, kun taas työmarkkinatuella tapahtuvan työharjoittelun ja valmentavan koulutuksen vaikutus työllistymiseen on pieni.

### 3.4 Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdentaminen

Aho ja Koponen ovat vuonna 2008 julkaistussa tutkimuksessaan tutkineet työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistamisen vaikutuksia työllistymiseen. Ahon ja Koposen mukaan toimenpiteiden vaikuttavuuteen vaikuttaa ratkaisevasti toimenpiteiden oikeanlainen kohdistaminen (2008, 9). Toimenpide on parhaiten kohdistettu, kun työnhakija osallistuu juuri oikeaan aikaan parhaiten hänelle sopivaan toimenpiteeseen ja työllistyy sen jälkeen avoimilta työmarkkinoilta (Aho & Koponen 2008, 12).

Ahon ja Kuposen tutkimuksen mukaan toimenpiteet voidaan kohdistaa kolmella eri tavalla. Ensimmäisenä mainitaan osuva kohdistaminen, joka edistää työllistymistä. Tällöin toimenpide tarjoaa osallistujalle juuri sellaista koulutusta tai kokemusta, joka edistää hänen osaamistaan tai kykyään toimia parhaalla mahdollisella tavalla. Toimenpiteeseen osallistuminen johtaa parempaan todennäköisyyteen työllistyä avoimilta työmarkkinoilta. Taustalla on kattava arviointi osallistujan aikaisemmasta osaamisesta ja kokemuksesta sekä osallistujan korkea motivaatio osallistua toimenpiteeseen. (Aho & Koponen 2008, 11.)

Toisena kohdistamisen tapana Aho ja Koponen mainitsevat tarpeettoman toimenpiteen. Toimenpide ei ole välttämätön, vaan on todennäköistä, että osallistuja olisi työllistynyt ilman toimenpiteeseen osallistumista. Usein tarpeettomaan toimenpiteeseen osallistuminen jopa viivästyttää osallistujan työllistymistä avoimilta työmarkkinoilta. Kolmas kohdistamisen tapa on riittämätön kohdistaminen. Tällöin toimenpiteellä ei ole riittävää vaikutusta yksilön työllistymiseen avoimilta työmarkkinoilta. (Aho & Koponen 2008, 11.)

Myös tukitoimenpiteen ajoituksella on suuri merkitys. Ahon ja Kuposen mukaan toimenpiteeseen osallistuminen liian aikaisin johtaa helposti tarpeettomaan toimenpiteeseen, kun taas liian myöhäinen osallistuminen ei usein enää olekaan riittävä vaikutukseltaan. (Aho & Koponen 2008, 12.)

## 4 HANKE YHDISTYKSESSÄ

### 4.1 Yhdistyksen taloudenhoito

Yhdistyksen erottaa muista yhteisöistä se, että se on avoin kaikille ja se on perustettu aatteellisen tarkoituksen toteuttamista varten. Rekisteröity yhdistys on oikeuskelpoinen ja se voi omistaa omaisuutta sekä tehdä nimissään sopimuksia. Sen jäsenet eivät ole henkilökohtaisesti vastuussa yhdistyksen velvoitteista, kuten rekisteröidyn yhdistyksen nimissä otetuista veloista. (Perälä & Perälä 2006, 20–21.)

Aatteelliset yhdistykset saavat harjoittaa taloudellista toimintaa, mutta sen tarkoituksena ei saa olla voiton tavoittelu osallisille. Aatteelliset yhdistykset eivät myöskään saa hankkia jäsenilleen tai toimihenkilöilleen välitöntä taloudellista ansiota. Tämä ei kuitenkaan koske yhdistyksessä työskentelevää jäsentä, jos kyse on työpanoksen korvaamisesta. (Perälä & Perälä 2006, 24–25.)

Rekisteröidyllä yhdistyksellä on aina oltava yhdistyksen kokouksessa valittu hallitus, huolellisesti hoidettu kirjanpito ja tilintarkastaja tai toiminnantarkastaja. Yhdistyksen tulee raportoida taloudellinen tilanteensa tilinpäätöspäivän jälkeen taseella, tuloslaskelmalla ja toimintakertomuksella. (Patentti- ja rekisterihallitus 2010; Perälä & Perälä 2006, 32.)

### 4.2 Yhdistys työnantajana

Yritysten yhteiskuntavastuusta on puhuttu laajemmassa mittakaavassa 2000-luvun alusta lähtien. Yhdistysten yhteiskuntavastuusta ei kuitenkaan toistaiseksi ole syntynyt laajaa keskustelua. Yhdistyksen yhteiskuntavastuu on esimerkiksi sitä, että se hallitsee oman toimintansa taloudelliset, ekologiset ja sosiaaliset vaikutukset niin, ettei niistä synny negatiivista vaikutusta sidosryhmille. Sosiaalista yhteiskuntavastuuta on työllistäminen ja siten positiivisten vaikutusten luominen sidosryhmille. Työllistämisen yhteiskunnallinen vaikutus on kirjattu myös Varsinais-Suomen Nuoret Kotkat piirijärjestön TyöTEKO-hankkeen hankesuunnitelmaan. (Perälä ym. 2008, 48.)

Taloudellinen yhteiskuntavastuu näkyy yhdistyksissä esimerkiksi niiden toiminnan läpinäkyvyydessä. Yhdistykset kertovat avoimesti tavoitteistaan, toiminnastaan ja tuloksistaan. Yhdistykset kertovat avoimesti varainhankinnastaan ja siitä mihin varainhankinnalla kertyneet tuotot käytetään. Ekologista yhteiskuntavastuuta on esimerkiksi ympäristöasioiden huomioon ottaminen. Avoimuutta ja läpinäkyvyyttä odotetaan kaikilta yhdistyksiltä, vaikka ei varsinaisesti puhuttaisi-kaan yhteiskuntavastuusta. Yhteiskuntavastuuraportointi on vasta alkutekijöissä yhdistyksissä. (Perälä ym. 2008, 48–49.)

Yhdistystä työnantajana koskevat samat velvollisuudet kuin muitakin työnantaja. Sen on noudatettava työlainsäädäntöä ja alan työehtosopimuksia. Eräänä velvollisuutena on myös palkanmaksu, joka näkyy yhdistyksen taloushallinnossa. Työnantajan on pidätettävä työntekijän palkasta ennakonpidätys, työntekijän työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut sekä maksettava sosiaaliturvamaksu. Myös näiden raportointi ja tilittäminen ovat olennainen osa työllistävän yhdistyksen taloudenhoitoa. (Perälä & Perälä 2006, 56–58.)

#### 4.3 Hankeviestintä ja -arviointi

Hankkeiden ja projektien merkitys yhdistysten toiminnassa on kasvanut huomattavasti. Niiden avulla voidaan kehittää yhdistyksen toimintaa, sen organisaation osaamista ja toimintatapoja. Hankkeet ovat usein myös monitahoisia yhteistyöprojekteja. Usein hankkeiden ja projektien tarkoituksena on luoda jotakin pysyvää ja sellaista, joka kehittyy entisestään. Viestinnällä on tärkeä rooli siinä, että lopputuloksista ja toimintatavoista saadaan mahdollisimman pysyviä. (Hakulinen & Paija 2009, 34–35.)

Sekä projektit että hankkeet toimivat yhdistyksessä osana niiden toimintakokonaisuutta. Siten myös niihin liittyvä viestintä on osa yhdistyksen viestintäkokonaisuutta. Viestinnällä on suuri merkitys yhdistysten työntekijöiden arjessa. Etenkin hankkeisiin liittyvä sisäinen viestintä on tärkeää, sillä yhdistyksen omat työntekijät vievät asiaa eteenpäin. (Hakulinen & Paija 2009, 36–37.)

Projektit ja hankkeet ovat kehittämistoimintaa. Siksi myös niiden arviointi aikajoin on tärkeää. Projektia tai hanketta arvioitaessa pohditaan, olivatko tavoitteet oikein asetettuja ja päästiinkö niihin. Arvioinnissa pohditaan myös sitä missä onnistuttiin ja missä epäonnistuttiin. Hyvä hanke vie yhdistyksen perustoimintaa eteenpäin, eikä jää vain erilliseksi osuudeksi yhdistyksen toiminnassa vaikka se olisikin toiminnan aikana erillinen osa, jolla on esimerkiksi oma työntekijä tai tietty työaika käytetään hankkeeseen. Arviointi on myös erityisen hyödyllinen, jos se on suunniteltu samaan aikaan kuin hankkeen toteutuskin. Hankesuunnitelman pohjalta on paras arvioida hanketta, sen toteutusta ja tavoitteisiin pääsyä. (Kiijärvi-Pihkala 2009, 16.)

#### 4.4 Kunnan ja yhdistyksen yhteistyö

Suomessa katsotaan julkisen sektorin olevan vastuussa hyvinvointipalvelujen ja opetuksen tuottamisesta kansalaisille sekä sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä. Yhä useammin julkinen sektori hakee paikkausta tai täydennystä palvelujen tuottamiseen kolmannelta sektorilta. Vuonna 2004 vajaa 20 % sosiaalipalveluista oli yhdistysten tuottamia. (Pättiniemi 2007, 101.)

Ala-Kauhaluoma on tutkinut kuntien ja yhdistysten välistä hankeyhteistyötä sosiaali- ja terveydenhuollon alalla. Tutkimuksen tulosten mukaan ydinkysymykset yhteistyössä ovat laadunhallinnassa ja laatuosaamisen kehittämisessä. Yhdistysten ja kuntien edustajat kokevat näissä olevan suuria eroja kuntien ja yhdistysten välillä palveluntuottajina. Kuntien edustajien mukaan järjestöillä on kehittämistä laatutyössä, kun taas yhdistysten edustajat kaipaavat kunnilta palvelun vastuullisina tarjoajina parempaa ohjeistusta yhteistyöhankkeiden laadunhallinnasta. (Ala-Kauhaluoma 2007, 75.)

Sekä yhdistysten että kuntien edustajat pitävät myös organisointiongelmia yhteistyöhankkeissa usein esiintyvinä. Kun hankeyhteistyö ylittää useita organisaatio- ja hallintorajoja kohdataan haasteita. Etenkin yhteistyökumppanin toiminnan ja toimintatapojen heikko tunnettavuus sekä tiedonkulun heikkous ovat esiin tulevia haasteita. Niiden vähentämiseksi onkin korostettava yhteistyökäy-

täntöjen tilannekohtaista kehittämistä ja vastuuhenkilöiden nimeämistä. (Ala-Kauhaluoma 2007, 75.)

Tutkimuksen tulosten mukaan kuntien ja yhdistysten välinen yhteistyö on merkityksellistä sillä sen avulla kuntalaisten

- palveluntarpeiden tunnistaminen on lisääntynyt
- hyvinvointipalvelujen saatavuus on parantunut ja
- syrjäytymisvaara on pienentynyt (Ala-Kauhaluoma 2007, 79).

Tutkimuksen mukaan kuntien kannattaisi ottaa kolmas sektori yhä vahvemmin mukaan hyvinvointipalvelujen tuottamiseen. Sen käyttö palveluntuottajana pitäisi olla mukana myös kuntien strategisessa suunnittelussa. Yhdistysten edustajat uskovat yhteistyön laajenemiseen ja yhdistysten mahdollisuuteen tarjota yhä enemmän palveluita, jos vuorovaikutus kuntien kanssa pysyy hyvänä. Yhdistysten edustajat myös pitävät tarjoamiensa palveluiden suoraa hyvinvointivaikutusta kohderyhmille vaikuttavampana kuin kuntien edustajat. (Ala-Kauhaluoma 2007, 76–78.)



## 5 TYÖTEKO-HANKE – TYÖLLISTYMIS- JA KOULUTUSPOLKU

### 5.1 Hankkeen tausta

Varsinais-Suomen Nuoret Kotkat piirijärjestö ry:n (VSNK) yleisenä tavoitteena on vaikuttaa ja osallistua yhteiskunnan rakentamiseen. Yksi osa-alue tässä tavoitteessa on TyöTEKO-hanke. Sen avulla järjestö tarjoaa mahdollisuuksia pitkäaikaistyöttömille ja/tai maahanmuuttajille kouluttautumiseen ja työllistymiseen. VSNK haluaa myös luoda monimuotoista työyhteisöä. VSNK:n toiminnanjohtaja ja hankevastaava Leila Tanskanen kertoo, että hanke sai alkunsa, kun VSNK päätti lähteä tuottamaan iltapäivätoimintaa koululaisille. Ensimmäisen hanketuksensa VSNK sai vuonna 2000. (VSNK 2010, 3.)

Tanskanen kertoo, että hankkeella halutaan antaa tilaisuus ja mahdollisuus pitkäaikaisen työttömyyden katkaisemiseen mahdollisimman monille. VSNK tarjoaa helposti lähestyttävän työpaikan ja matalan kynnyksen työllistyä, mutta ei kuitenkaan varsinaisesti helppoa työtä. Tanskanen kiteyttää hankkeen ydinajatuksen siihen, että on lapsen etu, kun vanhemmat työllistyvät.

TyöTEKO-hanke tarjoaa työmarkkinatoimenpiteinä työsuhdetta, työelämävalmennusta, harjoittelua tai oppisopimusta. Tanskanen mukaan pääasiassa tarjotaan määräaikainen työsopimus ja työelämävalmennus. Työsuhde on osaikainen. Kokoaikaista, vakituista työsuhdetta VSNK ei pysty tarjoamaan. Toimenpiteet toteutetaan Varsinais-Suomen Nuorten Kotkien iltapäivätoiminnan tuottamisen piirissä. Hanke tarjoaa myös mahdollisuuden tutkinnon suorittamiseen työnteon ohessa. Hanketta toteutetaan Turun ja Raision TE-toimistojen toimialueella. (VSNK 2010, 3.)

Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan tutkinnon on Tanskanen mukaan suorittanut 30 henkilöä hankkeen kautta.. Lisäksi yksi on suorittanut koulunkäyntiavustajan tutkinnon ja yksi markkinointiassistentin tutkinnon.

## 5.2 Hankkeen kohderyhmä

TyöTEKO-hankkeen kohderyhmänä ovat pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät sekä maahanmuuttajataustaiset henkilöt. TyöTEKO-hankkeen suunnitelman mukaan kohderyhmä valikoituu satunnaisesti TE-toimistojen suositusten ja haastattelujen pohjalta. Haastattelut suorittavat hankevastaava sekä yksi vastuuhjaaja. Haastattelujen pohjalta valikoituu lopullinen hankkeeseen osallistuva ryhmä. Lukuvuonna 2010–2011 hankkeessa on ollut mukana 11 työntekijää, joista tietty osa on pitkäaikaistyöttömiä, maahanmuuttajia ja nuoria työnhakijoita. (VSNK 2010, 3.)

Tanskanen avaa hankeosallistujien valintaa kertomalla, että ensisijaisesti TE-toimistojen kanssa mahdollisuutta hankeosallistumiseen tarjotaan niille, joilla 500 työttömyyspäivää on täynnä. Tähän perusteluksi Tanskanen mainitsee sen, että halutaan katkaista pitkittynyt työttömyys. Haastattelujen pohjalta kuitenkin löytyvät ne, joilla on suurin halu työllistyä. Kokemusta ja koulutusta ei vaadita, mutta motivaatiota täytyy olla. Hankeosallistumisen ehtona on työmarkkinaavalmiuksia parantava koulutus.

## 5.3 Hankkeen tavoitteet

TyöTEKO-hankkeen tavoitteena on vaikuttaa yhteiskuntaan työllistämällä. Hankesuunnitelmassa todetaan, että hanke myös velvoittaa yhdistystä jatkamaan iltapäivätoiminnan tuottajana, jota kautta työpaikat iltapäivätoiminnan ohjauksessa mahdollistuvat. Hanke on siis tarpeellinen niin hankkeen vetäjälle kuin hankkeessa mukana oleville. Hankkeen tavoitteena on myös

- työyhteisön ja toimintamallien vahvistaminen
- hankkeen kokeminen mahdollisuutena
- myönteisen kuvan luominen VSNK:sta monipuolisena toimijana
- hankkeen kohderyhmän siirtyminen työnhakijasta opiskelijaksi, eläkeläiseksi tai avoimilta markkinoilta työllistyneeksi. (VSNK 2010, 4.)

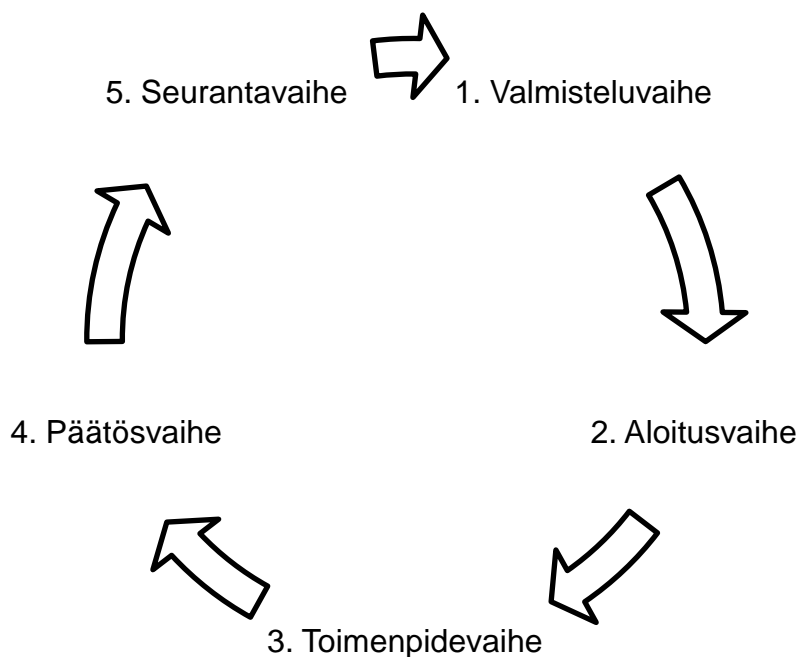
#### 5.4 Hankkeen toteutus

TyöTEKO-hanke tarjoaa työllistymisen lisäksi mahdollisuuden koulutukseen. Hankkeen koulutussisältö on suunniteltu yhteistyössä eri oppilaitosten edustajien kanssa. Koulutuksen avulla halutaan antaa hankkeeseen osallistujille teoreettinen pohja työnhakuun ja työelämässä toimimiseen. Hankkeen toimenpiteiden avuksi on laadittu asiakirjoja. Näitä asiakirjoja käytetään etenkin prosessin alkuvaiheessa alkukartoitukseen ja perehdyttämiseen. (VSNK 2010, 6.)

Koulutuksen toteuttajana on aikuisopisto Varsinais-Suomessa. Tanskasen mukaan syynä tähän on se, että yhteistyö heidän kanssaan on osoittautunut hyväksi. Aikuisopiston kouluttajat tuntevat VSNK:n tavan toimia. Tanskanen mainitsee yhteistyön hyväksi puoliksi sen, että VSNK pääsee vaikuttamaan koulutuksen sisältöön. Tanskasen mukaan kouluttajat myös paneutuvat suunnitelmaan hyvin ja ottavat jokaisen hankeosallistujan huomioon yksilönä koulutuksen aikana.

Hankkeessa käytettäviä asiakirjoja ovat alkukartoituslomake, perehdytyslista ja salassapitosopimus. Alkukartoituslomakkeella nimensä mukaisesti kartoitetaan hankkeeseen mukaan tulevan lähtötilannetta. Lomake on lähinnä tarkoitettu kouluttajien ja TE-toimistojen käyttöön. Perehdytyslistan avulla käydään läpi hankkeeseen mukaan tulevan perehdytys. Se toimii apuvälineenä niin hankevastaavalle kuin vastuuhjaajalle. Uusien työntekijöiden perehdytysopas on myös käännetty maahanmuuttajataustaisia ajatellen venäjäksi, bosniaksi ja albaniksi. (VSNK 2010, 6-7.)

TyöTEKO-hanke jakautuu selkeästi viiteen eri jaksoon, joiden aikana hankeosallistuja käy läpi prosessin. Kuviossa 4 on esitetty hankkeen vaiheet.



Kuvio 4. TyöTEKO-hankkeen vaiheet.

### **Valmisteluvaihe**

Valmisteluvaiheen aikana käydään läpi mahdollista kohderyhmää. Kohderyhmän valikoitumisessa on rooli sekä TE-toimistolla että Varsinais-Suomen Nuorilla Kotkillla hankkeen vetäjänä. Lopullinen kohderyhmä valikoituu puhelin- ja henkilökohtaisten haastatteluiden perusteella. Henkilökohtaisessa haastattelussa käydään läpi hakijan mahdollisuudet (harjoittelu, työelämävalmennus tai työsuhde). Haastattelussa on läsnä esimies ja yksi vastuuhjaaja. Määräaikaiset työsopimukset sitovat vahvasti sekä hankkeeseen osallistujaa että järjestää työnantajana. Eri mahdollisuuksilla halutaan antaa työttömänä oleville rohkeutta tarttua uusiin tilaisuuksiin. (VSNK 2010, 8.)

### **Aloitusvaihe**

Aloitusvaiheessa hankkeeseen osallistuja tutustutetaan työnantajaan ja organisaatioon. Esille tuodaan myös ammatilliset vastuut, jotka lasten kanssa toimitaessa ovat tärkeitä. Alkuvaiheessa käydään myös työturvallisuuden vaatimaa koulutusta läpi. Tällaista koulutusta ovat esimerkiksi ensiapu-, hygieniaosaa-

miskoulutus sekä palo- ja pelastusharjoitukset. Alkuvaiheeseen kuuluvat myös työhön perehdyttäminen ja työntekijän itsearviointin harjaannuttaminen. Perehdyttäminen koetaan jatkuvaksi prosessiksi, mutta varsinainen perehdytys todetaan päättyneeksi viimeistään kaksi kuukautta työsuhteen/harjoittelun alkamisesta. Näin siksi, että työntekijä voi siirtyä seuraavaan hankkeen vaiheeseen. Perehdyttämisessä halutaan etenkin antaa rohkeutta realistiseen itsearviointiin esimerkiksi yhteisillä arvioinneilla ja säännöllisellä palautteella. (VSNK 2010, 9.)

### **Toimenpidevaihe**

Toimenpidevaiheessa hankkeeseen osallistuja kartoittaa omaa lähtötilannettaan ja toiveitaan urakehityksen suhteen. Tätä tukee esimerkiksi CV:n laatiminen. Toimenpidevaiheessa tarjotaan myös yleissivistävää työmarkkinavalmiuksia ja elämänhallintaa lisäävää koulutusta sekä esitellään kouluttautumismahdollisuuksia ja tuetaan niihin hakeutumisessa. (VSNK 2010, 9-10.)

### **Päätös- ja seurantavaihe**

Päätös vaiheessa päivitetään hankkeeseen osallistujan CV, viimeistellään kehityssuunnitelma ja annetaan lausunnot TE-toimistolle palkkatuetun jakson päättyessä. Seurantavaiheessa hankkeeseen osallistuja vielä täyttää jälkiseurantalomakkeen. Seuranta ei ole Tanskasen mukaan ollut riittävää tähän mennessä, mutta hän antaa lupauksen seurannan parantamisesta. Koko prosessin ajan hankkeessa mukana olijoita kannustetaan jatkuvaan työnhakuun. (VSNK 2010, 10.)

## **5.5 Hankkeen organisaatio**

TyöTEKO-hankkeessa tuetaan vastuuhjaajia työpaikkaohjaajina. Heille tarjotaan runsaasti koulutusta toimia arvioijana ja ohjaajana myös hankalissa tilanteissa. Vastuuhjaajista on nimetty hanketyöryhmä. Työpaikkaohjaajat tekevät työntekijän alkuarviointin ja tukevat hankkeessa mukana olevan urakehitystä. Useimmat VSNK:n palveluksessa olevat vastuuhjaajat ovat tulleet työhönsä TyöTEKO-hankkeen kautta. (VSNK 2010, 6, 11.)

Tanskasen mukaan vastuuhjaajilla on hankkeessa kaksi tehtävää. He ovat mukana sekä varsinaisessa lapsiin kohdistuvassa työssä että työhön perehdyttäjinä ja tiiminvetäjinä. Työhön perehdytys on laajempaa, kun on kyse hankeosallistujista. Tanskanen kertoo, että hankeosallistujilla on useimmiten kyky suoriutua työstä, mutta sopeutuminen ja oppiminen kestää kauemmin kuin muilla työntekijöillä.

TyöTEKO-hankkeen johtoryhmässä ovat mukana hankevastaavan lisäksi kaksi VSNK:n piirihallituksen jäsentä. Lisäksi organisaatioon kuuluu vastuuhjaajista koottu hanketyöryhmä. Hankkeessa käytetään apuna runsaasti eri alojen asiantuntijoita ja kouluttajia. Hankkeen ohjausryhmä, jossa ovat edustettuina myös TE-toimistot, kutsutaan koolle kaksi kertaa vuodessa. (VSNK 2010, 11.)

## 5.6 Hankkeen vaikutus ja tulevaisuus

Tanskasen mukaan TyöTEKO-hankkeen vaikuttavuutta on hankala mitata. Hän myöntää, että työllistymistä avointen työmarkkinoiden kautta hankeosallistumisen jälkeen ei ole tapahtunut. Usein jopa samat hankkeessa mukana olleet haikautuvat uudelleen VSNK:lle. Tanskanen kuitenkin kertoo, että hankkeen kautta tutkintoa suorittamaan lähteneiden määrä on korkea. Esimerkki siitä, että työ, opiskelu ja perhe on mahdollista yhdistää, on hyvä. Tanskanen myös painottaa hankkeen inhimillistä vaikutusta.

Tanskasen mukaan VSNK on hankkeen vetäjänä tunnollinen ja kunnollinen sekä hankkeen perusajatuksen kirkkaana mielessä pitävä. Hankkeessa on ensisijaisesti kyse yksilöstä ja hänen työllistymisestä, ei järjestöstä tai sen maineesta. Hankkeen kehittäminen ja vetäminen on tuonut paljon uutta yleissivistävää tietoa järjestön toimijoille. Tanskanen kokee, että hankeosallistujalle hankkeesta on aina jotakin hyötyä. Lyhyestä työsuhteesta voi olla iso hyöty, jos ala kiinnostaa tai se voi johtaa tutkinnon suorittamiseen. Lisäksi lyhytkin työsuhde katkaisee pitkäaikaisen työttömyyden.

VSNK aikoo jatkaa hankkeen kehittämistä eteenpäin, tosin nykyistä pienemässä mittakaavassa. Tanskasen mukaan näin siksi, että hankkeella halutaan

tarjota nykyistä enemmän henkilökohtaista ohjausta ja kannustusta, jotta työttömäksi työnhakijoiksi palaavien määrä olisi entistä pienempi.

## 5.7 Julkinen sektori työvoimapolitiittisen hankkeen tukijana

### **TE-toimistot**

Työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot) tukevat työnantajia työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä ja hankkeissa. Tukea annetaan monilla eri tavoin. Tuki voi olla suoraa rahallista tukea, esimerkiksi palkkatuen muodossa. Turun työ- ja elinkeinotoimisto tarjoaa työnantajille rekrytointipalveluita, koulutuspalveluita, henkilöstövuokrauspalveluita tai erityisasiantuntijapalveluita. TE-toimiston strategia on osaavan työvoiman saamisen turvaaminen alueen yrityksille. TE-toimiston tavoitteena on myös ainutlaatuisen ratkaisun löytyminen jokaiselle sitä pyytävälle työnantajalle, tästä osoituksena Varsinais-Suomen Nuorten Kotkien TyöTEKO-hanke. (Turun työ- ja elinkeinotoimisto 2011.)

Hankevastaava Tanskasen mukaan yhteistyö Turun ja Raision TE-toimistojen kanssa toimii antoisasti. Toimistot ovat nimenneet yhteyshenkilöt, joiden olemassa olo onkin Tanskasen mielestä ensiarvoisen tärkeää. Palvelu TE-toimistojen osalta on ollut kiitettävää ja toiveet on Tanskasen mukaan kuultu. Lisäksi Tanskanen mainitsee, että TE-toimistojen lausunnot hankkeen tarpeellisuudesta ja tärkeydestä ovat olleet VSNK:lle myönteisiä.

### **Palkkatuki**

Työmarkkinoiden tasapaino vaihtelee eri sektoreilla. Työmarkkinoiden epätasapaino johtuu tilanteista, joissa uudet innovaatiot vievät kysynnän vanhoilta tuotteilta tai tehokkuutta löydetään keinoilla, jotka aiheuttavat työvoiman tarpeen vähentymisen. Tällöin julkiselle vallalle voi olla vaikeaa löytää toimenpiteitä, jotka toimivat yhtä tehokkaasti eri tilanteissa tai eri sektoreilla tasapainottamassa työmarkkinoiden kysyntää ja tarjontaa. (Harisalo 2008, 90-91.)

Julkinen valta on kehittänyt joitakin kohdennettuja rahallisia toimenpiteitä työmarkkinoiden tasapainottamiseksi. Näitä erilaisia tukimuotoja ovat:

- matalapalkkatuki yli 54-vuotiaille työntekijöille
- työttömille suunnattu muuttoavustus
- yrityksille ja yhteisöille myönnettävä tuki pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseksi
- työn sivukulujen alennus vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämiseksi
- koulutustuki ammattia vaihtaville (Harisalo 2008, 91).

Palkkatukea myöntävät TE-toimistot työttömien työnhakijoiden työllistämiseksi. Tuki on harkinnanvarainen ja sen saamisen edellytykset selvitetään aina tapauskohtaisesti. Palkkatuen myöntämisellä halutaan parantaa työttömien ammattitaitoa ja vahvistaa heidän asemaansa työmarkkinoilla ja siten estää syrjäytymistä. (Harisalo 2008, 95.) TyöTEKO-hankkeessa mukana lukuvuonna 2010–2011 olevista 9 työntekijän palkkaukseen on myönnetty palkkatukea.

Palkkatukea myönnetään joko työsopimussuhteeseen tai oppisopimuskoulutukseen. Sitä myönnetään joko toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen, kun

- palkataan vajaakuntoinen, pitkäaikaistyötön tai muuten vaikeasti työllistytvä
- palkataan työtön, jonka yhdenjaksoinen työttömyys on kestänyt vähintään kuusi kuukautta tai
- palkataan alle 25-vuotias työtön, jonka yhdenjaksoinen työttömyys on kestänyt vähintään kolme kuukautta. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010c.)

Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, perusosasta ja lisäosasta. Perustuen suuruus vuonna 2011 on vakio 25,74 € ja lisäosan suuruus vaihtelee työ- ja elinkeinotoimiston harkinnan mukaan. Lisäosan suuruus voi olla jopa 90 % perustuen määrästä. Palkkatukea myönnetään enintään 10 kuukaudeksi kerrallaan tai vaikeasti työllistyvän tai vajaakuntoisen palkkaukseen 24 kuukaudeksi. Mikäli kyseessä on oppisopimussuhteen tukeminen, myönnetään tuki koko oppisopimusajaksi. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010c.)

Uuteen hallitusohjelmaan on kirjattu, että kolmannen sektorin toimintaedellytykset halutaan turvata ja järjestöjen palkkatuen perusteet tullaan arvioimaan uu-



delleen. Palkkatuki itsessään muuttuu henkilökohtaiseksi. (Valtioneuvosto 2011, 46.)

## 6 TYÖTEKO-HANKE KOKEMUKSENA

### 6.1 Tutkimusongelma

TyöTEKO-hankkeella on merkitys hankkeessa mukana olijalle ja hänen lähipiirilleen. Henkilön työmarkkinavalmiudet paranevat ja siten työllistymismahdollisuudet laajenevat. Hankkeella on vaikutus myös työyhteisötasolla, sillä työyhteisön uudet jäsenet tuovat aina mukanaan uutta työyhteisöön ja siten tarjoavat kehittymisen mahdollisuuden myös työyhteisölle. Työnantajalle merkittävä hyöty on se, että se saa motivoituneen työntekijän ja arvostusta työnantajana työvoimaviranomaisten sekä työllistyneen henkilön taholta. (VSNK 2010, 7.)

Opinnäytetyössäni tutkimusongelmana ovat kolmannen sektorin työnantajan ja työntekijöiden kokemukset työvoimapolitiittisista toimenpiteistä. Viitekehyksessä käsitellään työvoimapolitiittisten toimenpiteiden merkitystä tilastollisessa valossa. Omassa tutkimuksessani asettelin kysymykset niin, että vastaukset olisivat mahdollisimman kokemusperäisiä ja henkilökohtaisia.

### 6.2 Tutkimustapana avoin kysely

Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin kyselyllä. Kysely on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä (Hirsjärvi ym. 2009, 193). Samankaltainen kysely lähetettiin sekä vastuuohjaajille että hankeosallistujille. Kyselyn etuja on muun muassa laaja tutkimusaineisto. Kysely lähetettiin jokaiselle vastuuohjaajalle ja hankeosallistujalle eli koko kohderyhmälle. Kyselyn haittoja on muun muassa vastaajien vakavuuden varmistaminen ja vastaamattomuus. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Avoimet kyselylomakkeet tehtiin osittain yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Avoin kyselylomake koettiin parhaaksi tavaksi aiempien kokemusten perusteella. Toimeksiantajayhteisössä oli ennen toteutettu monivalintakyselyitä huonolla menestyksellä, monivalintakysymysten vastaukset eivät tuottaneet riittävästi informaatiota. Avoimissa kysymyksissä on monia etuja. Avoimet kysymykset sallivat vastaajien ilmaista itseään omin sanoin eivätkä ne ehdota valmiita vas-

tauksia. Vastaajat voivat ilmaista omia tunteitaan ja tietämystään aihetta kohtaan ja valita tärkeysjärjestyksen itse. Avoimista vastauksista on myös nähtävissä vastaajan motivaatio aihetta kohtaan paremmin kuin monivalintavastauksissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 201.)

Kyselyt saatekirjeineen ja palautuskuorineen lähetettiin vastaajille samassa kuussa palkkalaskelman kanssa. Näin tehtiin paitsi taloudellisista syistä, myös siksi, että kuori varmasti avataan ja kysely näin ollen tavoittaa saajansa. Palautusmahdollisuuksia annettiin useita. Saatekirjeessä koin tärkeäksi myös kertoa, miksi kysely lähetetään ja mihin vastauksia käytetään. Lisäksi saatekirjeessä oli yhteystiedot eli halutessaan vastaaja olisi saanut yhteyden kyselyn tekijään helposti esimerkiksi tarkennuksia varten. Yhtään yhteydenottoa ei tullut.

Avoin kysely toteutettiin toukokuussa 2011, kun hankeosallistuminen oli loppuvaiheessa. Avoimen kyselyn lisäksi syksyllä 2011 toteutettiin vielä tutkimukseen ja hankkeeseen liittyvä seuranta puhelinkyselyllä. Seurantakyselyssä kysyttiin, mikä hankeosallistujien tilanne työnhaun tai opiskelun suhteen on tällä hetkellä, neljä kuukautta hankkeen päättymisen jälkeen.

### 6.3 Kyselyjen vastauksien purku

Kyselyitä lähti hankeosallistujille kaikkiaan 10:lle, 5 miehelle ja 5 naiselle. Vastauksia palautui tasaisesti molemmilta sukupuolilta. 4 naisosallistujaa ja 3 miesosallistujaa palautti kyselyn täytettynä. Kyselyn alussa kysyttiin tunnistetiedoiksi vastaajan sukupuoli ja ikäryhmä, tarkkaa ikää ei kysytty, koska se olisi vaarantanut vastaajan anonymiteetin.

Hankeosallistujista ikäryhmistä 26–33, 34–41 ja 50–57 vastasivat kaikki ikäryhmiin kuuluvat osallistujat. Ikäryhmästä 18–25 jätti vastaamatta kaksi miespuolista hankeosallistujaa ja ikäryhmästä 42–49 yksi naispuolinen hankeosallistuja.

Jokaiselle vastuuhjaajalle lähti kysely, eli kaikkiaan kyselylomakkeita lähti 11 kappaletta. Niistä palautui 8 vastausta. Kaikki vastuuhjaajat ovat naisia.

Vastuuohjaajien kyselyyn jätti vastaamatta yksi ikäryhmään 18–25 kuuluva, yksi ikäryhmään 34–41 kuuluva sekä yksi ikäryhmään 58–65 kuuluva. Ikäryhmistä 26–33 ja 42–49 vastasivat kaikki kyseisiin ikäryhmiin kuuluvat vastuuohjaajat.

Kyselyn haittapuolena on epävarmuus vastausten saamisesta. Hankeosallistujien kyselyistä jäi palautumatta 3, yhdeltä naiselta ja kahdelta mieheltä. Vastuuohjaajista myös 3 jätti vastaamatta kyselyyn. Kyselyn lähettämistavalla, postitse yhdessä muun informaation kanssa, yritettiin varmistaa mahdollisimman korkean vastaajamäärän. Vastaajille myös tarjottiin useita eri vaihtoehtoja palauttaa kysely. Kyselyn saattoi palauttaa erikseen toimistolle, kevään kahvitustilaisuuden tai vastuuohjaajien palaverin yhteydessä tai siihen sai vastata myös sähköpostilla. Kaikki vastaukset tulivat paperilomakkeella.

Syitä vastaamatta jättämiselle voi olla useita. Kysely on lähettämistavasta huolimatta saattanut mennä ohi silmien, se on voinut hävitä tai unohtua. Toimeksiantaja itse henkilökohtaisesti muistutti vastuuohjaajia kyselyyn vastaamisesta ja muistutuksen seurauksena vastauksia tulikin lisää. Yhden vastuuohjaajan vastaamattomuuden syy on toimeksiantajan tiedossa.

Kyselyvastaukset olivat hyviä ja odotetun kaltaisia. Vastuuohjaajien vastaukset olivat huomattavasti monisanaisempia kuin hankeosallistujien. Molemmissa kyselyissä viimeisenä kohtana oli vapaa sana. Itse kyselyihin liittyen ei tullut palautetta, joten sen pohjalta voi vetää johtopäätöksen, että kysely on ollut vastaajille mieluinen.

### 6.3.1 Hankeosallistujien kokemukset

Hankeosallistujien kysely koostui 14 avoimesta kysymyksestä. Kysely on 1. liitteenä opinnäytetyössä. Avoimet kysymykset käsittelivät hankeosallistujien taustaa, mukaan tuloa hankkeeseen ja sitä miltä hankkeessa mukana olo on tuntunut. Osallistujat pääsivät myös arvioimaan hankekokonaisuuden hyötyjä ja haittoja. Lisäksi kyselyssä kysyttiin osallistujien lähitulevaisuuden suunnitelmia. Kaikkiin kysymyksiin osallistujat pystyivät vastaamaan omien kokemustensa pohjalta.

Hankeosallistujilla oli hankkeeseen tullessaan takanaan 5 kuukauden – 3 vuoden työttömyysjakso takanaan. Neljällä vastaajalla oli ennen hanketta noin 2 vuoden työttömyys takanapäin. Kaikki vastaajat olivat ohjautuneet hankkeeseen joko työ- ja elinkeinotoimiston tai työnantajan kautta. Itse hakuprosessi hankkeeseen oli kaikkien vastaajien osalta tuntunut helpolta. Hakuprosessia kuvailtiin vastauksissa esimerkiksi yksinkertaiseksi, selkeäksi ja huomaamattomaksi.

Hankkeessa mukana olo on vastaajista tuntunut pääosin positiiviselta. Positiiviseksi seikoiksi mainitaan vastauksissa muun muassa uudet kokemukset, itsetunnon kohoaminen ja muiden ihmisten tapaaminen. Joistakin vastauksista kuitenkin läpi tulee myös se, että kyseessä ei ole ensimmäinen kerta, kun vastaaja on vastaavassa hankkeessa mukana.

Kepeältä, uutta tietoa. Olen ennenkin ollut samantyyolisissä hankkeissa.

Ihan ok. En tiedä olenko siitä paljon saanut, mutta eipä tuosta haittaakaan ollut.

Hanke on vastannut vastaajien odotuksia niiltä osin kun odotuksia on ollut. Vastaajat erittelevät esimerkiksi, että työ lasten kanssa on ollut odotusten mukaista sekä koulutukset ovat olleet suurin piirtein samanlaisia kuin aikaisemmissakin hankkeissa. Kahdella vastaajalla ei ollut hankkeen suhteen mitään odotuksia. Erään vastaajan odotukset hanke on ylittänyt.

Toiminta hankkeen ympärillä on ollut paljon laajempaa, kuin olin odottanut. Positiivista on ollut esim. koulutuspäivien osalta. Työ itsessään on ollut antoisaa.

Hankeosallistajat ovat olleet tyytyväisiä kommunikaation hankkeen vetäjien kanssa. He myös kokevat saaneensa vastauksia kysymyksiinsä ja tukea tarpeen mukaan. Vastauksia ja tukea vastaajat ovat saaneet niin henkilökohtaisella kuin yleiselläkin tasolla.

Kaikilla vetäjillä ollut hyvä tietämys ja taito hankkeen suhteen.

Vastuuohjaajat eivät sen sijaan saa pelkkää ylistystä. Kaksi vastaaja seitsemästä olisi kaivannut parempaa tukea ja kommunikointia vastuuohjaajan taholta. Myös parempaa työhön perehdyttämistä kaivattiin tuen lisäksi.

Olisin kaivannut enemmän tukea vastuuohjaajalta ja toivon, että hän olisi opastanut työhön paremmin.

Vastuuohjaaja on ollut vaikeasti lähestyttävä. Kommunikointi ja tuki olisi voinut olla parempi.

Yksi vastaaja myös toteaa, että vastuuohjaaja ei tiennyt hankkeesta paljon. Vastuuohjaajat saavat kahdelta vastaajalta myös erinomaista palautetta.

Minusta vastuuohjaajan rooli työssä on erittäin tärkeä. Toiminut hyvin kaikilla osa-alueilla, ollut hyvä tuki.

Asiallinen, opettavainen, ymmärtäväinen ja tosi mukava. Puhua ollaan voitu asiasta kuin asiasta ja tsemppiä olen saanut riittävästi.

Lähes kaikki vastaajat kokevat, että hankkeesta on ollut sekä hyötyä heille itselleen että siitä on hyötyä yleisesti. Yleisesti ottaen osallistujat kokevat, että uuden oppimisesta ja uusista kokemuksista sekä yleisesti ottaen osallistumisesta on suurempi hyöty työttömälle työnhakijalle kuin kotona istumisesta. Yksi vastaaja on epävarma hankkeen hyödystä ja hän vastaa:

Voi olla, itselleni ei ole ollut konkreettista hyötyä.

Sama vastaaja on tosin seuraavassa vastauksessaan kertonut, ettei hänelle ollut haittaakaan hankkeessa mukana olost. Kukaan vastaajista ei ole kokenut, että hankkeessa mukana olost olisi ollut jotakin haittaa heille itselleen. Hyötyjä vastaajat listaavat useita. Vastaajat ovat saaneet hankkeesta itsevarmuutta, intoa ja uskallusta ryhtyä kokeilemaan uutta.

Auttanut pääsemään takaisin työelämään, myös uskaltamaan opiskelemaan.

Ei haittaa, potkii ihmistä eteenpäin ja auttaa hakijaa kokeilemaan uutta ja kouluttaa pärjäämään siitä eteenpäinkin.

Uuden ammatin ja jatkokouluttautumisen mahdollisuudet ovat juuri niitä hyötyjä, joita hankkeella halutaankin saavuttaa.

Hankkeeseen sisältyvä koulutus saa vastaajilta sekä positiivisia että negatiivista palautetta. Koulutus sinänsä on ollut vastaajien mielestä hyvä ja vetäjät hyviä, mutta toistoa on esiintynyt useammalla vastaajalla. Lisäksi työhakemusten teko ja niistä saatu niukka palaute eivät ole olleet joillekin vastaajille mieluisia.

Työhakemusten teko oli vähän turhan oloista, varsinkin olin pettynyt kirjalliseen palautteeseen, joka oli tyyliin ”ihan hyvä”.

Pääosin koulutuksia kuitenkin kiiteltiin ja niiden kerrottiin olleen kiinnostavia ja hyödyllisiä sekä kouluttajien tavat opettaa ihmisläheisiä.

Hankeosallistuja suosittelisivat hanketta sekä sellaisille, jotka haluavat työskennellä lasten parissa että niille, jotka haluavat oppia itsestään. Hanketta suositellaan niille, jotka ovat vähän epävarmoja tulevaisuudestaan. Hankkeella voi vastaajien mukaan löytää uuden suunnan työuralleen. Vastaajat kuitenkin painottavat, että oma motivaatio ja innostus hanketta kohtaan täytyy osallistujalla olla.

Suosittelen: aktiiviselle, ammatinvaihtajalle, motivoituneelle, hakee simppeleitä tietoa ja työkokeilua. En suosittele: Ei kiinnosta, työkokeilu ei hallussa, saamattomalle, laiskalle.

Lähes kaikki vastaajat kokevat saaneensa hankkeesta apua tulevaisuutta ajatellen. Vastaajat ovat kiinnostuneita niin alan koulutuksesta kuin työpaikoistakin. Vastaajat kokevat myös saaneensa apua yleisesti työelämässä ja yhteisöissä toimimiseen. Hanketta kiitellään myös siitä, että se on sopivan pitkä.

Hanke ei juurikaan vaikuta siihen pääseekö opiskelemaan tai töihin. Toki kynnys pyrkiä niihin on madaltunut.

Hakijoiden tulevaisuus näytti vastaamishetkellä vielä epävarmalta. Tavoitteet vastaajilla on kuitenkin siinä, että pääsisi työelämään tai saisi opiskelupaikan. Yksi vastaajista kertoo hakeneensa opiskelemaan.

Avoimissa kommentteissa hanketta keuhetaan hyväksi työelämän ponnahduslaudaksi.

Parasta mikä työkkärin kautta tarjottu ja annettu sekä Kotkien kautta sain kokeilla uutta ammattia. Jes!

Neljä hankkeessa mukana olleesta on jatkanut iltapäivätoiminnan ohjaajina Varsinais-Suomen Nuorilla Kotkilla myös hankkeen päättymisen jälkeen. Lyhyt soittokierros osoitti, että muuten hankeosallistujat olivat erilaisissa elämäntilanteissa. Eräs hankeosallistujista kertoi, että hakeutui koulutukseen hankkeessa mukana olon jälkeen. Hän ei kuitenkaan päässyt koulutukseen terveydellisistä syistä. Kertoi kuitenkin pitäneensä työstä paljon ja olisi mielellään jatkanut sitä, jos olisi saanut mahdollisuuden. Tällä hetkellä hänellä ei ole tarkempaa tietoa tulevaisuudesta, puhetta edellisellä käynnillä TE-toimistossa oli ollut uudesta

kurssista, joka vaikutti vastaajan mielestä mielenkiintoiselta. Kokonaisuudessaan hänelle kuitenkin jäi TyöTEKO-hankkeesta positiivinen kuva ja hänen mielestä on hienoa, että tarjotaan mahdollisuuksia kokeilla eri aloja. Mainitsi, että harmittamaan jäi, kun ei omalta osalta johtanut pidempiaikaiseen työsuhteeseen.

Toinen vastaaja kertoi edelleen olevansa työttömänä, mutta etsivänsä aktiivisesti avoimilta markkinoilta kokoaikaista työtä. Hänelle oli myös jäänyt hankkeesta positiivinen kuva ja suositteli sen jatkamista, sillä hänen mukaansa tämänkaltaisista hankkeista on ainakin jotain hyötyä. Kolmas vastaaja kertoi olevansa nykyään työllistyneenä logistiikka-alalla. Hänen mielestään hanke on hyvä ja sitä kannattaa jatkaa.

### 6.3.2 Vastuuohjaajien kokemukset

Vastuuohjaajien kysely koostui 8 avoimesta kysymyksestä. Kysely on 2. liitteenä opinnäytetyössä. Vastuuohjaajilta kysyttiin muun muassa siitä, millaiset lähtökohdat hankkeeseen osallistuminen on antanut vastuuohjaajan työhön, kommunikaatiosta sekä hankkeen hyödyistä ja haitoista työttömälle työnhakijalle.

Hankkeeseen aikaisemmin osallistuminen antoi vastuuohjaajille vastaajien mukaan lisää itsetuntoa ja varmuutta tiedostaa omat vahvuudet, motivaatiota, uuden sosiaalisen verkoston ja sitä kautta tukiverkoston sekä ammattitaidon.

Varmuutta työnhakutilanteisiin, varmuutta ja vahvistusta siitä, että olen ”tullut oikealle alalle”. Vertaistukea muilta samassa tilanteessa olevista. Motivaatiota työhön ja tulevaisuuden näkymiin.

Ennen TyöTEKO-hanke oli ”outo” sana, mutta nyt tiedän mitä se on ja tiedostan oman tärkeyteni hankkeessa. Myös tärkeyteni saamaan ihminen innostumaan omasta alastani ja olemaan auttavana ja ohjaavana kumppanina polun varrella.

Kaikista vastuuohjaajien vastauksista on nähtävissä arvostus hankkeen kautta saatua kokemusta sekä tietoa ja taitoja kohtaan.

Kaikki vastuuohjaajat myös kokevat, että hankkeessa mukana olemisesta on ollut hyötyä vastuuohjaajana toimiessa. He kokevat, että heillä on varmuus, into ja rohkeus tukea hankkeessa mukanaolijoita ja samaistuminen hankeosallistu-



jiin koetaan tärkeäksi. Lisäksi hankeosallistuminen on tuonut lisävarmuutta myös muuten vastuuhjaajana toimimiseen.

Itselläni ei ole ollut työpisteessäni hankkeessa ollut työntekijää, joten en ole "kentällä" pystynyt hyödyntämään tietojani. Mutta pätee tietyt asiat esim. muualta taholta tullessiin opiskelijoihin ym. Nyt kun itse on hankkeessa mukana, niin tietää mistä puhutaan ja missä mennään.

Kommunikaatio hanketta vetävien tahojen kanssa saa vastuuhjaajilta kiitosta. Sekä esimies että työ- ja elinkeinotoimisto saavat positiivista palautetta. Lisäksi vastuuhjaajat nostavat vastauksissaan esille toisista vastuuhjaajista muodostuvan tukiverkoston.

Sain paljon tukea ja kannustusta työympäristöstä.

On saanut hyvin tukea ja opastusta sekä ongelmia ratkaistu yhdessä.

Avoim suhde työnantajaan auttaa epäselvyyksissä ja tietysti muiden vastuuhjaajien kokemus auttaa aina eteenpäin.

Vastuuhjaajat ovat tyytyväisiä tuen ja koulutuksen määrään. He arvostavat koulutuksia ja mahdollisuutta tietojen päivitykseen.

Tällä hetkellä tilanne tuntuu ihan hyvältä, sopivalta. Koulutukset aina hyviä, mutta joskus taukokin tekee hyvää. Ehtii pureskella ja toivottavasti hyödyntää uutta tietoa. Tukea saa pyytäessä ja pyytämättäkin.

Vastuuhjaajien mielestä hankkeesta on monenlaista hyötyä hankkeeseen osallistujalle. Mikäli osallistujan motivaatio on kohdallaan, antaa hanke lisää itseluottamusta, avoimuutta ja toivoa työmarkkinoilla. Vastuuhjaajat myös mainitsevat sosiaalisen kanssakäymisen lisääntymisen vastauksissaan. Työelämässä mukana olemisesta ja työkokemuksesta on vastuuhjaajien mukaan apua avoimilla työmarkkinoilla mukana olemiseen.

Uskon, että on hyötyä. Vrt. omaan kokemukseeni. Henkilö, jolla on (pitkä) työtömyysjakso takana, tarvitsee tukea, kannustusta ja ohjausta eteenpäin.

Haittapuoliksi vastuuhjaajat katsovat työjakson määräaikaaisuuden ja lyhyiden. Lisäksi vastuuhjaajilla on kokemusta hankeosallistujista, joilla oma asenne ei ole ollut aivan kohdillaan. Jotkin hankeosallistujat ovat kokeneet olevansa pakotettuina työssä, jolloin muutoksen ja hyödyn saaminen hankkeesta on vaikeaa.

Vastuuohjaajat suosittelisivat hanketta monenlaisille ihmisille. Vastaajat suosittelisivat hanketta esimerkiksi motivoituneille alan vaihtajille, omaa alaansa vielä hakeville ja alasta kiinnostuneille. Hanketta myös suositellaan pitkäaikaistyöttömille.

Työttömälle, joka on kiinnostunut alasta. Joka haluaa töihin ja eteenpäin. Haluaa kokeilla tätä työtä ja pohtia haluaako jatkaa alalla myös hankkeen ja määräaikaisen työsopimuksen jälkeen, hankkia itselleen alan tutkinnon mahdollisesti.

Suosittelisin esim. ”kypsemmällä” iällä olevalle, joka on joutunut esim. työkyvyn heikennyttyä pois tietyltä työalalta, mutta henkilö, jolla on kuitenkin sitä työkäkö jäljellä. Nuoret, joilla on vielä mahdollisuus opiskella ja työelämä edessä, pystyvät muutoinkin rakentamaan tulevaisuutensa.

Avoimessa kommentointitilassa yksi vastuuohjaaja tuo esille myös hankkeen rakenteen ja koulutukset.

Hankkeeseen osallistunut työkaveri oli ajoittain sitä mieltä, että ”ihan samoja asioita” on käyty läpi työvoimatoimiston järjestämällä kursseilla. (Vanhan kertaustako kaikki? Mietin, pitääkö paikkaansa?) Ehkä jonkinlainen esite hankkeesta sisältö-tavoitteineen olisi hyvä? Laajempi ”lukujärjestys” tulevista koulutuksista. Joskus ollut olo, ettei hankkeessa mukana oleva tiennyt missä mennään ja milloin/mitä on tulossa. Onko syy itsessä vai missä?

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tulokset tukevat hyvin aiempia tuloksia työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutuksesta työttömään työllistymiseen ja hänen elämänsä muilla osa-alueilla. Toiminnanjohtaja Leila Tanskasen kommentit hankkeesta yhdistyksen kannalta löytävät myös vastineensa aiemmista tutkimuksista ja päätelmistä.

Työelämävalmennuksen merkitys työttömän työllistymiseen on pieni. Työelämävalmennuksen vaikutus oli sitä parempi mitä pidemmällä aikavälillä vaikuttavuutta tutkittiin. Tämä oli havainnoitavissa myös tutkimuksesta. Lyhyellä aikavälillä hankkeen merkitys ei ole mittava, kun kriteerinä pidetään työllistymistä. Yhtenä tekijänä voidaan pitää myös sitä, että kolmannella sektorilla ei ole resursseja tarjota vakituisia ja kokoaikaisia työsuhteita, vaan työsuhteet jäävät toimenpiteeseen osallistumiseen.

Työelämävalmennuksen vaikutus työllistymiseen on myös parempi, kun toimenpiteeseen osallistuvalla on pitkäaikainen työttömyys takana. TyöTEKO-hankkeen kohdentamista niihin, joilla on jo 500 työttömyyspäivää takana, voidaan pitää siis erittäin järkevänä. Hankkeen yhtenä tarkoituksena onkin pitkittyneen työttömyyden katkaisu, sillä siitä on yksilötasolla hyötyä, vaikka työsuhde olisi lyhytaikainen.

Aiemmat tutkimukset ovat havainneet työvoimapolitiittisten toimenpiteiden merkityksen työttömään työnhakijaan henkilökohtaisella tasolla. Toimenpiteet lisäävät osallistujien itsetuntoa ja aktiivisuutta. Toimenpiteisiin osallistumalla osallistujat pääsevät osaksi yhteisöä ja yhteiskunnallinen osallistuminen helpottuu. Osallistuminen tuo myös mukanaan säännöllisen elämänrytmin ja rutiinit. Myös kyselyvastaukset kertovat samaa. Osallistuminen TyöTEKO-hankkeeseen on lisännyt osallistujien itsetuntoa ja sosiaalista kanssakäymistä. Hankkeeseen osallistuminen oli kuitenkin parempaa kuin kotona istuminen, vaikka sen suora vaikutus esimerkiksi opiskelemaan pääsemiseen tai työpaikan saamiseen onkin pie-

ni. Hankkeella ehkäistään työttömien syrjäytymistä ja lisätään työttömän hyvinvointia.

Vaikka kyselytuloksissa ei ollutkaan kuin yhdellä vastaajalla aikomuksena hakeutua opiskelemaan, on hankkeen myötä suorittanut aamu- ja iltapäivätoiminnanohjaajan tutkinnon 30 henkilöä. Vastaajat totesivat, että vaikka hankkeeseen osallistuminen ei sinänsä helpota koulutukseen pääsemistä, madalluttaa se kuitenkin kynnystä hakeutua koulutukseen.

TyöTEKO-hanke on tärkeä Varsinais-Suomen Nuorille Kotkille, hankkeen ylläpito ja iltapäivätoiminnan järjestäminen kulkevat käsi kädessä ja tukevat toisiaan. Työllistäminen on osa VSNK:n yhteiskuntavastuuta ja tuo järjestölle muun muassa uskottavuutta, vaikka Tanskasen mukaan tärkeämpää on henkilön työllistyminen. Tanskasen mukaan järjestön yhteiskuntavastuu työllistämisen muodossa tulee useille järjestöön tutustuville yllätyksenä.

Useissa vastauksissa mainittiin hankkeeseen sisältyvän koulutuksen toistavuus verrattuna aikaisempiin kursseihin ja koulutuksiin. Koulutusta olisi hyvä kehittää entistä henkilökohtaisempaan suuntaan, mahdollisuuksien mukaan. Yksi vastuuhjaajavastaajista esitti idean koulutuksen niin sanotusta lukujärjestyksestä, josta kävisi ilmi koulutuksen sisältö aihealueittain paremmin. Lukujärjestyksen avulla voisi kartoittaa osallistujien osaamisalueita jo ennen kurssin alkua ja siten mahdollisesti saada sisällöt entistä paremmin osallistujille sopiviksi. Vastaajien vastauksista oli tulkittavissa, että kun samankaltaisia koulutuksia oli jo käytynä, vei toisto innostusta pois. Koulutuksen osalta kritiikkiä tuli myös liian suppeasta henkilökohtaisesta palautteesta. Tämä varmasti korjaantuu osittain, kun tulevaisuudessa panostetaan entistä enemmän henkilökohtaiseen ohjaukseen.

Vastuuhjaajiin kohdistui myös jonkin verran negatiivista palautetta. Jotkin vastaajat kaipasivat vastuuhjaajilta enemmän tukea, perehdytystä ja tietämystä hankkeesta. Tämä ei käynyt ilmi vastuuhjaajien vastauksista ja esimerkiksi vastuuhjaajien koulutuksen määrää pidettiin sopivana. Vastuuhjaajien asemaan hankkeessa on kiinnitettävä huomiota johtuen heidän ja hankeosallistujien välisestä tiiviistä yhteydestä. Vastuuhjaajat itse vastauksissaan kiittelivät

tukea ja kommunikaatiota hankevastaavan taholta, mutta hankeosallistujien vastaukset antavat ymmärtää, että tuki ja kommunikaatio eivät aina siirry saumattomasti eteenpäin vastuuhjaajalta osallistujalle.

Sekä hankeosallistujat, vastuuhjaajat että hankevastaava kaikki tiedostavat sen, että hankkeen konkreettinen hyöty työllistymisen tai jatko-opiskelun suhteen kannalta jää pieneksi. Hankevastaavan mainitsema ajatus eri työvoimapolitiittisten hankkeiden yhteisestä edelleen sijoitus paikkojen etsijästä onkin mielestäni hyvä, mikä kannattaisi ottaa uudelleen esille TE-toimistojen kanssa. Yksittäisellä toimijalla kolmannella sektorilla ei ole resursseja etsiä yhdessä hankeosallistujien kanssa jatkopaikkoja, mutta yhteinen toimija pystyisi keskittyen toimimaan paremmin ja tehokkaammin. Sen myötä työvoimapolitiittisten toimenpiteiden konkreettinen hyöty olisi voimakkaampi.

Konkreettisen hyödyn arvioimiseksi myös seurantaa kannattaa tehostaa. Hankevastaava antoi lupauksen hankeosallistujien seurannan parantamisesta ja siihen kannattaakin miettiä eri työkaluja. Seurantaa kannattaa tehdä mahdollisuuksien mukaan eri aikaväleillä, koska aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työelämävalmennuksen vaikuttavuus on usein havaittavissa vasta pidemmällä aikavälillä. Seurantaa voisikin tehdä standardimuotoisella seurantalomakkeella esimerkiksi syksyllä noin kolme tai neljä kuukautta hankkeen päättymisen jälkeen ja seuraavaksi keväällä vuosi hankkeen päättymisen jälkeen.

Onnistuin opinnäytetyössä tavoitteissani hyvin. Tavoitteena oli tutkia työvoimapolitiittisten toimenpiteiden käyttöä kolmannella sektorilla ja osallistujien kokemuksia. Sain tutkimuksella hyviä kommentteja kokemuksista niin työnantajan kuin työntekijöiden näkökulmasta.

Koko opinnäyteprosessin ajan olen tehnyt työtä mielessäni se, että siitä olisi mahdollisimman paljon hyötyä toimeksiantajalleni. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa on toiminut hyvin. Uskon, että olen tehnyt työn, jossa hänen toiveitaan on kuultu ja josta on hyötyä VSNK:lle hankkeen kehittämisessä. Opinnäytetyötä voivat hyödyntää myös muut työvoimapolitiittisista hankkeista kiinnostuneet kol-

mannen sektorin toimijat, esimerkiksi pohtiessaan samankaltaisen hankkeen aloittamista.

Työni hyviä puolia on sen hyödynnettävyys ja tiiviys. Mielestäni se on hyvä paketti työvoimapolitiittisista toimenpiteistä yleisesti, niiden käytöstä kolmannella sektorilla ja osallistujien kokemuksista. Työn viitekehys tukee hyvin kyselyjä ja niiden purkua sekä viitekehysten ja empiirisen osuuden väliltä löytyy suhde. Opinnäytetyö vastaa otsikkoaan ja tavoitteitaan. Vaikka työ on tiivis, tulee toisinaan olo, että se on myös liian suppea. Joitakin asioita olisi voinut laajentaa ja avata enemmän. Empiirisen osuuden suhteen olisi kannattanut harkita mahdollisuutta ensin avoimeen kyselyyn ja sen pohjalta tarkentaviin haastatteluihin. Näin olisi saanut kyselyn tuloksista entistä syvempiä.

Opinnäytetyön teoria ja empiirinen osuus tukevat toisiaan. Teoria ja empiirinen osuus toisaalta myös toimivat luettuina erikseen. Empiirisen osuuden kyselyt ovat myös hyödynnettävissä myöhemmin. Näin ollen uskon, että työstä on hyötyä toimeksiantajalleni. Opin myös itse paljon uutta, koska toimeksiantona saatu aihe ei ollut ennestään kovin tuttu.

## 8 LÄHTEET

Aho, S. & Koponen, H. 2008. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen – Työttömänä olleiden pitkän aikavälin seurantaan perustuva tutkimus. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Ala-Kauhaluoma, M. 2005. Keppiä ja porkkanaa. Voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin? Yhteiskuntapolitiikka 70 2005: 1. Viitattu 6.5.2011. Saatavissa <http://yp.stakes.fi/NR/rdonlyres/0273507D-1DE0-48A0-9907-1B06FAD6007B/0/051alakauhaluoma.pdf>.

Ala-Kauhaluoma, M. 2007. Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita – Tutkimus uusista työllistymisen tukemisen tavoista. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Cronberg, T. 2010. Uuden työn politiikka. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Siltala.

Hakulinen, H. & Paija, L. 2009. Projektit ja viestintä kehittämistyössä. Teoksessa Koskinen-Ollonqvist, P.; Paija L.; Pantzar, J.; Saikkonen P. & Savolainen, N. (toim.). Näkökulmia järjestöarviointiin. Helsinki: JÄRVI-hanke. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Terveysturvan edistämisen keskus ry, 34-44.

Harisalo, R. 2008. Sääntelyn vaikutus työn luomiseen - Tutkimus pk-yrityksistä. Helsinki: Suomen Toivo –ajatuspaja.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hämäläinen, K. & Tuomala, J. 2006. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Kauhanen, M.; Lilja, R. & Savaja, E. 2006. Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Kiijärvi-Pihkala, M. 2009. Arvioivan työotteen merkitys sosiaali- ja terveysjärjestön työssä. Teoksessa Koskinen-Ollonqvist, P.; Paija L.; Pantzar, J.; Saikkonen P. & Savolainen, N. (toim.). Näkökulmia järjestöarviointiin. Helsinki: JÄRVI-hanke. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Terveysturvan edistämisen keskus ry, 11–19.

Nio, I. & Sardar, P. 2011. Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2009. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 28.9.2011 [http://www.tem.fi/files/30728/Toimenpiteilta\\_sijoittuminen\\_09.pdf](http://www.tem.fi/files/30728/Toimenpiteilta_sijoittuminen_09.pdf).

Nuorten Kotkien Keskusliitto. 2011a. Kotkaliikkeen historiaa Suomessa. Viitattu 15.5.2011. <http://nuoretkotkat.fi/sivut/index.php?p=122>.

Nuorten Kotkien Keskusliitto. 2011b. Kotkaliikkeen eri organisaatiotasot ja niiden tehtävät. Viitattu 12.9.2011. <http://nuoretkotkat.fi/sivut/index.php?p=134>.

Patentti- ja rekisterihallitus. 2010. Rekisteröinnillä yhdistys saa oikeuskelpoisuuden. Viitattu 10.4.2011. <http://www.prh.fi> > Yhdistysrekisteri > Yhdistys pähkinänkuoressa > Rekisteröity yhdistys.

Perälä, J.; Juutinen S.; Lilja, M.; Lindgren, G.; Reinikainen, M. & Steiner M. 2008. Yhdistyksen hyvä hallinto. Helsinki: WSOYpro.

Perälä, S. & Perälä, J. 2006. Yhdistyksen ja säätiön talous, kirjanpito ja verotus. 3., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Pättiniemi, P. 2007. Yhteisötalous Suomessa. Teoksessa Laurinkari, J. (toim.). Yhteisötalous – Johdatus perusteisiin. Helsinki: Palmenia, 93-120.

Saloniemi, A.; Virtanen, P.; Aho, S.; Koponen, H. & Vahtera, J. 2003. Työttömän työelämä. Työllisyysvaroin tuetun työn sisältö ja merkitykset. Yhteiskuntapolitiikka 68 2003: 1. Viitattu 6.5.2011. <http://www.stakes.fi/yp/2003/1/031saloniemi.pdf>.

Tilastokeskus. 2011. Elokuun työttömyysaste 6,6 %. Viitattu 7.10.2011. [http://www.stat.fi/til/tyti/2011/08/tyti\\_2011\\_08\\_2011-09-20\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2011/08/tyti_2011_08_2011-09-20_tie_001_fi.html).

Turun työ- ja elinkeinotoimisto. 2011. Turun työnantajapalvelut. Viitattu 9.4.2011. <http://www.turunte-toimisto.fi/index.php?pageid=245&expanditem=146&menuid=146>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011a. Työttömyys oli vuonna 2010 edellisen vuoden tasoa. Viitattu 12.5.2011. [http://www.tem.fi/index.phtml?89506\\_m=101841&89506\\_o=10&s=2467](http://www.tem.fi/index.phtml?89506_m=101841&89506_o=10&s=2467).

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011b. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet. Viitattu 12.5.2011. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2623>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011c. Työvoimapolitiittiset toimenpiteet tehosivat hyvin vuonna 2010. Viitattu 12.5.2011. [http://www.tem.fi/?s=2467&89506\\_m=102299](http://www.tem.fi/?s=2467&89506_m=102299).

Työ- ja elinkeinotoimisto. 2010a. Työvoimakoulutus. Viitattu 3.10.2011. [http://www.mol.fi/mol/fi/03\\_koulutus\\_ura/01\\_tyovoimakoulutus/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/03_koulutus_ura/01_tyovoimakoulutus/index.jsp).

Työ- ja elinkeinotoimisto. 2010b. Jos työttömyys pitkittyy. Viitattu 3.10.2011. [http://www.mol.fi/mol/fi/00\\_tyonhakijat/07\\_tyottomyys/04\\_jos\\_tyottomyys\\_pitkittyy/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/07_tyottomyys/04_jos_tyottomyys_pitkittyy/index.jsp).

Työ- ja elinkeinotoimisto. 2010c. Palkkatuen myöntämisen edellytykset. Viitattu 9.4.2011. <http://www.mol.fi> > Työnantajan palvelut > Palkkatuki ja muut tuet > Palkkatuki > Palkkatuen myöntämisen edellytykset.

Valtioneuvosto 2011. Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 17.6.2011. Viitattu 6.9.2011. <http://www.valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/hallitusneuvottelut-2011/neuvottelutulos/fi.pdf>.

Varsinais-Suomen Nuoret Kotkat piirijärjestö ry. 2010. TyöTEKO – työllistymis- ja koulutuspolku. Hankesuunnitelma.



## Hankeosallistujien kysely

Hei

Teen opinnäytetyötäni Turun ammattikorkeakouluun aiheenani TyöTEKO-hankkeen merkitys kolmannelle sektorille työnantajana ja sen työntekijöille. Jotta työstäni tulisi mahdollisimman hyvä ja siitä olisi mahdollisimman paljon hyötyä Nuorille Kotkille, tarvitsen apuasi!

Eli ole hyvä ja vastaa oheisiin kysymyksiin, muutaman lauseen tai ranskalaisen viivan vastaukset riittävät, mutta enemmänkin saa kirjoittaa. Nyt on oiva tilaisuutesi kertoa ajatuksista hanketta koskien täysin anonyymisti.

Palautathan vastaukset viimeistään xx.x. kahvitilaisuudessa tai ennen sitä toimistolle.

Vastaukset voi halutessaan myös lähettää sähköpostilla, kommenttisi käsitellään joka tapauksessa opinnäytetyössäni anonyymisti.

Jos Sinulla on kysymyksiä kyselystä tai muuten työstäni ota toki yhteyttä:

Sydämellinen kiitos vastauksista ja lämmintä kesän odotusta,

*Tiina*

Jatka vastauksia tarpeen tullen paperin kääntöpuolelle.

Vastaajan taustatiedot

1. Sukupuoli  Nainen  Mies

2. Ikä  18 - 25  42 - 49

26 - 33  50 - 57

34 - 41  58 - 65

3. Kuinka pitkä työttömyysjakso Sinulla oli ennen hankkeeseen osallistumista?
4. Miten sait tietää hankkeesta?
5. Millaiselta hakuprosessi hankkeeseen tuntui?
6. Miltä hankkeessa mukana olo on tuntunut? Miksi?
7. Onko ollut odotusten mukaista? Miksi, miksi ei?
8. Millaista kommunikaatiota Sinulla on ollut hanketta vetävien tahojen kanssa? Koetko, että se on ollut riittävää? Oletko esimerkiksi saanut tukea ja vastauksia kysymyksiisi ja mietteisiisi.
9. Entä millainen on ollut vastuuohjaaja? Onko kommunikaatio ja tuki ollut riittävää?
10. Koetko, että tämän kaltaisesta hankkeesta on oikeasti hyötyä työttömälle työnhakijalle?
11. Millaista hyötyä on Sinulle ollut? Koetko, että hankkeesta olisi ollut jotakin haittaa?
12. Mitä mieltä olet hankkeeseen sisältyvästä koulutuksesta? Ovatko koulutustilaisuudet olleet Sinulle hyödyllisiä, onko ollut haittapuolia?
13. Millaiselle ihmiselle suosittelisit/et suosittelisi tämän kaltaista hanketta?
14. Koetko saaneesi apua tulevaisuuteen, onko helpompi lähteä jatko-koulutustautumaan/työnhakijaksi avoimille työmarkkinoille?
15. Miltä Sinun tulevaisuutesi näyttää? Onko tavoitteenasi lähteä opiskelemaan, työelämään...?
16. Vapaa sana, kommentteja kysymyksistä tai muuten hankkeesta.

## Vastuuohjaajien kysely

Hei

Teen opinnäytetyötäni Turun ammattikorkeakouluun aiheenani TyöTEKO-hankkeen merkitys kolmannelle sektorille työnantajana ja sen työntekijöille. Jotta työstäni tulisi mahdollisimman hyvä ja siitä olisi mahdollisimman paljon hyötyä Nuorille Kotkille, tarvitsen apuasi!

Eli ole hyvä ja vastaa oheisiin kysymyksiin, muutaman lauseen tai ranskalaisen viivan vastaukset riittävät, mutta enemmänkin saa kirjoittaa. Nyt on oiva tilaisuutesi kertoa ajatuksista hanketta koskien täysin anonymisti. Samankaltainen kysely on lähtenyt myös nykyisille hankkeeseen osallistujille.

Palautathan vastaukset viimeistään xx.x. palaverissa tai ennen sitä toimistolle.

Vastaukset voi halutessaan myös lähettää sähköpostilla, kommenttisi käsitellään joka tapauksessa opinnäytetyössä anonymisti.

Jos Sinulla on kysymyksiä kyselystä tai muuten työstäni ota toki yhteyttä:

Sydämellinen kiitos vastauksista ja lämmintä kesän odotusta,

*Tiina*

Jatka vastauksia tarpeen tullen paperin kääntöpuolelle.

Vastaajan taustatiedot

1. Sukupuoli  Nainen  Mies
2. Ikä  18 - 25  42 - 49  
 26 - 33  50 - 57  
 34 - 41  58 - 65
3. Millaiset tiedot ja taidot aikaisemmin hankkeeseen osallistuminen Sinulle antoi?
4. Onko siitä, että olet itse ollut hankkeessa mukana ollut apua vastuuhjaajana toimies-  
sasi?
5. Millaista kommunikaatiota Sinulla on ollut hanketta vetävien tahojen kanssa? Koetko,  
että se on ollut riittävää? Oletko esimerkiksi saanut tukea ja vastauksia kysymyksiisi ja  
mietteisiisi.
6. Toivoisitko enemmän/vähemmän koulutusta, yhteydenpitoa, tukea...?
7. Koetko, että hankkeesta tämänhetkisessä muodossaan on oikeasti hyötyä työttömälle  
työnhakijalle?
8. Koetko, että hankkeesta tämänhetkisessä muodossaan on ollut jotakin haittaa?
9. Millaiselle ihmiselle suosittelisit/et suosittelisi tämän kaltaista hanketta?
10. Vapaa sana, kommentteja kysymyksistä tai muuten hankkeesta.