



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

# Etelä-Savon välityömarkkinat 2008-2010

Näkemyksiä ja tuloksia

Irja Sokka, Maritta Mensonen, Merja Tullinen, Annuikka  
Liikanen, Jari Ropponen, Timo Keisala, Sirkka Rytönen, Päivi  
Pihavuori, Sanna Huttunen, Virpi Leskinen, Tarja Kajansinkko,  
Sari Mäkitalo-Tulokas, Tiina Toivanen, Olli-Pekka Viinamäki

10/2010

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen  
julkaisu



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007-2013

# Sisällysluettelo

<b>1. Väilyömarkkinoiden kehittäminen Etelä-Savossa</b> .....	6
1.1 Mihin hankkeet vastasivat kolmen vuoden aikana? .....	6
1.2 Mikä saatiin aikaiseksi? .....	6
1.3 Mitä muuta .....	8
<b>2. Toimivat Väilyömarkkinat Etelä-Savoon –hanke</b> .....	9
2.1 Taustaa .....	9
2.2 Työvalmentajakoulutus .....	9
2.2.1 Työvalmentaja kulttuuritulkkina .....	10
2.2.2 Työvalmentajakoulutukselle jatkoa .....	10
2.2.3 Näyttötutkintomestarikoulutus .....	10
2.2.4 Yhteenveto .....	11
2.3 Seminaarit .....	11
2.3.1 Haastavan työllistämisen seminaari .....	12
2.4 Yhtenäiset palveluketjut .....	12
2.5 Loppusanat .....	12
<b>3. Koulutuksella osaamista työvalmentajille</b> .....	13
<b>4. MEET – ja SISARMEET –hankkeet</b> .....	15
4.1 Meet –hanke .....	15
4.1.1 Tavoitteet .....	15
4.1.2 Bovallius Palvelut Oy .....	15
4.1.3 Hallinnoijan vaikutus kehittämiseen .....	15
4.1.4 Yhteistyö kumppaneiden kanssa .....	16
4.2 Sisarmeet –hanke .....	16
4.2.1 Tehtävä .....	17
4.2.2 Kehittäminen .....	17
4.3 MEET JA SISARMEET – hankkeiden yhteenveto .....	18
4.3.1 Hyvät käytänteet .....	18
4.3.2 Arviointi hankkeiden menestyksestä .....	18
4.3.3 Tiedottaminen .....	19
<b>5. Ääniä kentältä: Sujuvaa yhteistyötä</b> .....	20

ISBN 978-952-257-184-7 (painettu)

ISBN 978-952-257-185-4 (PDF)

ISSN-L 1799-0882

ISSN 1799-0882 (painettu)

ISSN 1799-0734 (verkkojulkaisu)

Julkaisu on saatavana myös verkkojulkaisuna:

<http://www.ely-keskus.fi/es-valityomarkkinat/julkaisut>

<http://www.ely-centralen.fi/es-valityomarkkinat/publikationer>

Taitto: Seppo Koskinen

Valokuvat: Tekijöiden omia kuvia

i-print, Seinäjoki 2010

<b>6. Väylä – projekti</b> .....	22
6.1 Lähtökohdat ja tavoitteet .....	22
6.2 Työvalmennuksen ytimessä – 2 työvalmentajan profiili .....	23
6.3 Työvalmennusprosessi - palkkatukipäätöksellä koulutusjakson kautta Väylän työvalmennukseen .....	27
6.4 Projektitoimijana SAUVA-säätiössä - kokemuksia hallinnoijasta ja yhteistyöstä rahoittajan kanssa → opiksi meille ja muille! .....	27
6.5 Strategiaryhmän työskentely .....	29
6.6 Arviointia ja kiitosta .....	30
<b>7. Ääniä kentältä: Koski-paja Enonkoskella</b> .....	31
<b>8. Vaaksa –välityömarkkinoiden kehittämishanke</b> .....	32
8.1 Vaaksa-hankkeen työnvälitys .....	33
8.2 Työhönvalmennus Vaaksassa .....	34
8.3 Soitapa sinne Työpankkiin... ..	37
8.4 Takomo - kun rauta on kuumaa... ..	38
8.5 Toimivuutta myös välityömarkkinoille .....	40
8.6 Lähemmäksi työtä .....	41
<b>9. Ääniä kentältä: Mäntyharjun työttömät ry. / Potkuri –projekti</b> .....	42
9.1 POTKURI –projektin tavoitteet .....	42
9.2 Tuotettavat palvelut .....	43
9.3 Vaikuttavuus .....	43
<b>10. Verkko –projekti</b> .....	45
10.1 Projektin lähtökohta, tavoitteet ja kohderyhmä .....	45
10.2 Projektin toteutus ja yhteistyö .....	46
10.3 Projektin tulokset .....	48
10.4 Oma arviointi projektin menestyksestä ja hyvät käytännöt .....	49
10.5 Toiminnan jatkuvuus .....	50
<b>11. Ulkoinen arviointi, koontitaulukko</b> .....	52

## Etelä-Savon välityömarkkinat 2008 – 2010

### Näkemyksiä ja tuloksia

# 1. Väilyömarkkinoiden kehittäminen Etelä-Savossa

Etelä-Savon väilyömarkkinoitten kehittäminen tällä EU:n rakennerahastokaudella (2007 – 2013) on tullut väliarviointipaikkaansa. Etelä-Savossa käynnistyi kuusi ESR -rahoitteista väilyömarkkinoiden kehittämishanketta, jotka kattoivat koko Etelä-Savon alueen: 1) Väylä – hanke Savonlinnan seudulla, jota hallinnoi Sauva- säätiö, 2) Vaaksa- hanke Mikkelin seudulla, jota hallinnoi Mikkelin kaupunki, 3) Meet -hanke Pieksämäen seudulla, jota hallinnoi Bovallius -palvelut, 4) Sisarmeet - hanke, jota hallinnoi aluksi Pieksämäen TE- toimisto, myöhemmin ELY –keskus, 5) Toimivat Väilyömarkkinat Etelä-Savoon –hanke, väilyömarkkinoiden yhteinen koordinoitihanke, jota hallinnoi Etelä-Savon ELY -keskus, sekä 6) nuorten maakunnallinen Verkko-hanke, jota hallinnoi aluksi Savonlinnan TE- toimisto, mutta siirtyi hallinnon muutoksen myötä ELY -keskuksen hankkeeksi. Nyt kaikki hankkeet ovat 3-vuotiskautensa päätösvaiheessa, joko väliarviointivaiheessa jatkaakseen painopisteiltään uudistuneena hankkeena tai kokonaan uutena hankkeena. Ainoastaan yhteinen väilyömarkkinoiden koordinointi-hanke päättyi, kuitenkin niin, että yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen kehittäminen jatketaan muissa jatkavissa hankkeissa.

## 1.1 Mihin hankkeet vastasivat kolmen vuoden aikana?

Hankkeitten päätavoitteena oli kehittää kolmannen sektorin toimintaa sekä niiden muodostamia väilyömarkkinoita eri seutukunnilla. Keskeisinä sisällöllisenä tavoitteena oli kehittää vaikuttavampia toimintamalleja, jotka edesauttavat pitkäaikaistyöttömiä, vaikeasti työllistyviä tai vajaakuntoisia työllistymään ja sijoittumaan paremmin avoimille työmarkkinoille.

Hankkeet aloitettiin noususuhdanteen aikana, jolloin työllisyystilanne oli hyvä. Kuitenkin v. 2009 oltiin jo taantumassa ja siirtyminen avoimille työmarkkinoille kolmannelta sektorilta oli entistä vaikeampaa, lähes toivotonta, mikä vaikeutti kolmannen sektorin työllistymisen tavoitteiden toteutumisessa. Hankkeitten hallinnoinnissa ja ylläpidossa haasteet kohdistuivat erityisesti Sauva-säätiön ja nuoren Bovallius –palveluiden ylläpitämiin hankkeisiin. Lopputulema onkin, että Sauva -säätiön toiminta päättyi Väylä-hankkeen myötä. Julkisten toimijoiden hallinnoimilla hankkeilla on enemmän resursseja ja joustavuutta luotsata hankkeita tavoitteiden mukaisesti. Sauva- säätiön kokemuksesta muodostui havainnollinen esimerkki siitä, mitä ison projektin vaatima työ edellyttää hallinnoijaltaan.

## 1.2 Mikä saatiin aikaiseksi?

Väilyömarkkina-hankkeet tekivät vaikuttavaa työtä, ympäristön muutoksista ja osin toiminnan perusteiden vaikeuksista huolimatta. Hankkeet kehittivät

seuduillaan väilyömarkkinatoimintaa järjestelmällisesti olemalla aktiivaattorina järjestöjen yhteisten toimintamallien kehittämisessä yhdessä työhallinnon ja kaupunkien kanssa. Tuloksina on yhteinen visio tai vahvempi kuva eri seutujen väilyömarkkinoiden ja toimijatahojen verkostoyhteistyöstä. Järjestöt löysivät yhteisen roolinsa palveluiden tuottajana, yhteistyökumppaneina ja itsenäisinä toimijoina osana julkisia palveluita.

Merkittävä kehittämistulos saavutettiin työvalmentajatoiminnan kehittämisessä. Siihen liittyi Etelä-Savon väilyömarkkinatoimijoille räätälöity yhteinen työvalmentajakoulutus ja sen myötä ammatillisen ohjauksen vahvistuminen järjestöissä. Työhallinnon näkökulmasta on ensiarvoisen tärkeää, että, järjestöistä löytyy ammatillista pätevyyttä ohjata, arvioida ja opastaa sinne ohjattuja ihmisiä, olivatpa he tukityöllistettyjä, harjoittelijoita, työelämävalmennuksessa tai kuntouttavan työtoiminnan tuella olevia työttömiä. Jokainen ihminen, ansaitsee parhaan mahdollisen palvelun myös työttömänä ja jokainen tukijakso on ainutlaatuinen mahdollisuus ihmisen elämässä löytää ratkaisu omaan elämäntilanteeseensa. Tähän palvelun haasteeseen työvalmentajakoulutus antoi työvälineitä. Yhtäaikaisesti järjestöt kehittivät omaa toimintaansa myös työvalmennuksen näkökulmasta, mitä se on järjestön omassa toiminnassa.

Merkittävä tuote ja samalla palveluprosessi oli Väylä-hankkeessa toteutettu kolmannelle sektorille työllistyvien ohjaava koulutus ennen järjestöihin

työllistymistä. Työelämässä eteenpäin -koulutus rakensi kunkin työllistettävän kanssa henkilökohtaiset tavoitteet työllistymisjaksolle; tuki, arvioi ja rakensi sillon tulevaan työllistymisjakssoon. Työvalmentajat olivat mukana jo ohjauksessa, jolloin pohja työvalmentajan ja valmennettavan (työllistettävän) työskentelylle ja yksilölliselle tavoitteelliselle etenemiselle järjestöissä pystyttiin toteuttamaan työllistämissuunnitelman mukaisesti.

Vaaksa hankkeen toiminta kehitti tiiviissä yhteistyössä Mikkelin kaupungin kanssa julkisen työllistämisen mallia, sekä toteutti erittäin onnistuneesti busi-kokeilua, joka mahdollisti haja-asutusalueella olevien työttömien työllistymisen kauempanakin oleviin kohteisiin. Mikkeliissä kokeiltiin myös Romani-mentori-mallia ja erityisryhmien työllistymisen edistämistä. Tämä osa hankkeesta on toiminut myös valtakunnallisena pilottina.

Pieksämäen Meetit hankkeissa tehtiin vahvaa yhteistyötä Bovallius -palvelut Oy:n kanssa pitkäaikaistyöttömien työllistymisessä, työvalmennuksessa ja ohjauksessa. Meetit mallissa korostui TE-toimiston ja hankkeen välinen tiivis yhteinen asiakkuustyö, johon myös kaupungin sosiaalitoimi osallistui yhteisen asiakkuuden näkökulmasta. Meetissä tehtiin myös vahvaa työnetsintää.

Nuorten verkko-hankkeen tavoitteena oli nuorten syrjäytymisen ehkäisy ja nuorten työllistymisen edistämisen. Hanke oli tarpeellinen ja työsarkaa riittää edelleen. Taantumana aikana nousut nuorten työttömyys on edelleen kor-

kea Etelä-Savossa. Uusi nuorten hanke jatkaa Verkko -hankkeessa kehitettyjä hyviä käytäntöjä.

Toimivat Välityömarkkinat Etelä-Savoon – hanke toimi välityömarkkinahankkeen yhteisenä koordinoitihankkeena. Hanke oli tarpeellinen Etelä-Savon kolmannen sektorin yhteisessä strategisessa kehittämisessä, vieden yhteisiä tavoitteita eteenpäin ja toimien yhteisenä koordinoivana tahona ja keskusteluareenana eri toimijoille.

### 1.3 Mitä muuta?

Hankkeet osallistuivat vahvasti Etelä-Savon välityömarkkinatoiminnan kehittämiseen, uusien keskusteluyhteyksien ja näkökulmien löytymiseen niin kolmannella sektorilla, työhallinnossa, kuntakentässä kuin myös yrityksissä. Hankkeet elivät osin toimijoidensa ehdoilla, etenkin Savonlinnassa, jossa Sauva-säätiön elämänkaaren kulku oli vaikuttamassa myös hankkeen toteutukseen. Kokonaisuutena voi katsoa, että välityömarkkinoiden olemassaolo on vahvistunut yhtenä palveluiden tuottajana työhallinnolle, kunnille ja entistä enemmän myös yrityksille. Uudet ja jatkohankkeet jatkavat tästä hyvästä kolmen vuoden työstä eteenpäin. Tarvitsemme vahvaa ja osaavaa kolmatta sektoria myös tulevaisuudessa.

Lopuksi suuri kiitos teille, jotka olitte osallisena ja toteutitte eri välityömarkkinahankkeita. Olitte sydämellä mukana toiminnoissa ja se näkyy lopputuloksessa. KIITOS teille kaikille.

Mikkelissä 17.11.2010

*Irja Sokka  
Kehityspäällikkö  
ELY-keskus, TYO-yksikkö*

## 2. Toimivat välityömarkkinat Etelä-Savoon -hanke

*\*Välityömarkkinoilla tarkoitetaan avoimien työmarkkinoiden ja työtömyyden välissä olevia tuettuja palveluja, aktiiviohjelmia ja työtölaisuuksia, joissa työttömälle tarjotaan mahdollisuus arvioida ja parantaa työ- ja toimintakykyään ja edetä avoimille työmarkkinoille. Välityömarkkinoiden kehittäminen nähdään tärkeäksi keinoksi purkaa rakenteellista työttömyyttä, sekä samalla myös keinoksi, jolla turvataan työvoiman saatavuutta. \**

### 2.1 Taustaa

Hankekuvaus keväällä 2008:

\*Välityömarkkinat –hanke on Euroopan rakennerahaston rahoittama välityömarkkinoiden tukirakenne- ja kehittämishanke. Hankkeen päämääränä on kehittää alueelle yhteistä toiminta- ja asiakaspalveluprosessia sekä uudentyyppistä työvalmennuksen koulutusjärjestelmää. Hanke toimii tiiviissä yhteistyössä kuntien, eri virastojen, järjestöjen ja alueella toimivien projektien kanssa. Projektin toteutuksesta vastaa Etelä-Savon TE-keskus (nyt Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ELY). Projektin toimialueena on koko Etelä-Savo.\*

Toimivat Välityömarkkinat Etelä-Savoon –hanke käynnistettiin osana maakunnallista välityömarkkinoiden kehittämistä

strategiaa. Samaan aikaan käynnistivät Pieksämäen alueella Meet ja Sisarmeet -hankkeet, Savonlinnan seudulla Väylä -hanke, Mikkelin alueella Vaaksa –hanke sekä koko alueen kattava nuorille suunnattu Verkko-hanke, joiden tueksi Toimivat Välityömarkkinat –hanke oli suunniteltu. Hankkeet olivat vahvasti ankkuroituneet alueeseen ja heidän toiminnassaan näkyi alueen erilaiset toimintatavat ja –rakenteet.

Hankkeen tavoitteisiin kuuluivat mm. seuraavat kokonaisuudet:

- maakunnan työvalmennuksen koulutussisällön määrittely sekä koulutusjärjestelmän luominen ja kehittäminen
- välityömarkkinoiden toimintajärjestelmän rakentaminen, jossa eri toimijoiden roolit ja vastuut ovat määriteltä
- välityömarkkinoiden toimivuuden parantaminen
- välityömarkkinoihin kuuluvien työllistämisen- ja valmennuspalvelujen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen ja läpivirtavuuden tukeminen
- painotus sosiaalisten yritysten syntyisessä

### 2.2 Työvalmentajakoulutus

Hankkeen aikana kehitettiin uudenlaista koulutusta työvalmentajille. Tavoitteena oli luoda uusi valtakunnallinen malli ja työvalmentajan ammattinimikkeen selkeyttäminen ja virallistaminen. Ensimmäiseen koulutukseen osallistui 68 työvalmennustehtävissä tai erilaisissa neuvonta- ja ohjaustehtävissä olevaa henkilöä. Koulutus aloitettiin kolmella paikkakunnalla, Mikkelissä, Savonlinnassa ja Pieksämäellä. Koulutuk-

sen sivujuonena kulki verkostoitumisen idea. Halusimme edistää eri toimijoiden tutustumista toisiinsa ja antaa heille mahdollisuus ajatusten vaihtoon ja yhteistyöhön myös yli kuntarajojen. Pilotikoulutus ei ihan vastannut tavoitteita. Verkostoitumista kyllä tapahtui, mutta itse koulutus ei vastannut kohderyhmän tarpeita. Se oli suurelle osalle osallistujista liian teoreettinen, käytännön läheisyys jäi uupumaan.

### 2.2.1 Työvalmentaja kulttuuritulkkina

Savonlinnan ja Mikkelin alueella on jonkin verran romaaniväestöä. Heidän asemansa on vaikeampi kuin valtaväestön koulutusten ja työnsaannin osalta. Annoimme kolmelle romaanille mahdollisuuden osallistua pilottikoulutukseen ja kouluttautua työvalmentajiksi ajatuksena, että he voisivat toimia myös kulttuuritulkkina ja ohjaajina. Kahden henkilön osalta koulutuksen haasteet olivat liian suuret, mutta yksi henkilö valmistui tästä sekä seuraavasta koulutuksesta ja on nyt Vaaksa-hankkeen työvalmentajana ja toimii romaaniasiakkaiden kohdalla kulttuuritulkkina. Kokemukset koulutuksesta ja kulttuuritulkkina toimimisesta ovat olleet myönteisiä ja mallia ehdotetaan sovellettavaksi hyvänä käytäntönä myös muille paikakunille.

### 2.2.2 Työvalmentajakoulutukselle jatkoa

Yksi tavoitteista oli saada tutkintorakenteisiin muutos ja kehittää alueelle uudentyyppinen työvalmentajan ammattitutkintoon valmistava koulutus näyt-

töineen. Aloitimme uuden koulutuksen, jonka tarkoituksena oli luoda pohja työvalmentajan ammattitutkintoon valmistavaan koulutukseen. Etelä-Savon ammattiopisto laati pyynnöstäni muutosesityksen tutkintojärjestelmään, mutta opetushallitus päätyi tällä erää työvalmentajan erikoisammattitutkintoon. Työvalmentajan koulutuksen jatkoksi kehitettiin ammattikorkeakoulun kanssa 30 op laajuiset johtavan työvalmentaja-opinnot, niille jotka tähtäävät esimies-tehtäviin. Työvalmentajan koulutuksesta valmistui 15 opiskelijaa Mikkelissä ja 18 Savonlinnassa. Johtavan työvalmentajan opinnot saa vuoden loppuun mennessä n. 15-18 opiskelijaa päätökseen.

### 2.2.3 Näyttötutkintomestari – koulutus

Koulutuksien aikana selvisi, että myös pajoitointia kaipasi kehittämistä ja osittain avain uudenlaista otetta. Eräänlainen ongelma pajoissa on ollut läpivirtaavuus ja osittain asiakkaiden osaamisen kokonaisvaltainen tunnistaminen ja tunnustaminen. Hanke järjesti ongelmaa helpottamiseksi näyttötutkintomestari-koulutuksen. Koulutusorganisaatio oli Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Joulukuussa valmistuu 10 näyttötutkintomestaria kolmannelle sektorille.

Osa pajoista on tarkoitus kehittää niin, että ne soveltuvat osaamisen näyttöpaikoiksi. Nyt kentällä valmistuu koulutettuja asiantuntijoita, jotka pystyvät arvioimaan pajojen kehittämistarpeet ja ymmärtävät myös koulutuksen ja

ammattillisten näyttöjen edellytykset ja voivat toimia arvioijana. Näyttötutkintomestari-koulutuksen aikana järjestimme koko verkostolle seminaarin, missä Bovallius-palvelujen erikoisasiantuntija **Kalle Vastamäki** tuli kaikille asiasta kiinnostuneille kertomaan miten osaamista tunnustetaan pajoitoinnissa. Koulutusta osaamisen tunnistamiseksi jatketaan ainakin Savonlinnan alueella uuden hankkeen merkeissä. Koulutus tulee lisäämään dialogia 3. sektorin ja yritysten välillä. Jo asiantunteva työnhakijan ammattitaidon osaamisen arviointi helpottaa yhteistyötä työnantajien kanssa ja lisää läpivirtaavuutta.

### 2.2.4 Yhteenveto

Koulutukset nostivat alueen työvalmentajien ammattitaitoa ja verkostoitumista ja siten myös laatua. Se loi pohjan laajemmalle yhteistyölle. Lisäksi koko alueen työvalmentajat saivat yhteisen käsitteistön ja puhuvat nyt samoilla termeillä asioista. Hankkeiden loppuessa osa koulutetuista vie valitettavasti tietonsa ja taitonsa pois Etelä-Savosta. Rahoitusta työvalmentajien palkkaamiselle järjestöihin kolmannelle sektorille ei ole pystytty järjestämään niin nopeassa aikataulussa kun hankkeet loppuvat. Tarvetta heidän osaamiselle kuitenkin olisi ja muutoksia järjestökentän toimintaan on näkyvillä.

Kehityspäällikkö **Irja Sokka** totesi josain vaiheessa edelleenkin ajankohtaisesti:

*Hankekauden aikana on pystyttävä myös arvioimaan työvalmentajien tarve ja ennen kaikkea kuka maksaa heidän palkkauksensa ja mihin organisaatioon he kytkeytyvät – varmaankin monelle eri välityömarkkinakentän toimialueelle. Osassa palkkaus ja työsuhdekysymys on selkeä asia (esim. työvalmennuskeskukset, ehkä myös oppilaitokset). Ongelmallisin tilanne tulee olemaan perusjärjestökentässä, jossa nyt mallinnetaan ja kokeillaan hankkeen lisäresursoinneilla työvalmentajien toimintaa.*

### 2.3 Seminaarit

Verkostoitumisen ja yhteistyön edistämälle yritysten kanssa, hanke järjesti koulutustilaisuuksia ja kaksi seminaaria. Ensimmäinen seminaari Mikkelissä yhteistyössä M14-hankkeen kanssa käsitteli sosiaalista- ja osuuskuntayrittäjyyttä. Vaikka aihe herätti kiinnostusta ei pyydettyyn toiseen tilaisuuteen Jo-roisissa löytynyt tarpeeksi osallistujia. Sosiaalinen yrittäjyys on monella toimijalla ollut vaihtoehtona ja pöytälaatikossa odottaakin jo valmis liiketoimintasuunnitelma. Lakimuutokset kuitenkin jarruttivat kehitystä, eikä sosiaalinen yritystoiminta tällä alueelle herätä tällä hetkellä lisää kiinnostusta. Kolmannella sektorilla sosiaalinen yritys vaatisi selkätä ja kannattavaa liiketoimintaa, jotta yritys menestyisi. Liiketoiminnan rakentaminen sotii taas tämän hetken tukijärjestelmiä vastaan ja vain harvalla järjestökentällä on pääomaa aloittaa liiketoimintaa, vaikka teoreettiset edellytykset olisivatkin olemassa.

### 2.3.1 Haastavan työllistämisen seminaari

Yrittäjien mahdollisuudet työllistää erilaisia työnhakijoita oli teemana 6.10.2009 haastavan työllistämisen seminaarissa, Mikkelissä. Syy tilaisuuden järjestämiselle oli tiedon jakaminen yrittäjille erilaisen työntekijän palkkaamisesta. Tavoitteena oli madaltaa kynnystä työllistymiselle. Toisena tavoitteena oli tuoda nuorten työttömyys esille ja siksi järjestimme tilaisuuden yhdessä Verkko -projektin kanssa. Tilaisuuden puheenjohtajana toimi TE-keskuksen **johtaja Matti Kellokumpu**. Ohjelma koostui mm. työvalmentajien ja yrittäjien puheenvuoroista, jotka kertoivat omista kokemuksistaan haastavasta työllistämisestä. Päivän erikoisvieraana ja pääpuhujana oli **tohtori Pentti Arajärvi**. Tavoitteena oli ollut saada yrittäjiä kuuntelemaan, mutta kaikista yrityksistä huolimatta suuresta osallistujamäärästä vain jokunen oli yrittäjä. Tilaisuus herätti kuitenkin mediassa paljon huomiota ja jopa kauppa-lehti kirjoitti nettisivuilla yritysruubriikin alla seminaarista ja työllistämisen haasteista.

### 2.4 Yhtenäiset palveluketjut

Yksi päätavoitteista oli saada aikaiseksi koko alueelle yhtenäiset palveluketjut. Tavoite jäi tällaisenaan saavuttamatta. Yksi syy tähän oli aika. Hankkeen olisi pitänyt olla pidempi, jotta konkreettisia tuloksia oltaisi saatu aikaiseksi. Yhtenäiset palveluketjut vaativat toimiakseen koko alueen osapuolten yhtenäistä näkemystä ja yhteistyötä. Prosessi on pitkä eri osapuolten erilaisen toimim-

kulttuurin, lähtökohdan ja näkemyksen vuoksi. Eri tahojen järjestämien koulutusten, tiedotustilaisuuksien ja seminaarien ansiosta osapuolet ovat kuitenkin lähentyneet toisiaan ja varsinkin työ palveluketjujen yhtenäistämiseksi voisi alkaa.

Totuus on kuitenkin se, että alueet ovat kaikenpuolin hyvin erilaisia. Palveluketjuja kehitetään koko ajan, mutta se on enemminkin paikallista, siis Mikkelin, Savonlinnan ja Pieksämäen alueilla ja alueen tarpeen ja rakenteiden mukaisesti.

### 2.5 Loppusanat

Hankkeen aikana tapahtui paljon muutoksia. Kolmatta sektoria koskevat lakimuutokset toivat epävarmuutta ja kehittämistarpeita järjestökentälle. Toisaalta Etelä-Savon ELY –keskus, hallinnoijana osassa välityömarkkinahankkeissa, kävi hankeaikana läpi kaksi isoa organisaatiomuutosta, jotka eivät voineet olla vaikuttamatta hankkeiden toimintaan.

Hanke järjesti kaikille välityömarkkinoille ulkoiseen arvioinnin. Tavoitteena oli saada vertailukelpoinen tulos ja kehittämissuosituksia tulevaisuudelle. Ulkoisen arvioinnin suoritti konsulttitoimisto **Evapro** ja vastuuhenkilönä oli **Olli-Pekka Viinamäki**. Yhteenveto ulkoisesta arvioinnista on tämän julkaisun lopussa.

Kiitän kaikkia yhteistyöstä ja toivotan menestystä kehittämisen jatkopoluille!

*Maritta Mensonen, projektipäällikkö*

## 3. Koulutuksella osaamista työvalmentajille

*Merja Tullinen ja Annukka Liikanen, Etelä-Savon ammattiopisto*

Toimivat Välityömarkkinat Etelä-Savoon – hankkeen hankkiman ja Etelä-Savon ammattiopiston toteuttaman työvalmentajakoulutuksen lähtökohdat nousivat työvalmennuksen kentän tarpeesta saada ohjauksellista koulutusta sekä yhteisiä määrittelyjä ja malleja omaan tehtäväkenttäänsä. Koulutuksen tavoitteena oli tuottaa koulutukseen osallistuville toisen asteen ammatillisen koulutuksen ammattitutkintotasoinen osaaminen työvalmentajan työhön ja myöhemmin mahdollisesti toteutuvaan työvalmentajan ammattitutkintoon. Koulutuksen kuluessa Etelä-Savon ammattiopisto teki esityksen opetushallitukselle uuden työvalmentajan ammattitutkinnon lisäämiseksi toisen asteen tutkintorakenteeseen. Opetusministeriö antoi 22.12.2009 ammatillisesta aikuis-koulutuksesta annetun lain (631/1998 13§:n 1 momentissa tarkoitettujen ammatti- ja erikoisammattitutkintojen tutkintorakenteesta uuden asetuksen (24/2010), joka tuli voimaan 1.1.2010 alkaen. Annettuun asetukseen sisältyy Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto, muttei esittämämme ammattitutkinto. Tutkinnon perusteiden valmistamisen jälkeen myös nyt työvalmentajakoulutuksen suorittaneilla opiskelijoilla on mahdollisuus näyttää ammatillinen osaamisensa erikoisammattitutkinnos-

sa. Työvalmentajakoulutus toteutettiin kahdessa eri ryhmässä, joista yksi Mikkelissä ja yksi Savonlinnassa. Koulutuksen aikana opiskelijat työskentelivät erilaisissa työvalmennuksen tehtävissä pääsääntöisesti projekteissa ja kolmannella sektorilla.

Koulutuksen kohderyhmään kuuluneiden opiskelijoiden työnimikkeet olivat hyvin moninaisia. Osa heistä toimi erilaisissa neuvonta- ja ohjaustehtävissä, osa taas enemmän työnjohdollisissa tehtävissä. Yhteinen tekijä oli työvalmennus ja työskentely hyvinkin heterogeenisten asiakasryhmien kanssa. Työvalmentajien asiakkaat koostuvat eri tavoin heikossa työmarkkina-asemassa olevista henkilöistä: pitkäaikaistyöttömistä, psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti vajaakuntoisista asiakkaista, syrjäytymisvaarassa olevista nuorista ja maahanmuuttajista.

Koulutuksen alkaessa osalla opiskelijoista oli monipuolista ohjauksellista koulutusta sekä osaamista siinä, osalla puolestaan oman alansa ammatillinen koulutus. Tämä luonnollisesti asetti omat haasteensa koulutuksen toteuttamiselle. Koulutuksen alkuvaiheessa opiskelijoille tehtiin henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat, jossa määriteltiin opiskeltavat opintokokonaisuudet ja opiskelutavat.

Koulutus koostui kolmesta eri moduulista: työvalmennuksen perusteet, työvalmennuksen asiakas- ja verkostotyö sekä työvalmennuksen prosessi eri toimintaympäristöissä. Koulutus sisältyi lähipäiviä, etätehtäviä sekä työssä op-

pimistä omassa työympäristössä. Koulutuksessa yhdistyivät aikuisohjauksen, erityisopetuksen, kuntoutuksen, ammattikasvatuksen, työelämätietouden ja markkinoinnin osaamisalueet.

Omasta näkökulmastamme työvalmentajakoulutus loi viitekehystä työvalmennuksen käsitteiden määrittelylle ja

yhteisille toimintatavoille Etelä-Savon työvalmentajien ja työvalmennuksen kentän keskuudessa. Se kehitti työvalmentajien ammatti-identiteettiä ja työvalmennuksen työtapoja. Koulutus loi myös jossain määrin uusia työtapoja työvalmennuksen kentälle.

## 4. MEET ja sisarmeet – hankkeet

### 4.1 MEET -hanke

*Projektipäällikkö Timo Keisala*

MEET- hankkeen tavoitteena on ollut löytää yhdessä työyhteisöjen kanssa taloudellisesti kestäviä ja pitkäaikaisia työpaikkoja asiakkailleen Pieksämäen, Juvan ja Joroisten alueelta. Työpaikkoja on etsitty yritysten, kuntien ja muun julkisen hallinnon työn uudelleen organisoinnin avulla. Projekti on pyrkinyt vastaamaan kysymykseen: Voitaisiko organisaatioiden työt järjestää niin, että esimerkiksi avustavat työt järjestetään kokonaisuudeksi sosiaalisessa yrityksessä niin, että myös vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työresurssit voitaisiin käyttää hyväksi.

#### 4.1.1 Tavoitteet

Projekti on luonut työllistämismallin, millä sosiaalinen yritys luo työmarkkinoille tilaa vaikeasti työllistyville ryhmille. Paikallisesti projekti on luonut tien kohderyhmälle päästä johonkin toimenpiteeseen työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi. Toisaalta projekti on luonut mahdollisuudet karsia työttömistä ne henkilöt jotka tarvitsevat työhön kuntoutusta tai kuntoutuvaa työtoimintaa. Hankkeen tavoitteena on ollut työllistää 70 henkilöä vuoden 2008–2010 välisenä aikana. Hanke täytti tavoitteet ja on työllistänyt 102 asiakasta ko. aikana. Heistä n. 30% on ollut työssä vähintään vuoden.

### 4.1.2 Bovallius Palvelut Oy

Hankkeen hallinnoija, Bovallius Palvelut Oy on Bovallius- säätiön omistama sosiaalinen yritys. Se tuottaa erilaisia luonnonvara-alan, kiinteistö- ja rakennusalan sekä koti- ja laitosalan palveluja yrityksille, kunnille ja yksityisille kotitalouksille. Bovallius- Palvelut Oy on työ- ja elinkeinoministeriön sosiaalisten yritysten rekisterissä. Sosiaalisen yrityksen statuksen saamiseksi 30 % työntekijöistä tulee olla vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä.

S. ja A. Bovalliuksen säätiö on perustettu 1905 tarjoamaan ammatillista koulutusta ja työllistymistä edistävää työtoimintaa kuulovammaisille ja muille erityistä tukea tarvitseville henkilöille. Säätiöllä on toimipaikkoja Laukaassa, Pieksämäellä ja Turussa sekä n. 15 muulla paikkakunnalla. Säätiön käytännön työtä toteuttavat Bovallius- ammattiopisto, Bovallius- Palvelut Oy ja Bovallius Bio Oy

Bovallius Palvelut Oy:n asiakkaina ovat yritykset, kunnat, puolustusvoimat, kotitaloudet ja S. ja A. Bovalliuksen säätiö. Yritys tarjoaa työpaikkoja Bovallius- ammattiopistosta valmistuneille opiskelijoille, vammaisille sekä vaikeasti työmarkkinoille sijoittuville henkilöille. Bovallius Palvelut Oy toimii lisäksi Bovallius- ammattiopiston työssäoppimis- ja harjoittelutoiminnan keskuksena.

#### 4.1.3 Hallinnoijan vaikutus kehittämiseen

Hankkeen hallinnoijan Bovallius Palvelut Oy:n vaikutus hankkeeseen on ollut merkittävää. Sosiaalinen yritys on lähellä kohderyhmää ja pystyy toimillaan vaikut-



tamaan niin työolosuhteisiin kuin työtehtäviin. Hankesuunnitelmaa muokkaamalla on päästy taantumasta läpi, eikä se vaikuttanut niin paljon kuin aluksi luultiin.

Bovallius Palvelut Oy on kehittänyt toimintaansa luomalla uusia työpaikkoja. Niitä ovat mm. pesulapalvelut ja kauppalpalvelut sekä linja-autojen purku- ja kiertäystoiminnot. Kyseiset toiminnot ovat syntyneet työnetsijätöiminnan tuloksena, yhteistyössä kuntien, yritysten ja kotitalouksien kanssa.

Bovallius Palvelut Oy on aloittanut tekemään myös tiivistä yhteistyötä puolustusvoimien kanssa. Heidän kautta on tullut useita erilaisia työkokonaisuuksia, joita on pystytty teettämään hankeasiakkailta, niin Pieksämäellä, Juvalla kuin Kuopiossakin.

MEET -hankkeen tavoitteena on ollut luoda julkisen talouden kannalta kokonaistaloudellinen toimintamalli TE-toimistojen, kuntien sosiaalitoimen ja sosiaalisen yritystoiminnan yhteistyölle, jossa myös kunnille palautuvat kustannukset on selkeästi dokumentoitavissa.

Hankkeen aikana huomattiin, että osalle asiakkaista palkkatukityö on liian iso askel työllistämispöessissa. Pieksämäen kaupungin, sosiaalitoimen sekä TE-toimiston kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen kaupunki onkin yhdessä eri järjestöjen kanssa aloittanut kuntouttavan työtoiminnan tehostamisen vuoden 2010 aikana.

#### 4.1.4 Yhteistyö kumppaneiden kanssa

MEET- hankkeen eteneminen on ollut mahdollista TE -toimistojen ja SISAR-

MEET -hankkeen kanssa tehdyn yhteistyön ansiosta. Näiden toimijoiden apu ja tuki on ollut ensisijaisen tärkeää. Asiakkaiden palvelupöessit ovat edenneet joustavasti ja päätöksä on tehty nopealakin aikataululla.

Hanketoimijoiden ja TE- toimistojen sekä muiden kumppaneiden kanssa on sovittu eri toimenpiteistä hankkeen aikana, seurattu hankkeen etenemistä sekä tehty tarvittavia kehittämistoimenpiteitä. Sen seurauksena on syntynyt sujuva yhteistyö eri toimijoiden välillä.

Aktiivinen yhteydenpito mm. elinkeinotoimien ja yrittäjäjärjestöjen kanssa on antanut erilaisia keinoja työllistämiskuvioihin. Hankeasiakkaiden elämäntilanteiden läpikäyminen yhdessä sosiaali- ja terveystoimen kanssa on antanut uusia hyviä keinoja ongelmien ratkaisuihin. Myös tiivis yhteistyö alueella toimivien kolmannen sektorin toimijoiden kanssa on ollut hedelmällistä, esim. Pieksämäen Seudun liikunnan työllistämiprojektin kanssa.

### 4.2 SISARMEET- hanke

#### *Projektipäällikkö Sirkka Rytönen*

SISARMEET -projektilla on haettu ratkaisua rakenteellisen työttömyyden alentamiseen ja työvoiman saatavuuden turvaamiseen Juvan, Joroisten ja Pieksämäen alueella. Tavoitteena on ollut parantaa aktiivitoimenpiteiden vaikutavuutta ja kehittää uusia malleja rekrytointeihin sekä tukea kolmannen sektorin työllistämismahdollisuuksia.

Projektin valmistelu tehtiin laajalla kumppanuspohjalla. Valmistelussa mukana olivat Juvan ja Pieksämäen silloiset työ-

voimatoimistot (nykyiset TE -toimistot), Etelä-Savon TE -keskus (nykyisin ELY -keskus), Juvan elinkeinotoimi, Pieksämäen Yrittäjät ry., kolmannen sektorin järjestöjä sekä alueen oppilaitoksia. Keskeisin yhteistyökumppani niin suunnittelu- kuin toteutusvaiheessa on ollut Bovallius Palvelut Oy. Suunnittelussa mukana olleet tahot ovat olleet keskeisesti mukana myös hankkeen toteutuksessa.

SISARMEET- projektin kohderyhmänä ovat olleet pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät ja vajaakuntoiset työttömät työnhakijat Joroisten, Juvan ja Pieksämäen alueella. Kahden TE -toimiston alueen yhteinen hanke on lisännyt työnhakija-asiakkaiden liikkuvuutta työssäkäyntialueella.

Hankkeen tavoitteena on ollut, että 220 edellä mainittuun kohderyhmään kuuluvaa työnhakijaa aloittaa SISARMEET -projektin palveluissa. Tämä tavoite saavutetaan vuoden 2010 loppuun mennessä. Asiakkaita on ollut heinäkuun 2010 mennessä Joroisista 54, Juvalla 47 ja Pieksämäeltä 110.

#### 4.2.1 Tehtävä

Tehtävänä on ollut hyödyntää eri hankkeiden, yhteistyökumppaneiden, elinkeinoelämän sekä työ- ja elinkeinotoimistojen osaaminen siten, että yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa asiakkaat pystyvät parantamaan työmarkkinavalmiuksiaan ja työllistyminen mahdollistuu. Tavoitteena on ollut hakea työttömille asiakkaille pysyviä ratkaisuja pois työttömyydestä. Osalle asiakkaista ratkaisu on voinut olla muu kuin työmarkkinoille pääsy, esimerkiksi eläke.

Hankkeessa on työskennellyt kaksi työvoimaohjaajaa, toinen Juva/Joroinen alueella ja toinen Pieksämäellä. Lisäksi yksi osa-aikainen työnetsijä on toiminut ko. alueilla vuoden 2009 loppuun saakka. Työvoimaohjaajat ovat kartoittaneet ja selvittäneet asiakkaille erilaisia palveluvaihtoehtoja. He ovat tukeneet asiakkaita myös muiden palveluntuottajien palveluiden käytössä, mm. sosiaali- ja terveystoimen palveluissa.

#### 4.2.2 Kehittäminen

Molemmat hankkeen työvoimaohjaajat ovat kehittäneet ja kokeilleet mallia, jolla asiakkaiden ohjausta voitaisiin parantaa. Asiakastyössä tärkeimmäksi asiaksi tämän asiakasryhmän osalta nousi vuorovaikutuksen parantaminen ja lisääminen. Vuorovaikutuksen parantaminen edesauttaa kartoittamaan ja hakemaan asiakkaille oikeita ratkaisuja oikea-aikaisesti. Tämä on tärkeää haettaessa työtä tai koulutuspaikkoja.

Hankkeen asiakasryhmä on ollut haasteellisessa elämäntilanteessa työmarkkinoihin nähden. Hankkeen aikana asiakkaan kanssa yhdessä tehdyt tehtävät ovat nostaneet esiin vaikeita asioita ja osalla on ollut moniongelmainen tausta. Näiden asioiden esiin nostaminen ei ole työvoimaohjaajan ensisijainen tehtävä, vaan se vaatisi moniammatillista ryhmää.

Hakijat ovat yksilöitä ja heillä on erilaiset syyt sekä taustat, miksi työllistyminen ei ole tällä hetkellä onnistunut. Ensisijaisesti tulee käyttää ratkaisukeskeisiä menetelmiä, joiden avulla tuetaan asiakkaiden voimaantumista. Tämän jälkeen

voidaan aloittaa tavoitteiden asettelu ja tulevaisuuden suunnittelu, sitten vasta urasuunnittelu.

Työvoimaohjaajat ovat todenneet, että ainakaan tämän hankkeen aikana ei ole ollut mahdollista kehittää yhtä ja selkeää asiakaspalveluprosessia. Asiakkaiden palvelussa tarvitaan työkaluna monenlaisista palveluvalikoimaa. Työvoimaohjaajalta vaaditaan vahvaa ammattitaitoa, jota pitää myös kehittää ja ylläpitää.

### 4.3 MEET ja sisarmeet – hankkeiden yhteenveto

#### 4.3.1 Hyvät käytänteet

SISARMEET -hankkeessa on käynnistynyt työvalmennuspalvelu tukemaan asiakkaan työllistämismahdollisuuksia. Palvelu on ostettu Warkop Oy/ Trainincen-teriltä.

MEET- hankkeessa on huomattu, että parhaimmat tulokset syntyvät työvalmentajien aktiivisesta yhteistyöstä hankeasiakkaan kanssa. Työvalmentajat ovat osallistuneet, opastaneet ja tuke- neet asiakasta alussa niin kauan kuin tarvetta on. Näin perehdytys on ollut tehokasta ja hankeasiakkaan motivaatio- kin on ollut parempi.

Hankkeessa on huomattu tarve työn- hakijoiden työkunnonarviointipalveluun. Työkunnonarviointipalvelut on tuottanut Verve Oy. Mukana on ollut lähes 50 hankkeen asiakasta, asiakkaiden ohjaus palveluun perustui asiakkaiden terveydentilan puutteellisten selvittelyjen, hei- kon oppimismenestyksen ja epäonnis- tuneiden työelämävalmennus tai palkka-

tukityöjaksojen perusteella. Palvelu on antanut suunnan asiakkaan terveydel- listen ongelmien huomiointiin työllistymi- sen esteenä, tarvittavaan hoitoon tai ter- veydentilan selvittelyyn saatiin suoraan lähete lääkäriltä ja sitä kautta mahdolli- suus vielä työllistymiseen tai muihin rat- kaisuihin esim. eläkeselvittelyyn.

#### 4.3.2 Arviointi hankkeiden menestyksestä

SISARMEET-hankkeen asiakkaista lä- hes puolet eli 108 henkilöä on ollut työs- sä tai palkkatukityössä. Tavoitetta voi- daan pitää hyvänä mm. talouden taan- tuma huomioiden. Työelämävalmennuk- sessa on ollut 74 henkilöä. Edellä maini- tuista työssä, palkkatukityössä tai työelä- mävalmennuksessa kaikki eivät ole eri henkilöitä, koska usein työhön edetään työelämävalmennuksen kautta. Kunta- kohtainen seuranta näistä ja muista tun- nusluvuista on nähtävissä tämän teksti- osuuden jälkeisestä taulukosta.

Vaikka noin puolet hankkeen asiakkaista on ollut työssä, niin hankkeen kuluessa on huomattu, että palkkatukityöhön tai avoimille työmarkkinoille siirtyminen on ollut liian iso haaste monelle hankkeen asiakkaalle. Työmarkkinavalmiuksien li- säämiseen tarvitaan esim. kuntoutta- vaa työtoimintaa. Pieksämäellä asia on edennyt kevään 2010 aikana merkittä- västi.

Työllistyminen yrityksiin on jäänyt arvioi- tua heikommaksi, johtuen monista syis- tä: taloudellinen taantuma, asiakkaiden heikko ammatillinen koulutus ja vähäinen työkokemus sekä asiakkaiden vajaakun- toisuus, päihdeongelmat ja mielenterve-

ysongelmat. Sosiaalinen yritys Bovallius Palvelut Oy on työllistänyt omaa toimin- taansa kehittämällä yli kolmekymmentä asiakasta yli vuoden mittaisiin työsuh- teisiin. Joroinen -Juva alueella tämä ei ole heikkojen kulkuyhteyksien vuoksi ol- lut mahdollista, sillä suurin osa yrityksen toiminnasta on sijoittunut Pieksämäen seudulle.

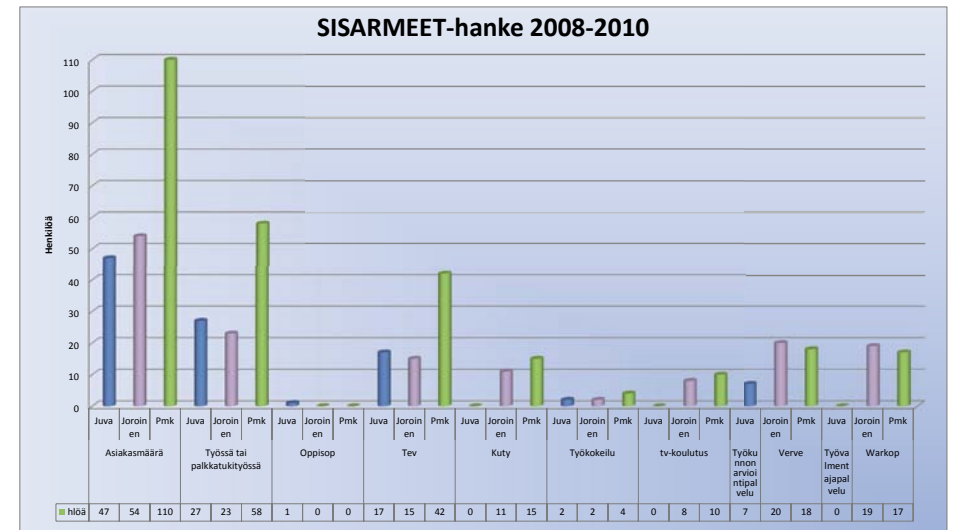
Isolle osalle asiakkaistamme on löyty- nyt hyviä ammatillisia kouluttautumis- paikkoja, hyviä työelämävalmennus – ja palkkatukityöpaikkoja ja pienelle määräl- le asiakkaita työpaikkoja avoimilta työ- markkinoilta. Osalle asiakkaista on löy- tynyt syy pitkittyneeseen työttömyyteen: sairaus, päihdeongelma, vähäinen kou- lutustaso/ ammattitaidottomuus, kehitys- vammaisuus jne. Hankkeessa on tehty paljon työtä asiakkaan elämän suunnan

muuttamiseen työllistymisen suuntaan ja tukemiseen työnhaussa.

#### 4.3.3 Tiedottaminen

MEET ja SISARMEET – projekteille pe- rustettiin Web –sivut (www.meetit.fi). Si- vuilla on esitetty projektin periaatteet ja eteneminen. Lisäksi MEET -hanke on ostanut 5 lyhyttä informatiivista DVD- taltiointia hankkeen eri ajoilta, joista voi- daan seurata työllistymispolkujen kehiti- tymisiä. Taltiointien tarkoituksena on le- vittää tietoa hyvistä käytänteistä myös muihin sosiaalisiin yrityksiin.

Hankesuunnitelman mukaiset esitteet ovat olleet tulostettavissa meetit.fi sivuil- ta. Hankkeet ovat tehneet vuonna 2009 yhteisen tiedotuslehden, joka on jaettu hankealueen talouksiin.



Ääniä kentältä:

## 5. Sujuvaa yhteistyötä

### *Kolmas sektori ja Sisarmeet-hanke*

Mikkelissä toimiva Karjala-tietokantasäätiö perustettiin vuonna 1990. Sen tarkoituksena on koota ns. luovutetun Karjalan kirkonkirjatiedoista erityinen tietokanta mainitun alueen väestöön kohdistuvan monipuolisen tutkimuksen edistämiseksi.

Tietojen siirto kirkonkirjoista tietokantaan on hidasta tallennustyötä. Sen nopeuttamiseksi säätiö on saanut työvoimamahallinnolta tukea erityistä tallennusprojektia varten. Projektiin on vuosien mittaan palkattu palkka- ja muilla tuilla yli 300 pitkäaikaistyötöntä. Etätyöprojektiksikin kutsuttu hanke on nopeuttanut merkittävästi tietokannan rakentamista ja itse tallennustyö saadaan valmiiksi parin vuoden kuluttua.

Karjala-tietokantasäätiön tallennusprojekti edustaa tyylipuhdasta kolmannen sektorin työllistämistä. Koska se toimii laajalla alueella Mikkelissä ja sen ympäristökunnissa, on luonnollista etsiä yhteistyötä eli verkottua muiden työllisyyden parantamiseen tähtäävien hankkeiden kanssa. Mikkelissä työvoiman palvelukeskus Reitti on pitkään ollut kumppaninamme. Juva-Joroisten alueella toimi myös vastaava palvelukeskus, ja sen asiakkaita työllistyi etätyöprojektiin useitakin. Mutta palvelukeskus lakkautettiin vuonna 2006.

Parin vuoden kuluttua työvoimaohjaaja Erja Pirinen otti yhteyttä ja kertoi uudes-



ta, työttömien työllistämistä edistävästä Sisarmeet -hankkeesta. Samalla hän kyseli meidän haluista ottaa töihin Sisarmeetin asiakkaita. Vastaus oli tietenkin myönteinen, sillä tällaisissa organisaatioissa vetäjillä on aikaa perehtyä yksilöllisesti asiakkaisiinsa ja etsiä heille sopivia työtehtäviä. Ylikuormitetuissa työ- ja elinkeinotoimistoissa tähän ei ole aina mahdollisuutta. Sen vuoksi työllisyyden hoitoon pitkäaikaistyöttömien keskuudessa keskittyneet hankkeet ovat erittäin toivottavia.

Tästä alkoi Sisarmeetin ja tallennusprojektimme välinen yhteistyö, johon liittyi mukaan vielä toinen työvoimaohjaaja Maria Laukkanen. Työ keskittyi Juvalle ja Joroisiin. Kuluneiden vuosien aikana Sisarmeetin asiakkaista löytyi lähes parikymmentä työntekijää kirkonkirjojen tallennustyöhön. Heidän joukossa ei oikein pahoja 'pettymyksiä' ollut juuri lainkaan, vaan suuri osa työllistetyistä oli

motivoituneita ja töihinsä vastuullisesti suhtautuvia henkilöitä. Omalta osaltaan tämä edisti kelpo tavalla Karjala-tietokantasäätiön tallennustyön etenemistä.

Tallennustyöntekijöiden työpaikkoina toimi Juvalla yksi kunnan talon huone ja Joroisissa entisen terveystalon (AS-PA-talo) alakerta. Lisäksi eräät työsuhteiset tallentajat, jotka asuivat etäällä, työskentelivät kotonaan.

Muutenkin yhteistyö Sisarmeet -hankkeen edustajien kanssa on ollut sujuvaa. Erja ja Marja ovat henkilöinä yhteistyökykyisiä ja joustavia. Muun ohella heidän ansiotaan oli, että tallennusprojekti sai Juvalta työntekijöilleen asialliset työtilat. Kritiikille on sijaa ainoastaan meissä eli Karjala-tietokantasäätiössä. Säätiön työllisyysprojekti ei säätiön varojen niukkuuden vuoksi voi tarjota pitempiaikaista työtä kenellekään. Toisaalta jonkinlainen kosketus työelämään säilyy näinkin parantaen toivottavasti yleisiä työelämävalmiuksia.

Sisarmeet-hankkeen päättyessä esitän kiitokset Marjalla ja Erjalle kuluneista vuosista. Yhteinen työmme oli kiintoisaa ja tuloksellista. Uskotaan, että se on tunut edes ensiapua työttömyydestä kärsimään joutuneiden elämään.

*Jari Ropponen, FM, projektipäällikkö*



Projektipäällikkö Päivi Pihlavuori (oik.) ja Väylän tiimi projektin lähtökuopissa.



Marko Putkinen (toinen oik.) saattoi projektissa työvalmennuksensa tuloksena monia asiakkaita avoimille työmarkkinoille. Tässä ensimmäinen avoimille sijoitus.

## 6. VÄYLÄ –projekti

### 6.1 Lähtökohdat ja tavoitteet

VÄYLÄ-projekti toimi Savonlinnan seudulla edistäen pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistettävien henkilöiden siirtymistä välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille yhteistyössä eri yhdistysten ja järjestöjen kanssa. Projektia hallinnoi SAUVA-säätiö ja sen rahoittajina toimivat Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja seudun kunnat.

Projektin tavoitteena oli kehittää uusia tapoja edistää vaikeasti työllistyvien työllistymisprosessia. Tarkoituksena oli antaa ratkaisevaa lisätukea työvalmentajien valmennuksen avulla pitkäaikaistyöttömien työllistymispolulle. Po-

ulla tärkeässä välivaiheessa olivat kolmannen sektorin yhdistykset ja järjestöt, joissa työnhakija pääsi palkkatuella työn tuntumaan ja sai työvalmentajan valmennustuen.

Työllistymisprosessissa olivat mukana Savonlinnan työ- ja elinkeinotoimisto (myöh. Savonlinnan TE-toimisto) sekä kolmannen sektorin järjestöt ja yhdistykset. Projektin aikana oli tavoitteena luoda seudulle pysyvä työvalmennuksen toimintamalli, jonka oli tarkoitus tulla osaksi v. 2007 perustetun Sauvasäätiön palvelutarjontaa.

### 6.2 Työvalmennuksen ytimessä – 2 työvalmentajan profiili

Työvalmentajat olivat VÄYLÄ-projektin keskeisiä toimijoita. Projektissa toimi 11 työvalmentajaa sijoittuen eri järjestöihin seitsemän kunnan alueella Savonlinnan seudulla sekä Heinävedellä. Heidän tehtävänään oli opastaa ja valmentaa palkkatuella työllistettyjä asiakkaita yhdistyksissä ja järjestöissä erilaisissa ammatillisissa tehtävissä. Tavoitteena oli saattaa asiakkaat takaisin työelämään avoimille työmarkkinoille.

Tavoitteellisen polun löytämiseksi asiakkaille oli työvalmentajien tehtävä olla yhteyksissä yrityksiin. Tarpeen mukaan työvalmentaja oli apuna asiakkaalle ja avusti yrityksessä asiakasta työtehtäviin perehdyttämisessä ja työyhteisöön sijoittumisessa.

Projektin työvalmennusprosessin kävi läpi 827 asiakasta. Avoimille sijoituksia saatiin 45 kpl. Taloudellisen taantumajan johdosta yritysysteistyö jäi vähäiseksi ja työvalmennustyön tulokset painottuivat enemmän laadulliselle puolelle.

Työvalmentajat suorittivat projektin aikana mittavan työvalmentaja –tutkimuksen valmistavan koulutuksen. Osa suoritti myös Johtavan työvalmentajan tutkinnon sekä Näyttötutkintomestari-koulutuksen.

Millaiseksi työvalmentajan työ muodostui Väylä-projektissa? Seuraavassa kahden Väylän työvalmentajan profiilit ja tarinat suoraan kentältä, työvalmennuksen ytimestä.



Väylä hankkeen työvalmentaja Altti Lindgrénin (kesk.) työvalmennuksessa syntyi ”oheistuotteena” mm. kirkkovene.

### Työvalmentaja Esko Karvinen

”Olen 56-vuotias merkantti ja puuseppä. Suurimman osan elämästäni olen työskennellyt erilaisissa kaupan tehtävissä, aluksi myyjänä sittemmin esimiehenä erikokoisissa yksiköissä. Työt ovat olleet kyläkaupan hoitamista, vakuutus-, ovelta ovelle-, rautakauppa-, sekä varaosamyyntiä. Vanhoilla päivilläni suoritin puuseppän tutkinnon ja vanhojen rakennusten korjaajan tutkinnon. Toimin Ylä-Savossa YTY-2004 projektissa neljä vuotta työsuunnittelijana, kolmessa eri kunnassa.

Mielestäni järjestö, johon olen ollut sijoitettuna, ei itse asiassa ole ollut kovin kaan suuressa tarpeessa työvalmentajan palveluista, vaan suurin tarve on ol-

lut työnjohdollisesta avusta. Mielestäni se apu on ollut tässä tapauksessa todellakin ratkaiseva. Onhan kuitenkin kysymys siitä, että järjestö on nyt voinut työllistää jopa tuettomia ihmisiä, mikä ei olisi ollut muutoin mahdollista. Ja jos mietitään, niin Savonrannan Toimintakeskus on varmasti ainoa ”yritys” tässä Savonlinnan kaupunginosassa, joka on lähes viikoittain kyselemässä TE-toimistolta sopivia työttömiä, joita voisi työllistää.

Tämän on mahdollistanut Väylä-projekti. Saa nähdä, kuinka jatkossa käy. Järjestössä tuskin riittää voimavaroja niin suureen satsaukseen kuin tämän projektin aikana. Sopii kysyä, mihin nämä työllistetyt ihmiset sitten joutuvat? Työvalmennuksesta vielä sen verran, että ihmiset, jotka ovat olleet vailla työval-

mentajan apua, ovat jo käyneet kaikki paikalliset yritykset läpi ainakin kerran parhaat useammankin. Ei siinä silloin auta valmennukset, koska yrittäjät tietävät jo kaiken näistä ihmisistä. Eikä kylällä ole ainuttakaan yritystä, joka voisi rekrytoida uusia ihmisiä.

Työvalmennusta tullaan varmasti tarvitsemaan tulevaisuudessakin, se vaan on mielestäni kohdistettava oikein. Mielestäni tänä aikana hukataan voimavaroja nimenomaan työvalmennuksessa, materiaaliin, jonka kuuluisi olla eläkkeellä tai jotenkin muuten poistettuna ”kortiston” listoilta. Työvalmennus täytyy suunnata tulevaisuudessa niihin ihmisiin, joilla on motivaatiota, ammattitaitoa ja työkykyä, eikä mihinkään muualle. Tänään joutuu työttömäksi tuhansia ihmisiä kuukaudessa, ihmisiä, joilla on todellakin halua tehdä töitä. Miksi sitten annetaan kaikki ”paukut” ihmisille, jotka haluavat olla kotona, koska siellä on niiiiiin kivaa.

Koettakaa päättäjät ja poliitikot vihdoin mieltä asioita niiden oikeilla nimillä. Ei se ole vaikeaa. Jos se on teille, niin kysykää meiltä täältä kentältä, me kyllä konsultoidaan.

Tämä aika, jonka olen saanut olla tekemässä tätä työtä, on todellakin ollut yksi parhaita. Olen saanut uusia ulottuvuuksia työelämän ja sen taustapuolen kuvioihin. Uskokaa ihmiset, ei ole helpoa olla työllistäjä tänään. Varsinkaan tämän uudistuksen jälkeen, mikä on tullut näiden ELY- ja TE –kirjainten ilmentyttyä kuvioihin. Onnea ja menestystä vaan kaikki kolmannen sektorin ihmiset, toivon todella, että jaksatte. Tehkää

sitä erittäin arvokasta työtä, mitä olette tehneet tähänkin asti.

Lisäksi olen ollut etuoikeutetussa asemassa saadessani olla Savonrannalla. Täällä työkaverit ovat ottaneet minun vastaan todella kuin kotiin olisi tullut. Onhan toki ollut muutamia onnistumisen hetkiä, kun on saanut autettua kaveria ja nähnyt, että siitä on ollut todellakin apua.

Näillä mietteillä olen kaiken kaikkiaan omaan työpanokseeni tyytyväinen. En ole saanut työllistettyä ihmisiä, mutta olen saanut niin monen ihmisen luottamuksen ja voinut helpottaa heidän työntekoaan siinä kovassa puurtamisessa, mitä työelämä nykyään on.

Tiedän, että ESR, ELY, TE, eikä mikään muukaan kirjainyhdistelmä noteeraa näitä saavutuksia, mutta olen tehnyt työtä toisten auttamiseksi, että heillä olisi helpompi työskennellä. Arvostakaa se miten haluatte, minulle se on ollut johtoajatus. Väitän, että ne eurot, jotka olette sijoittaneet minun palkkaukseen, on tullut moninkertaisena yhteiskunnan hyödyksi.

Kiitos Väylä! Vahinko vaan, että väylä kuivuu ja pohjakivet tulee näkyviin. Näin päättäjät sen halusivat, saakoot pääns lautasella.”

### Työvalmentaja Raija Simonen

”Minulla on kaupallinen koulutus ja erilaiset harrastuksiini liittyvät kädentaitokurssit, omat elämäkokemukset ja näkemykset sekä kiinnostus ihmisenä olemisen kokonaisuudesta ovat antaneet minulle hyvän pohjan työval-

mentajana toimimiseen. Työvalmentajan tehtävään tulin, kun olin ollut noin puoli vuotta työttömänä. Olin sitä ennen ollut Savonlinnan mielenterveysyhdistyksessä Savolaiset Selviytyjät ry:ssä ohjaajana. Työhöni kuului kädentaitotöiden ohjaaminen, keskustelut ja sosiaalinen toiminta. Olen myös ollut kolmevuotisen kädentaitoprojektin projektivastaavana Savonlinnalaisessa järjestössä. Projektissa autettiin kädentaitotöiden avulla pitkäaikais-työttömiä aktivoitumaan oman elämän hallintaan, säännöllisen elämänrytmin löytymiseen mielekkään tekemisen avulla. Lisäksi etsittiin mahdollisia jatkopolkuja sekä tuettiin ja kannustettiin eri työllistymismahdollisuuksissa.

Alussa työni oli eri järjestöissä palkattujen asiakkaitteni työssä mukana olemista ja yhdessä tekemistä. Asiakkaiden kanssa kävin keskusteluja taustoista ja tarvittavasta tuesta hänen yhteistyöhalukkuuttaan kunnioittaen. Kuunteleminen ja aito mukana oleminen suunnitelmia tehtäessä on ollut tärkeää. Luottamuksellisten välien syntyminen helpotti asiakkaan tulevaisuuden suunnitelmien tekemistä yhdessä ja lisäkoulutuksen tarpeen hahmottamista. Toimenkuvaani on kuulunut: erilaisia virikkeitä antavien kädentaitotöiden ohjaamista, mahdollisiin ongelmiin puuttumista, oikean avun löytämistä ja ohjaamista tarvittaessa avun piiriin sekä olemalla tukena asioiden edistymisessä. Lisäksi apuani on tarvittu työpaikkahakemusten teossa ja päivittämisessä sekä työpaikkojen etsinnässä. Asiakkaitten omia mieltymyksiä olen ottanut huomioon tulevaisuutta suunniteltaessa,

niin koulutustarpeen kartoittamisen, koulutukseen pääsyn kuin avoimille työmarkkinoille siirtymisen osalta. Jokainen, joka on ollut pitkään työttömänä, vaatii pitempiaikaisen prosessin ja usein tukea ja kannustusta päästäkseen uudelleen kiinni työelämään. - Yhdessä pienin askelin eteenpäin. -

Mielestäni työvalmennus tukee ja täydentää palvelujärjestelmiä, poistaa päällekkäistä toimintaa ja tuo lisäresursseja viranomaistyöhön. Työvalmentajapalvelusta tiedottaminen on myös erittäin tärkeä osa prosessia. Näkisin, että parempi ja luottavaisempi yhteistyö valmennusprosessiin osallistuvien kesken auttaisi valmennustyön sujuvuutta ja toiminnan perimmäistä tarkoitusta. Henkilökohtaisesti tehty työvalmennus on ihmisläheistä työtä ja asiakkaan luottamuksen saavuttaminen on keskeisessä asemassa. Jotta päästäisiin asiakasta auttaviin ja toivottuihin tuloksiin, on myös saavutettava palvelujärjestelmien ja työvalmennuksen yhteistyö, arvostus ja luottamus eri tahoilla. Pitkäaikaistyöttömiä ajatellen työvalmentajalla on mahdollisuus olla mukana prosessissa, kun mennään pienin askelin eteenpäin niin koulutukseen kuin avoimille työmarkkinoille. - Olla ihmisenä ihmiselle, kunnioittaen ja arvostaen -

Alussa Väylä-projektin työvalmennus toi vastarintaa niin kuin yleensä kaikki, jota ei ennen ole tehty. Olen kokenut työvalmentajan työn hyvin haastavaksi ja vaativaksi. Moninaiset taidot edesauttoivat työssä onnistumista. Sosiaalipuolen koulutuksesta olisi suuri apu haastavassa

tehtävässä. Työni on ollut paljon myös omalla persoonalla tehtävää työtä. Pal-kitsevinta työssäni on ollut henkilöiden avoimen luottamuksen ja keskusteluyhteyden saavuttaminen, uuden innostuksen luominen erilaisiin koulutuksiin sekä kannustaminen aivan uusille poluille. Minulla on ollut mahdollisuus olla mukana heidän jokapäiväisessä työssä, joten olen oppinut tuntemaan heitä paremmin ja olemme yhdessä pystyneet paremmin hahmottamaan tulevaisuuden näkymiä ja suunnitelmia.

Saatuani tiedon Väylä-projektin loppumisesta vuoden lopussa, ajattelin vielä itse hankkia uusia taitoja ja valmiuksia tehdä paremmin mahdollisesti vastaavaa työtä tulevaisuudessa.”

### 6.3 Työvalmennusprosessi - palkkatukipäätöksellä koulutusjakson kautta Väylän työvalmennukseen

Projektin aikana suunniteltiin yhdessä Savonlinnan TE-toimiston ja Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston (myöh. SAMI) kanssa työvalmennusprosessi. Savonlinnan TE-toimiston palkkatukipäätöksellä asiakas ohjattiin ensin viiden päivän mittaiseen Työelämässä eteenpäin (myöh. TEE-koulutukseen) koulutusjaksolle SAMI:lle.

Palkkatukipäätöksen perusteella työvalmentajat saivat tiedon heille tulevasta valmennettavista ja ensimmäinen kontakti tapahtui SAMI:n koulutusjaksolla. Koulutusjakson jälkeen alkoi varsinaisen palkkatukityö järjestöissä, johon kuului Väylän työvalmennus.

TEE-koulutukset järjestettiin SAMI:lla ja ne ovat tarjosivat hygieniapassi- ja ensiapukoulutusta sekä tulityökorttikoulutuksen jakson aikana suoritettaviksi. Korttikoulutuksista koettiin saadun suurinta hyötyä TEE-koulutuksissa.

Koulutusvastaava Arja Väisänen SAMI: Palaute koulutuksista on ollut ykkösestä viitoseen, jotkut kurseista loistavia hengeltään, toisissa taas kapinahankeä tätä ”pakkokoulutusta” kohtaan. Vielä vaikea arvioida vaikuttavuutta! Yhteistyö työvalmentajien kanssa on toiminut hienosti!

### 6.4 Projektitoimijana SAUVA-säätiössä - kokemuksia hallinnoijasta ja yhteistyöstä rahoittajan kanssa → opiksi meille ja muille!

Väylä –projektin hallinnoija SAUVA – säätiö aloitti toimintansa ja palkkasi joulukuussa 2007 toimitusjohtajan. Samaa aikaan se haki ELY –keskuksesta 1,5 milj. euron ESR-rahoitteista Väylä -välityömarkkinaprojektia.

Väylä-projektin projektipäällikkö ja –assistentti palkattiin Sauva –säätiöön toukokuussa 2008. Käytännössä Väylä -projektin hallinnointi ja taloushallinto Sauva-säätiössä hoidettiin projektiasistentin toimesta muun säätiön talous- ja palkkahallinnon ohella.

Projektin alkuvaiheessa suuren projektin pyörittäminen pienessä non-profit organisaatiossa herätti kysymyksiä likviditeetin riittävyyden suhteen. Perustamisvaiheessa kerätty pääoma käytettiin jo ensimmäisenä toimintavuotena ja

*henkilöstömäärältään suuren projektin pyörittäminen tulisi vaatimaan riittävän maksuvalmiuden projektin maksatusten tullessa jälkijättöisesti.*

Säätiön johto ja ELY-keskus puoltavalla päätöksellään kuitenkin uskoivat, että projektin pyörittäminen onnistuu ja tuo jopa kasvua ja dynaamisuutta säätiöön projektissa luotavan Työvalmennus -mallin vakinaistuksessa projektin jälkeen.

Projektiin palkattiin 11 työvalmentajaa, jotka aloittivat elokuussa 2008. Pian tämän jälkeen säätiön piti tehdä kunnissa takauspyyntökierron projektin pyörittämistä varten otettavaan lainaan, sillä ELY-keskuksen Eura2007-maksatusjärjestelmän käyttöönotto viivästyí vuoden 2008 loppupuolelle saakka.

Koko projektin ajan maksatusten jättäminen ja saaminen 2 kuukauden sykliä oli elinehto likviditeetin riittävyydelle ja projektin pyörittämiselle. Jos maksatuksiin tuli viivästyksiä, oli säätiöllä heti vaikeuksia selviytyä palkan- ja muista maksuista. Muutaman kerran jouduttiin (onneksi saatiin) ottamaan lyhyt 2 kk luotto, jotta henkilöstö ei jäänyt ilman palkkoja ennen maksatuspäätöstä. Kompastelua tapahtui myös projektin kuluista, jotka olivat jo kertaalleen hyväksytyt projektisuunnitelmassa ja jopa maksatuspäätöksissä, mutta karhuttiin jälkikäteen säätiöltä takaisin. Näistä koitui huomattavia summia säätiölle tappiota.

*Hankehenkilöstön huoli palkoista ja maksuista selviämiseen vei tarpeettoman paljon aikaa ja energiaa muulta kehittämistyöltä ja innovoinnilta. Jat-*

*kuvassa kassan tyhjenemisen uhatta hankehenkilöstö alkoi elää myös hankkeen kuluissa säästöliekillä. Tämä ei olisi kuitenkaan saanut olla tarkoituksenmukaista, sillä hankepääöksessä oli hyväksytty budjetti, johon oli varattu tukirahat.*

*Lisäksi kaikki mahdolliset hankinnat projektissa piti vielä kilpailuttamisen jälkeen hyväksyttää etukäteen ELY-keskuksessa varmistaen niiden tukikelpoisuus, koska kaikki projektissa hylätyt kulut kaatuivat tappioksi säätiölle.*

*Passiivinen ote ja riittämätön tuki hallinnolta, säätiön johdolta tai muilta sidosryhmiltä projektissa luotuun ja tuotetetun Työvalmennus-malliin eivät johtaneet ratkaisevalla tavalla sen eteenpäin viemiseen ja vakinaistamiseen. Toimijoiden innovaatiot eivät saaneet tuulta purjeisiin.*

**Olivatko Sauva-säätiön lähtökohdat ja pohjatyö valmiiksi epärealistiset kasvulle ja suuren projektin menestykselle jatkumiselle ja toiminnan vakinaistamiselle?**

**Pohdittiinko näitä kysymyksiä loppuun saakka hankkeen ja säätiön toiminnan valmistelu- ja suunnittelu- vaiheessa?**

*Toisin meille projektitoimijoille aloittessamme kuitenkin vakuutettiin. Projektissa luotu Työvalmennus -malli jäi säätiössä 2 ½ vuoden mittaiseksi koikeiluksi.*

Väylä-projektille anottiin keväällä 2010 jatkoaikaa käyttämättömille EU-tukirahoille 31.8.2011 saakka. Tästä saatiin ELY-keskukselta puoltava päätös, joka

täytyi kuitenkin peruuttaa. Sauva-säätiössä tehtiin toiminnan lakkauttamispäätös kesällä 2010 johtuen Savonlinnan kaupungin päätöksestä ottaa säätiöltä ns. vakinaisempi toiminta eli kehitysvammaisten työtoiminta omaksi toiminnakseen 1.1.2011 alkaen. Väylä-projektin pyörittäminen ei olisi ollut enää taloudellisesti mahdollista säätiön ”vakinaisemman toiminnan” jäädessä pois.

## 6.5 Strategiaryhmän työskentely

Strategiatyöryhmä perustettiin vuoden 2009 tammikuussa. Työryhmän tavoitteena oli saada aikaan seudullinen välityömarkkinastrategia seudun toimijoiden näköka5 nnat huomioiden sekä eri toiminnat koordinoiten. Tarkoituksena oli myös peilata Etelä-Savon välityömarkkinastrategiaa Savonlinnan seudulle. Seudullisesti yhteiseksi välityömarkkinatoimijaksi ja työrukkaseksi perustettiin rinnalle kolmannen sektorin työvaliokunta, jossa oli edustettuna kaikki seudun järjestöt.

Strategiatyöryhmä pohti Sauva-säätiön asemoitumista Työvalmennuspalvelun tarjoajana sateenvarjo-mallilla Väylä-projektin jälkeen. Sauva-säätiön hallitus kutsuttiin kokoukseen kertomaan kantansa asiaan. Säätiön tahtotila ei ollut riittävä sateenvarjo-organisaation roolin ottajaksi kolmannen sektorin kentällä Savonlinnan seudulla. Kolmannen sektorin järjestöjen kanssa käydyissä keskusteluissa ilmeni myös, että järjestöt epäilivät itsenäisyytensä ja joidenkin toimintojensa menettämistä sateenvarjo-mallissa.

Strategiaryhmä järjesti marraskuussa 2009 välityömarkkinatoimijoiden Tulevaisuuden muistelu-kehittämistilaisuuden, jossa oli mukana edustajia järjestöistä, kunnista, ELY-keskuksesta ja TE-toimistosta sekä koulutusorganisaatioista. Tulevaisuuden muistelu-ryhmätöistä tehtiin koonti, jossa eri toimijat hahmottivat visioita työmarkkinoista Savonlinnan seudulla vuonna 2014. Projektipäällikkö kokosi näistä välityömarkkinastrategian syksyllä 2010.

Sauva-säätiön riittämättömästä tahtotilasta johtuen Savonlinnan kaupunki alkoi valmistella vuoden 2010 alkupuolella uutta työllisyys Hanketta Väylä-projektin jälkeen vuosille 2011-2013 itselleen hallinnoitavaksi. Hanketta valmistettiin strategiaryhmässä ja kaupunki jätti hakemuksensa kesäkuussa 2010.

Strategiatyöryhmän työ antoi puitteet seudullisen välityömarkkinastrategian luomiselle ja tulevaisuuden näkymien suurempien linjausten suunnitteluun. Projektin näkökulmasta työryhmän työ oli sinänsä merkityksellistä, mutta asioiden johtaminen ja eteneminen käytäntöön saakka jäi projektille hieman hämäräksi, koska kyseessä oli monitahoisen kentän (ELY-keskus, TE-toimisto, Savonlinnan kaupunki, Työvoiman palvelukeskus, Väylä-projekti/Sauva-säätiö) tavoitteet ja näkemykset. Kuka/mikä taho johtaa ja seuraa työryhmän luoman strategian toteutumista ja tekee tarvittavia muutoksia?

## 6.6 Arviointia ja kiitosta

Projektipäällikön ja –assistentin hyvä ammattitaito ja laaja aiempi kokemus hankemaailmasta ja muusta hallinnollisesta työstä ovat mahdollistaneet projektin läpi viemisen taloudellisesti tiukissa hallinnollisissa olosuhteissa.

Väylä-projektin läpi vieminen Sauva-säätiössä ja seudun 3. sektorin järjestökentällä on ollut haasteellinen ja raskaskulkuinen; karikolta toiseen. Projektin tavoitteet oli kirjoitettu noususuhdanteen aikana, mikä teki niihin pääsemisen haastavaksi taloudellisen taantuma- aikana, jolloin yritykset lomauttivat ja irtisanoivat väkeä. Projektissa tehty työvalmennustyö painottuikin enemmän laadulliselle puolelle kuin suuriin määrällisiin tavoitteisiin. Työvalmennustyön istuttaminen järjestöihin haki pitkään paikkaansa eri järjestöissä ja kunnissa. Asiakkuuden alkamisesta Väylä-projektissa saatiin luotua toimiva prosessi Savonlinnan TE-toimiston ja SAMI:n kanssa.

Projektitoimijat ovat yhtä mieltä siitä, että projekteilla ei ratkaista Savonlinnan TE-toimisto - Työvoiman palvelukeskus – Sosiaalitoimisto - Kela -akselin yhteistä ongelmaa saada työelämästä syrjäytyneitä pitkäaikaistyöttömiä takaisin työelämään avoimille työmarkkinoille.

Vaikeasti työllistettävien työvalmennus on hyvin haasteellista ja pitkäjänteistä työtä, joka tuntuu usein turhauttavalta ja tuloksettomalta. Jotta valmennustyö vie asiakasta eteenpäin poluttavasti ja edistävästi, on työvalmentajalla oltava

hyvä itseluottamus ja terve itsetunto. Työvalmentaja on työssään mallina ja luo uskoa tulevaan sen menettäneille ihmisille. Työvalmentajien erilaiset ammatilliset taustat on osattu sovittaa sopivalla tavalla projektin ja järjestöjen vaatimuksiin.

Projekti on ollut kasvun paikka koko henkilöstölle. Väylä-tiimissä on kaikista vaikeuksista huolimatta osattu pitää yhteishenki pystyessä, vaikka henkilöstö on työskennellyt koko Savonlinnan seudulle ja eri järjestöihin levittäytyneenä.

**Kiitokset Väylä-tiimille,  
hallinnoijalle,  
ELY-keskukselle ja kaikille  
yhteistyökumppaneille!**



**Päivi Pihlavuori**  
projektipäällikkö

**Sanna Huttunen**  
projektiassistentti

Väylän karikot on ohitettu.  
Nyt hypätään ykkösjunaan...

Ääniä kentältä:

## 7. Koski -paja Enonkoskella

Savonlinnan Seudun nuorisotoiminnan Tuki ry:n (NUTU ry) hallinnoima Koski-paja aloitti toimintansa 1.1.2008 Itä-Suomen läänin pienimmässä kunnassa Enonkoskella. Kunnan väkiluku, väestörakenne ja maantieteellinen sijainti asettaa haasteita erityisesti pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistettävien parissa työskennellessä.

Koski-pajan pääasiallinen toiminta perustuu palvelukysyntään, johon ei ole kunnassa yrittäjien puolelta tarjontaa. Erilaiset kodin siivouspalvelut, pihatöiden teko ja pienimuotoiset rakennustyöt ennen kaikkea kesäasukkaille ovat toiminnan kantava voima.

Varsinaista pajatoimintaa Koski-pajalla on puun työstämisen saralla. Vanhojen huonekalujen kunnostus ja uusien valmistaminen mittatilaustyönä on yksi

pajan kysytyimmistä palveluista. Tilauksten vastaanottoa sanelee kulloinkin käytettävissä olevan työntekijöiden osaamisen taso.

Päivittäisestä toimintojen toteuttamisesta vastaa pajavastaava. Väylä-projektin kautta Nutu ry:lle sijoitettu työvalmentaja on työskennellyt pajalla parin vuoden ajan ja tuonut arvokkaan lisän työvalmennukseen. Toimintatapana pajalla on tukeva ja kannustava työote. Pieni toimintayksikkö mahdollistaa yksilöllisen asiakkaan huomioimisen ja nopean toiminnan lukuisten yhteistyötahojen kanssa asiakaslähtöisesti.

Projekti on mahdollistanut asiakkaillemme työn lisäksi taitojen ylläpidon ja eteenpäin viemisen. Koulutuksen kautta on voitu osaamista vahvistaa ja valmiudet työelämän saralla ovat kasvaneet. Pajayhteisössä työskenteleminen vahvistaa sosiaalisia taitoja. Yhteisöllisyyden tunteen lisääntyminen voimaannuttaa asiakkaitamme ja antaa eväitä moniin eri tilanteisiin.





## 8. Vaaksa - välityömarkkinoiden kehittämishanke

### Parempi Vaaksa työhön...

Välityömarkkinoiden kehittämishanke Vaaksaa suunniteltiin tilanteessa, jossa Suomi eli vielä nousukautta ja työvoimapula antoi konkreettisia esimerkkejä. Työllistämistoimet, jotka perustuvat edelleen 90-luvun pitkäaikaistyöttömyyden torjuntaan, vaikuttivat aikansa eläneiltä ja tehottomilta. Tuntui siltä, että nyt työllisyyttä pitää lähteä purkamaan tämän päivän tarpeista. Haluttiin kohdistaa voimaa erityisesti työvoiman kysyntään, joka kohdistuisi välityömarkkinoille tipahtaneisiin ja jatkuvasti työllistämistoimenpiteissä oleviin asiakkaisiin.

Vaaksa hankkeen pääteemat valittiin niistä kehittämistarpeista, jotka oli havaittu Työvoiman palvelukeskuksen työn tuloksena. Työvoiman palvelukeskus Reitti oli toiminut Mikkelin seudulla jo vuodesta 2001 saakka ja sen toimesta oli muodostunut hyvä käsitys siitä, mikä toimii, mikä saadaan toimimaan ja mikä ei varmastiakaan toimi, ellei asiaan satsata enemmän.

Ensimmäinen pääteema oli muuttaa sitä käytäntöä, jolla kaupungin (ja ympäryskuntien) palkkatukityöllistämistä toteutettiin. Mikkelin kaupungissa on jo pitkään harjoitettu työllistämistä, jossa osa palvelutuotannosta tuotetaan palkkatukityöllistämisen kautta. Vuonna 2007 näytti siltä, että enää tässä työllistämässä ei ollut tarvetta työllistämisen

jaksojen pilkkomiseen lyhyisiin puolen vuoden pätkiin vaan mahdollisesti perustettavan sosiaalisen yrityksen kautta jaksoja olisi mahdollisuus pidentää ja vaikuttavuutta parantaa. Tätä työtä varten hankittiin erillinen asiantuntija.

Toinen pääteema oli työhönvalmennuksen uusi toteutustapa, joka olisi mahdollisimman vapaa etäisyyksien aiheuttamista ongelmista. Hankkeeseen sisällytettiin resurssina kaksi työhönvalmennusbussia, joiden tehtävänä oli tuoda asiakkaat ja tarkoituksenmukaiset työhönvalmennuspaikat lähemmäksi toisiaan. Hankkeen myöhemmässä vaiheessa työhönvalmennuksen rooli vahvistui entisestään. Yhteistyö Työvoiman palvelukeskuksen kanssa tiivistyi ja uutena toimintamuotona ruvettiin toteuttamaan romaanitaustaista työhönvalmennusta.

Kolmas pääteema oli järjestöjen kautta tapahtuvan työllistämisen uudelleen jäsentäminen. Hankkeen alkuvaiheessa ei ollut vahvaa käsitystä siitä, että miten tätä tavoitetta olisi parasta lähteä toteuttamaan. Esimerkiksi Savonlinnassa tämä tehtiin laajamittaisen työhönvalmennuksen kautta, mutta Mikkelissä tätä ei koettu hyväksi malliksi. Tavoite kuitenkin selveni vuoden 2008 syksyllä, jolloin Sosiaali- ja Terveysministeriöstä lanseerattiin ns. työpankkikokeilu. Malli jossa työllistämisyksikköjen työllistettyjen työpanosta myydään avoimille työmarkkinoille (yrityksille ja kotitalouksille) oli juuri sellaista toimintaa, mitä Vaaksa hankkeen arkkitehtuuriin haluttiin alun perinkin. Työpankkitoimintaan lähdetiinkin aktiivisesti mukaan ja Vaaksa hankkeella oli tässä aktiivinen rooli.

Neljäs pääteema oli uudenlainen ryhmäpalvelu, jossa asiakkaat, asiantuntijat ja työnantajat olisivat yhdessä pohittaneet, keksineet ja mahdollisesti jopa toteuttaneet uusia työllistymisen väyliä hankkeen tukemana. Varsin pian kuitenkin selvisi, että tämä tavoite olisi vaatinut toteutukseltaan oman hankkeen henkilöstön ja voimavarat. Tämän vuoksi aika varhaisessa vaiheessa toteutusta muutettiin niin, että kyse oli työnhakuvalmennuksesta, johon oli yhdistetty kansalaisen sähköisiin palveluihin ohjaamista.

Viides ja myös merkittävä tavoite oli välityömarkkinoiden työnvälityksen uudelleen jäsentäminen. Tässä tehtävässä Vaaksa hankkeelle muodostui varsin vaikuttava rooli jo v. 2009 ja rooli vahvistui entisestään v. 2010.

Näihin kaikkiin pääteemoihin vaikutti osaltaan vuonna 2009 alkanut laskusuhdanne. Toinen merkittävä asia oli lainsäädännön muutos (de minimis), joka teki esimerkiksi sosiaalisen yrityksen perustamisesta kaupungille vähemmän kannattavaa. Näistä muutoksista huolimatta hankkeen toteutus ja reagointikyky oli tuloksekasta. Voidaan varmaan sanoa, että ilman Vaaksa-hanketta vuosi 2009 olisi ollut vielä vaikeampi. Jo pelkästään hankkeeseen varatut työllistämisrahat auttoivat puskurina tilanteessa, jossa työmarkkinoita piti pitää yllä työllistämisen kautta.

### 8.1 Vaaksa-hankkeen työnvälitys

Vaaksa-hankkeen työnvälitys on toiminut hankkeen alusta saakka. Työnvälityksen tarkoituksena on välittää Mik-

kelin kaupungille ja seudulla toimiville työllistävälle järjestöille työvoimaa heidän yksilöidyt tarpeet huomioon ottaen, niin että työllisyydenhoidolle annetut tavoitteet otetaan myös huomioon.

Kaupunki on jo pitkään käyttänyt palkkatuettua työvoimaa osana omaa palveluntuotantoaan. Käytännössä toimialoista suurimpia työllistäjiä ovat olleet sosiaali- ja terveyssektori sekä sivistystoimi ja liikuntatoimen erilaiset työtehtävät. Hankkeen aikana kaupunki on linjannut uudelleen työllistämislinjauksiaan.

Käytännössä hankkeen työnvälityksen ydintehtävänä on perehtyä työllistettävän kohderyhmän osaamiseen ja taustoihin esihaastatteluiden kautta ja tämän jälkeen pyrkiä tarjoamaan kaupungin yksión rekrytoinnista vastaavalle avoimena olevaan työllistämismahdollisuuteen soveltuvia ehdokkaita yhteistyössä TE -hallinnon kanssa.

*Muistan hyvin yhden asiakastilanteen, jossa työnhakijana oli pitkään kotona lapsia hoitanut metallimies. Hankkeen haastattelussa hänelle esitettiin mahdollisuutta työllistyä kaupungin päiväkodin avustaviin lastenhoito tehtäviin ja hän päätti tarttua siihen. Vuoden työrupeaman jälkeen hänelle tarjottiin mahdollisuutta ympäristöhoito-tehtävistä kaupungin puistoalueilla ja hänelle kävi tämänkin vaihtoehto. Tällä hetkellä hän miettii oppisopimus koulutukseen osallistumista, jota kaupungin päivähoidosta on hänelle tarjottu. Tämä tarina vain osoittaa osaamisen moninaisuuden, joka pidempään työttömänä oleilla henkilöillä on.*

*Työnsuunnittelija Jani Naukkarinen*

Suurin yksittäinen rekrytointicase on yleensä ollut koulunkäyntiavustajien rekrytointi. Mikkelin kaupunki palkkaa palkkatuella vuosittain 20-30 avustajaa eripuolille Mikkeliä sijaitseviin kouluihin. Hankkeessa järjestettiin potentiaalisille koulunkäyntiavustajille ryhmäinfo, jossa heille kerrottiin tulevan rekrytoinnin suunnitelmat sekä varattiin aika henkilökohtaiseen haastatteluun hankkeen työntekijöille. Tämän haastattelun jälkeen ehdokkaat esiteltiin koulujen rehtoreille, jotka tekivät lopullisen valinnan ehdokkaista. Koulunkäyntiavustajien rekrytointi on ollut hyvä esimerkki hankkeen ja työvoiman palvelukeskus Reitin yhteistyöstä. Myös TE-toimiston vastuuvirkailija on ollut tiiviisti mukana.

Hankkeen aikana välityömarkkinoiden työnvälitys on jännevöitynyt ja muuttunut systemaattisemmaksi. Työnhakijoille tehtyjen esihaastatteluiden pohjilta välityömarkkinoiden työpaikkoja on pystytty tarjoamaan yhä useammalle henkilölle. Voidaan sanoa, että alkupe räin tavoite liittää kaupungin palkkatukityöllistäminen kiinteämmäksi osaksi aktivoivaa työvoimapolitiikkaa on kehitetty oikeaan suuntaan.

## 8.2 Työhönvalmennus Vaaksassa

### Mennään bussilla – Vaaksa-bussilla....

*” Asiakkaat haettiin aamuisin Ristiinan kunnantalon pihalta ja Kyyrönkaidan risteyksestä Anttolaan kurssipaikalle ja vietiin iltapäivällä takaisin. Ryhmän kanssa ensimmäinen sopimus tehtiin heti alkumatkasta, kun laitoin navigaattorin päälle. Se olisi ohjannut meidät*

*mutkaiselle hiekkatielle, mutta matkustajat olivat sitä mieltä, että ajetaan pa-rempaa tietä. He sanoivat, että täällä on jo viisi navigaattoria, niin et enää tarvitse muuta. Ok, siitä lähtien sovimme reitit keskenämme ja osasimme aina sinne, minne pitikin.”*

#### Työtoiminnanohjaaja Kaija Väisänen

Etelä-Savossa julkiset kulkuyhteydet tavoittavat vain osan väestöstä. Hankkeessa toimivat Vaaksa-bussit veivät ohjatun työhönvalmennuksen sinne, missä työllistyvien ja työkohteiden on vaikeata kohdata etäisyyksien vuoksi. Tavoitteena oli lisätä välityömarkkinoiden dynamiikkaa - enemmän vaihtoehtoja sekä tekijöiden että työkohteiden osalta.

Syksyllä 2008 käynnistettiin työhönvalmennusbussitoiminta kahden tila-auton, Vaaksa-bussien voimin kolmen kuukauden jaksotusperiaatteella muut-tuen myöhemmin. Vaaksa-bussissa oli työhönvalmennuksessa kerrallaan kuusi henkeä. Heidän työnjohtajanaan oli työtoiminnanohjaaja, joka oli mukana työnsuunnittelussa, toteutuksessa, ohjaamisessa ja arvioinnissa. Asiakkaat busseihin ohjautuivat TE -keskuksen ja Reitin kautta. Samaan bussiin nousi hyvinkin erilaisessa lähtötilanteessa olevia osallistujia, mikä toisaalta loi haastetta ryhmän toiminnan ohjaamiselle, mutta onnistuessaan sai aikaan vertaistukea ryhmän sisällä.

Bussi-jaksot sisälsivät aluksi viikon orientaatiojakson, jonka tavoitteina olivat ryhmäytyminen, työelämän pelisääntöjen ja elämänhallintaan liittyvien asioiden kertaaminen, työturvallisuus

sekä työkohteiden tehtävien sisällön. Luennoitsijoina oli eri alojen asiantuntijoita.

Myöhemmin Vaaksa-bussit saivat uudet ”lempinimet” työkohteiden mukaan: Raksa-bussi ja Hoiva-bussi. Raksa-bussi jatkoi nimensä mukaisissa työkohteissa kuten esim. kodan rakentaminen, luontopolun ja metsäkirkon kunnostus sekä opasteiden valmistus ja asennus Suurolan kylätoimikunnalle tai taajamametsien raivausta ja näkymien maisemointia Mikkelin kaupungille.

Hoiva-bussi-jaksoja toteutettiin kaksi, jotka profiloituivat osallistujien taustojen mukaan. Toiminta tapahtui Mikkelin kaupungin vanhusten hoivayksiköissä. Ensimmäisessä jaksossa osallistujat olivat joko uudesta alasta kiinnostuneita tai harkitsivat paluuta hoiva-alalle, toiminta keskittyi virkistystoimintaan. Toisen jakson kohteet olivat samoja kuin ensimmäiselläkin kerralla, mutta nyt tehtävät olivat eritelty siivous- hoito- ja virkistystoiminnan työtehtäviin.

Vaaksa-busseilla vähennettiin liikkuvuusongelmaa, mutta siinä hyödynnettiin myös vertaistukea ja yhdessä oppimisen mahdollisuuksia. Ryhmä helpotti vertaistuen kautta toimintaan sitoutumista. Ryhmälle oli helpompaa myös tarjota koulutustilaisuuksia ja muita kartoituksia. Myös työkohteita oli helpompaa löytää, koska ne eivät olleet sidottuja taajaman keskustaan.

Asiakkaiden rekrytointi ryhmiin toi esiin myönteisiä kokemuksia asiakkaiden todellisen tilanteen selvittämisessä. Esim. Hirvensalmella – Pertunmaalla asiakkaiden rekrytointi inventoi kunnan

työttömien tilanteen yhdessä sosiaali-toimen kanssa tehokkaasti ja vaikeasti työllistettävien kokonaistilanne konkretisoitui, mikä helpotti muiden ratkaisuvaihtoehtojen löytämistä.

Vaaksa-bussin asiakkaalle toiminta saattoi tuoda tilaisuuden pitkästä ajasta ”päästä ihmisten ilmoille” ja ”arkeen vaihteluun”. Parhaimmillaan bussijakso antoi mahdollisuuden näyttää osaamistaan ja jopa sen aikana jo työllistettiin. Toki joidenkin osallistujien mielestä kyseinen toiminta oli taas yksi työttömiin kohdistunut hyödytön tempu muiden joukossa.

*”Ollaan menty nyt sitten bussilla töihin reilut kaksi vuotta. Väki on vaihtunut kyydissä kuukauden kahden välein, vauhti vaan on pysynyt mukavan rai-lakkaana erilaisista työkohteista ja välillä olleista huonoista työilmoista huolimatta. Ollaan tehty töitä jokaisen hankkeessa olevan kunnan alueella; ryhmät vain useimmiten haettu toisen kunnan puolelta.*

*Kaikissa työkohteissa huomioitu naisten ja miesten tekeminen palkitsemisen arvoiseksi. Kylät, kunnat ja seurakunnat ovat sovittuun työn valmistuttua, tarjonneet ruokaa, kahvia, ja moninaisia herkkuja. Koirakiven kesäteatteri tarjosi vielä erikseen jakson jälkeen Irwinistä tehdyn teatteritapahtuman, mikä monelle asiakkaallemme oli ensimmäinen tämänkaltaisen kulttuuritilaisuus.*

*Ryhmässä mukana olleet ihmiset ovat tulleet mukavasti toimeen keskenään, ja monelle jäänyt kaveriin sellainen ystävyysuhde, jota varmasti vaalitaan työjakson jälkeenkin. Bussitoiminta täs-*

sä muodossaan on loppusuoralla, mutta asiakaskyselyn pohjalta on luettavissa, jotta tällaiselle toiminnalle olisi tilausta.”

Työtoiminnanohjaaja Timo Roponen

### Työhönvalmennus Vaaksassa vahvistuu...

Työhönvalmennuksen merkitys kasvoi Vaaksassa kesällä 2009, jolloin saatiin hankkeeseen kaksi uutta työhönvalmentajaa lisää. Tämä vahvisti olennaisesti asiakasyhteistyötä Reitin ja TE-toimiston kanssa. Työhönvalmennuksen ohjenuorana toimii koko ajan lähettävän tahon toimeksianto, jossa valmennuksen sisältö on määritelty. Koko valmennuksen ajan säilyy tiivis yhteistyö lähettävään tahoon ja se toteuttaa asiakkaan työllistymissuunnitelmaa.

Tyypillinen yksilöllisen työhönvalmennuksen asiakas on nuori, jolta puuttuu toisen asteen koulutus, tai hän on keskeyttänyt ammatilliset opintonsa. Suhtautuminen opintoihin on kielteinen eikä ammattialastakaan ole tietoa. Päivärytmi on mennyt sekaisin ja vapaa-aika kuluu kavereiden sekä netin parissa.

”Työhönvalmentaja motivoi ja tukee asiakasta tavoitteen saavuttamiseksi ja on ”rinnallakulkija”, joka huomioi asiakkaan kokonaisvaltaisen tilanteen. Hyvä valmennussuhde perustuu asiakkaan ja työhönvalmentajan keskinäiseen luottamukseen ja valmennuksen oikea-aikaisuuteen. On muistettava, että työhönvalmennus on pitkäjänteistä työtä ja joskus se onnistuminen saavutetaan ”epäonnistumisien” kautta, jolloin saat-

taa selvitä monia työllistymiseen / opiskeluun vaikuttavia seikkoja, jotka vaativat asiantuntijan selvittelyä. Näin syntyy uusi suunnitelma, joka etenee omaa tahtiaan. Silloin kun valmennettava henkilö on aikuinen, saattaa valmentajan rooli olla toki hyvinkin lyhytkestoista. Asiat voivat ”jumittaa” esim. rohkeuden ja työkokemuksen puutteesta. Asiakkaiden antama palaute antaa uskoa työn vaikuttavuudelle ja kehittämiselle.”

Työhönvalmentaja Arja Sallinen

Työhönvalmennuksen kautta organisointiin kaksi oppisopimukseen valmentavaa työvoimakoulutusta, joissa työhönvalmennus oli vahvasti mukana. Koulutuksen aikana työhönvalmentaja tukee asiakasta ja toteuttaa kouluttajan kanssa tehtyä suunnitelmaa. Valmennus jatkuu koulutuksen jälkeen jos siihen on tarvetta. Kokemukset koulutuksista ovat olleet rohkaisevia tulosten suhteen. Suurimmalle osalle on löytynyt joko oppisopimuspaikka tai sitten asiakas on lähtenyt omaehtoiseen koulutukseen.

### Kulttuuritulkausta - työhönvalmennusta romaneille

Vallitsevat ennakkoluulot ovat usein ohjanneet sekä romanitaustaisten asiakkaiden että virkailijoiden ja työnantajien käyttäytymistä yhteistyötilanteissa. Asiakkaat ovat saattaneet kokea työharjoitteluun, työkokeiluun tai työelämänvalmennukseen lähtemisen turhauttavaksi tai on tehty liian paljon ilman realistisia päämääriä olevia toimenpiteitä.

Uutena toimintana hankkeessa alkoi kesällä 2009 romanitaustaisille asiak-

kaille suunnattu työhönvalmennus, jota toteuttamaan rekrytoitiin romanitaustainen työhönvalmentaja. Tätä kautta saatava tuki kohdentuu sekä asiakkaisiin, virkailijoihin, työnantajiin että koulutusorganisaatioihin. Työn kuvaan kuuluu olla apuna asiakastilanteissa, jotta molemmanpuoleinen ymmärrys toteutuisi.

Olin matkalla TE -toimistoon, kun tapasin nuoren romanimiehen, joka otti hihasta kiinni ja sanoi hei, sinähän olet nyt siellä Vaaksassa töissä! Hän kertoi juuri valmistuneensa rakennusalalta ja kyse li mahdollisuutta löytää työharjoittelu paikka, jotta saisi työkokemuspisteitä. Siinä samalla kutsuin hänet käymään luokseni. Asiakkuus Vaaksassa vahvistettiin tiistaina, ja jo torstaina asiakas pääsi löytöeläintalolle harjoitteluun. Asiakas oli tyytyväinen, että asia järjestyi näin nopeasti ja totesi että, ilman sinua en olisi sinne päässyt. ☺

Työhönvalmentaja Tenho Palm

Romanitaustaisille asiakkaille järjestettiin myös oma työhönvalmennusbussijakso, joka sai mukana olleilta lempinimen ”kirjastoauto”. Työkohteet olivat talon maalausta Pertunmaalla ja teatterin istumapenkien valmistusta Kalvitsassa. Kokeilu tuotti myönteisiä kokemuksia, ja tyytyväisiä olivat sekä mukana olleet valmennettavat että työn tilaajat.

Romaneille suunnattu työhönvalmennus on jo tuottanut näkyvää tulosta. Koulutukseen hakeutuminen on lisääntynyt huomattavasti tänä vuonna ja useita asiakkaita on aikaisemmasta kielteisestä suhtautumisestaan huolimatta lähtenyt työharjoitteluun ja työelämävalmennukseen työpaikoille.

### 8.3 Soitapa sinne Työpankkiin...

”- Kylläpä se naapurin puutarha rehoittaa komiasti...

- Pittääpä naapuri vain huolta omasta puutarhastaan!

- Mutta katsoppas minun nurmikkoani! Minäpä tiedän mistä sinullekin apu...

...soitappa sinne Mikkelin seudun työpankkiin ...sieltä saat apua puutarhan kunnostustöihin ja kuules, se on vielä kotitalousvähennys-kelpoista!”

Työpankkimainos  
Iskelmäradiossa 2009

Vaaksa hanke on mukana valtakunnallisessa työpankkikokeilussa. Hankkeen rooli on toimia työpankin markkinoijana ja työtoimeksiantojen vastaanottajana. Hanke vastaa myös toiminnan koordinoinnista. Mikkelin seudun Työpankkiverkoston kuuluvat tällä hetkellä Ektorin, Savoset Mikkeli, ESLI, Omega ry, Kangasniemen työttömät ry, Mikkelin kaupungin Nuorten työpaja, Mäntyharjun työttömät ry, Savoset Mikkeli ja TSL. Tämän lisäksi Mikkellisä toimii myös Mikemet Oy:n harjoittama JobBank työpankki, jonka palvelut on suunnattu pääasiallisesti teollisuustyönantajille.

Työpankkiverkosto on ollut kätevä ja vaivaton tapa kotitalouksille, yrityksille ja kunnille hankkia työsuorituksia ja palveluja laskua vastaan ilman työsuhdetta työntilaaajan ja tekijän välillä. Työsuunnittelija Mervi Rossi on ottanut vastaan toimeksiantoja, jotka hän on sitten jakanut eri työllistämisyksiköille. Työkeikkojen hallinnassa on käytetty TARMO -ohjelmistoa. Työnantajavastuun kantaa yksikkö, johon työntekijä on työ-

suhteessa. Työntekijöille maksetaan työehtosopimusten mukainen palkka ja tilaaja saa hyödyn kotitalousvähennyksenä. Työsuoritteet ovat olleet mm. purku-, korjaus- maalaus- ja pieniä remonttitoita, puutarhan kunnostustöitä, polttopuun hakkuuta, lumenluontia ja kotipalvelun lisänä tapahtuvia työsuoritteita.

*” Vanhempi nainen ( vm. 1927 ) soitti ja oli hyvin epäileväinen koko systeemisestä, sillä hänellä oli huonoja kokemuksia vastaavasta toiminnasta. Vakuuttelujeni jälkeen hän kuitenkin vielä halusi antaa mahdollisuuden ja jätti toimeksiantannon. Parin päivän kuluttua samainen asiakas soitti ja lähetti kiitokset työpankin rivakoille pojille hyvästä työsuorituksesta; pusikko tontilta oli nyt poissa ja kasvimaata käännettynä, ja ottivat ne sadevesikourutkin puhtaaksi vaikkei ollut puhetta etukäteen.... Samainen asiakas on sen jälkeen tilannut ainakin kuusi kertaa työpankista apua itselleen ja on sopimassa jopa säännöllisestä viikottaisesta avusta. Omien sanojensa mukaan ilman tätä hän ei enää voisi mökissään yksinään asua.”*

*Työnsuunnittelija Mervi Rossi*

Mitä enemmän työpankkiverkostolle tilauksia sen enemmän mahdollisuuksia synnyttää välityömarkkinoille uusia työpaikkoja. Esim. tulevaisuutta talvikaudeksi on TSL palkannut ns. ”kiertävän lumimiehen”, joka hoitaa tulevat lumenluontikeikat. Työpankia ja siihen liittyvää elleensijoittamista tai palveluiden myyntiä voidaan pitää mallina, jossa välityömarkkinat ja avoimet työmarkkinat kohtaavat toisensa kaikkia hyödyttävällä tavalla.

## 8.4 Takomo - kun rauta on kuumaa...

Takomo-ryhmien alkuperäisenä ajatuksena oli ennaltamäärätyn ajanjakson ajan kohdistaa toimenpiteitä tiettyyn ammattialaan tai kohderyhmään, joka on välityömarkkinoiden kannalta merkityksellinen. Toimenpiteinä tarjotaan osaamiskartoituksia, täsmäkoulutuksia, yrittäjätietoutta. Merkittävässä asemassa on myös työnantajakontaktit ja muu työnantajayhteistyö, jota kyseisen ajanjakson kuluessa voimallisesti toteutetaan.

### Kulttuuri-Takomo

Ensimmäisen Takomon kohderyhmäksi valikoituivat kulttuurialan toimijat, joiden työllistymisessä on ollut vaikeuksia sekä työnhakijat, joiden hakuammatti ei löydy kulttuurialalta, mutta heillä on erilaista kulttuurialan osaamista. Takomon aloitti 11 asiakasta, jotka ohjautuivat ryhmään TE -keskuksen kautta.

Kulttuuri-Takomon toiminnallinen sisältö laadittiin asiakaslähtöisesti ryhmään osallistuneiden omista ideoista. Ohjelma sisälsi mm. luentoja luovuuden mahdollisuuksista, yrityskäyntejä, tietoa kulttuurialan apurahoista ja muusta rahoituksesta, mahdollisuuden itsetuntemuksen vahvistamiseen sekä osaamisen ja vahvuuksien kartoittamiseen. Ryhmäkokoontumisten lisäksi oli mahdollisuus myös yksilöllisiin tapaamisiin.

Kulttuuri-Takomon soittautui haasteelliseksi monesta näkökulmasta; osallistujien laaja ikäjakama, ammattikou-

lutuksen tason kirjavuus, työkokemus ja yleensäkin osallistujien hyvin erilaiset tavoitteet ja kiinnostuksen kohteet. Työllisyysnäkökulmat kulttuurialan toimijoille ovat myös melko niukat, monet työtilaisuudet perustuvat erilaisiin hankkeisiin. Taiteilija-identiteetti pitää usein sisällään hyvin individualistisen näkökulman; taidetta tehdään omien sisäisten luovien prosessien määrittämänä, jolloin muu maailma ja markkinatalouden pelisäännöt jäävät toissijaiseksi. Monelle takomolaiselle haasteena oli oman tekemisen johdonmukainen tuotteistaminen ja oman itsensä markkinoinnin tehostaminen.

Kulttuuritakomon tulokset jäivät laihoiksi, jos ajatellaan työllistymistä, mutta osalle asiakkaista ensimmäistä kertaa realisoituivat omat mahdollisuudet kulttuurialalla työskentelyyn. On ikävää todeta, että joskus on parempi harrastaa intohimoisesti kuin tehdä ”sitä” työseen”.... vai kuinka monelle putkimiehelle sanotaan hanakasti, että ”lopeta haahuilu, vaihda alaa ja ala sinäkin tehdä oikeita töitä”?

### Takuaako työnhaku?

#### Taitaa olla aikamoista takomista!

Kulttuuri-Takomon jälkeen päätettiin taakoa perinteistä työhakukoulutus-formaattia täydennettynä itsensä ilmaisu / esiintymistaito-teemalla. Ryhmät olivat luonteeltaan pienryhmiä, Mikkelin kaupungin Mikropajan koulutustilan mahdollistaessa kuuden henkilön osallistumisen kerrallaan; opetus voitiin näin räätälöidä suhteessa osallistujien taitotasoon ja tarpeisiin. Kestoltaan ryhmät

olivat aluksi seitsemänpäiväisiä, mutta asiakaspalautteen perusteella niiden kesto pidennettiin kahteen viikkoon.

Työnhaku-takomoja järjestettiin sekä alkeis- että jatko-ryhminä. Lisäksi toteutettiin yksi romanitaustaisille asiakkaille suunnattu sekä kuulovammaisille viittomakielen tulkilla resurssoitu ryhmä. Takomo-ryhmiin asiakkaat ohjautuivat Vaaksa-hankkeen asiakasrekisterin ja Työllistämispalvelukeskus Reitin työvoimaneuvojien kautta.

ATK-opetuksessa käytettiin Linuxin UBUNTU-järjestelmää, joka on ilmainen ja näin ollen jokaisen hankittavissa käyttöönsä. Työnhaku-Takomo sisältö painottui tietokoneen peruskäyttötaidon vahvistamiseen, sähköisen asioinnin harjoitteluun ja työnhaun välineisiin internetissä. Lisäksi ryhmissä otettiin esille työnhaun ja työelämän pelisääntöjä sekä tehtiin itseilmaisu- / esiintymisharjoitteita. Kaikki kurssilaiset saivat viikon aikana käytetyn USB -tallennusvälineen omakseen, joka piti sisällään kurssilla jaetun sähköisen asioita selvittävän materiaalin sekä kurssilaisen omat tiedostot esim. ansioluettelo, avoimet hakemukset yms. Kurssilaisten oli mahdollisuus ostaa myös tietokone omaksi (10,00€)

Ryhmään osallistuneiden ATK-valmiudet olivat pääsääntöisesti alkeistasolla muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Yleensä asiakkaat arvioivat osavansa enemmän kuin käytäntö sitten osoitti. Kolmanneksella ei ollut omaa sähköpostiosoitetta ja mukaan mahtui myös osallistujia, jotka eivät koskaan olleet käyttäneet tietokonetta.

*”Oli mielenkiintoista seurata joidenkin ”vastahankaisten asiakkaiden” atk-taivalta takomossa. Ryhmään oli lähdetty mukaan ehkä vain ”kulukorvaus-mielissä”, mutta parin päivän jälkeen alkoi hymy olla jo herkässä, kun oma sähköpostiosoitekin oli jo avattuna. Edistymisen näppäimistöllä saattoi olla hidasta ...etusormi etsi ja keskisormi painoi ... mutta lopputuloksena oli se, että asiakas halusi ostaa tietokoneen itselleen ja huolehti kovasti siitä, että se hänen oma muistitikkunsa pysyy tallessa. Tähän tarvittiin toki rentoa ja asiakkaan erityispiirteet huomioon ottavaa opettajaa unohtamatta itse ryhmää ja sen mukavaa, kannustavaa ilmapiiriä.”*

*Työsuunnittelija Sari Mäkitalo-Tulokas*

Moni kurssilainen osti mukaansa käyttämänsä koneen Mikropajalta. Tätä edesauttoi selkeästi Mikkelin vuokratilojen käytäntö, jossa remonttien yhteydessä kaikkiin asuntoihin asennetaan internetyhteydet sisällyttäen ne vuokraan. Näin kynnyksellä hankkia itselle tietokone on taas madaltunut askeleen.

Viranomaisten palvelut sähköistyvät vauhdilla ja henkilön identifiointi palveluissa perustuu pankkitunnusten käyttöön. Ikävä kyllä yhtenä epäkohtana tuli esille, että kaikki pankit eivät anna esim. luottohäiriömerkinnän omaavalle tunnuksia, jolloin asioiden hoito sähköisesti eri viranomaisten kanssa estyy.

Mutta onhan näitä nähty, monenmoisia työnhakuryhmiä aikojen saatossa. Voi kysyä montako moisesta kurssimyllystä on työllistynyt? Monet asiakkaista eivät todellakaan olleet ensimmäistä kertaa asian äärellä, mutta kuitenkin ryhmät

täyttivät paikkansa. ATK-taitoja ja niihin olennaisesti liittyviä internetin ja sähköisen asioinnin taitoja voidaan pitää tämän hetkisen yhteiskunnan kansalais-taitoina, joiden kautta ihmiset ovat vahvemmin osallisena omien asioidensa hoidossa.

### 8.5 Toimivuutta myös välityömarkkinoille

Vaaksa hankkeeseen kilpailutettiin asiantuntijapalvelua kartoittamaan edellytykset perustaa sosiaalinen yritys kuntien työllistämistarpeita varten. Kilpailutuksen voitti Innolink Research Oy ja varsinaista selvitystä ryhtyi tekemään Mikko Kesä asiantuntijana.

Hyvin pian selvityksen alkuvaiheessa todettiin hankkeen avaintoimijoiden taholta, että sosiaalinen yritys ei enää ole samalla tavalla ratkaisu kuin hankkeen suunnitteluvaiheessa. Eniten tähän vaikutti EU:n asettama velvoite Suomea kohtaan muuttaa julkisen tuen myöntämistapaa yrityksille ja yhdistykselle. Lainsäädännön myötä tämänhetkinen korkein korotettu palkkatuki oli mahdollista enää kunnille, yleishyödyllisille yhdistyksille ja toimijoille, joiden yhteenlaskettu julkinen tuki on vuodessa alle 200 000 euroa.

Tämän seurauksena hankittu asiantuntijapalvelu kohdistettiin Mikkelin välityömarkkinoiden rakenteiden selvittämiseen ja varsinkin kaupungin oman roolin jäsentämiseen. Selvitystyön tuloksena kaupunginhallitukselle esitettiin päätettäväksi loppuvuodesta 2009 kolme linjausta:

1. Keskittää kaupungin työllisyshoidon koordinaatiota henkilöstö- ja kehittämisselvityksen alle.
2. kohdistaa kaupungin palkkatukityöllistämistä pitkään työttömänä olleisiin ja varsinkin työmarkkinatuen kuntaosuuden laskutuksessa oleviin.
3. uudistaa kaupungin työpajojen toteuttamismalli

Kaikki nämä linjaukset ovat toteutuksessa vuonna 2010 ja niitä jatketaan myös seuraavina vuosina. Työpajojen kehittämisen vauhdittamiseksi Mikkelin kaupunki haki kesällä 2010 erillistä työpajojen kehittämishanketta vuosille 2011 - 2013. Hankkeen valmisteluun on haettu myös erillistä valtion avustusta, joten valmistelevat työt on aloitettu syyskuussa 2010. Työpajojen kehittämishanke sai nimekseen ”Vartti” ja se on tiiviissä yhteydessä Vaaksa hankkeeseen ja työvoiman palvelukeskus Reittiin.

### 8.6 Lähemmäksi työtä

Vaaksa hanke on toiminut nyt reilut kaksi vuotta. Sen keskeinen idea on ollut kiinnittää huomiota välityömarkkinoilla toimivien työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksiin. Hankkeelle on asetettu myös toiveita, että se voimakkaammin kehittäisi myös asiakkaidensa ammatillisia valmiuksia. Voidaan kuitenkin nyt todeta, että kysyntään liittyvien asioiden kehittäminen on ollut tarpeellista ja haastavaa.

Kaupungin palveluyksiköistä, järjestöistä, yksityisiltä työnantajilta ja myös ympäryskunnista tullut palaute on ol-

lut myös rohkaisevaa. Vaaksa hanke on koettu kumppaniksi joka toimii mottonsa mukaisesti, eli lähellä työtä. Merkittävää on ollut myös se, miten hankkeen alulle panema työllisyshoidon strategian uudistus on nyt löytämässä paikkansa kaupungin elinvoimaisuus- ja kilpailukykystrategiasta. Hanke on selvästi hyötynyt myös hallinnoijastaan. Projektipäällikkö Pekka Pataman aikaisempi kokemus ESR-hanketoiminnasta ja projektisihteeri Pia Korkan osaminen kaupungin hallinnosta ovat antaneet mahdollisuuden keskittyä varsinaiseen sisältöön.

Mikkelin kaupungin kehittämis- ja henkilöstöpalvelut ovat ottaneet hankkeen omakseen. Erityisesti kehitysjohtaja Soile Kuitusen panos on ollut merkittävä. Iso osa hyvillä tuloksilla on ollut myös kumppaneilla, joista Työvoiman palvelukeskus Reitti on ollut avainasemassa jo fyysisen läheisyytensäkin takia. Myös projektihenkilöstö on ollut hankkeen tavoitteiden takana sitoutumisellaan ja ammattitaidollaan tulokset ovat olleet sen mukaisia.

*Vaaksan henkilöstön kokemusten pohjalta toimittanut Sari Mäkitalo-Tulokas*

Ääniä kentältä :

## 9. Mäntyharjun Työttömät ry/ POTKURI -projekti

Mäntyharjun Työttömät ry. on yleishyödyllinen yhdistys, joka perustettiin vuonna 1993. Yhdistyksen tarkoitus on toimia työttömyyden vähentämiseksi ja poistamiseksi, työttömien toimeentulon parantamiseksi, työttömyydestä aiheutuvien taloudellisten ja fyysisten haittojen vähentämiseksi sekä ennaltaehkäistä syrjäytymistä. Yhdistys toimii myös työttömien edunvalvojana ja sosiaalisena tukena.

POTKURI -projekti aloitti toimintansa 01.01.2010 Mäntyharjun Työttömät ry:n hallinnoimana.

POTKURI -projektin edeltäjänä toimi edelliset kolme vuotta KIERRE-projekti, myös Mäntyharjun Työttömät Ry:n hallinnoimana.

### 9.1 POTKURI -projektin tavoitteet

Projektin toiminta-ajatus on ihmisen tasavertaisuus lähtökohdasta tai koulutuksesta riippumatta.

Tavoitteena on löytää nuorille ensimmäinen työpaikka tai löytää yhdessä nuoren kanssa hänen taipumuksiaan vastaava ammattikoulutus tai saada nuori jatkamaan kesken jäänyttä koulua. Nuoria rohkaistaan hakemaan töitä avoimilta työmarkkinoilta. Pyrimme vahvistamaan nuorten itsetuntoa ja samaan takaisin oman elämänsä hallinnan. Projektin tavoitteena on myös es-

tää nuorten syrjäytymistä ja liukumista pois järjestäytyneestä yhteiskunnasta. Tavoitteiden onnistumisella on välillistä merkitystä huumeongelmien ja nuorisorikollisuuden estämisessä.

Toissijaisena kohderyhmänä projektissa ovat pitkäaikaistyöttömät ja osatyökykyiset asiakkaat. Tavoitteena on ehkäistä syrjäytymistä sekä palauttaa henkilöitä takaisin aktiiviseen työelämään.

Projektin tavoitteena on ollut työllistää 10-20 henkilöä.

Aktiivinen asiakkaiden seuranta kuuluu projektin sisältöön yhdessä Työvoimahallinnon kanssa. Asiakkaiden seuranta tapahtuu heti harjoittelujakson alusta alkaen laatimalla tarkat henkilökohtaiset suunnitelmat tiedot ja taidot huomioiden. Harjoittelujakson aikana tarkistetaan säännöllisesti kuinka asiakas on edistynyt ja sopeutunut työelämään sekä seurataan kehitystä sosiaalisista valmiuksista toimia työyhteistyössä

Asiakkaan elämänlaatua pyritään parantamaan kaikilta osin käytössämme olevilla keinoilla.

Voimme asiakkaan kanssa olla yhteydessä mahdollisiin työnantajiin ja toimia työpaikoilla alkuvaiheessa myös tukena. Oman elämän hallintaan liittyvissä asioissa, kuten asunnon etsimisessä tai raha-asioiden selvittämisessä voimme olla avuksi. Terveystuhoon liittyvissä ongelmassa ohjataan asiakkaat hakeutumaan terveyden huollon piiriin tai asiakas voidaan ohjata myös hakeutumaan päihdehoitajan tapaamiseen tai mielenterveystoimistoon.

### 9.2 Tuotettavat palvelut

Projekti voi tarjota

- työharjoittelu-, työkokeilu- tai työelämävalmennuspaikan
  - kuntouttavan työtoiminnan paikan
  - palkkatukityöpaikan
- Mahdollisia työtehtäviä on mm. puutyöpajalla (huonekalujen entisöintiä, rakennustöitä yms.), Kierrätyskeskuksessa (asiakaspalvelua, myyntityötä, kassatyöskentelyä, tavaroiden lajittelua), metallipajalla (polkupyörien ja laitteiden kunnostusta ja korjausta), ATK-pisteessä (Kierrätykseen tulleiden ATK-laitteiden tarkastusta, ohjelmointia ja kunnostusta), verhoomossa voi opetella ammattilaisen kanssa huonekalujen verhoilua, ulkotöissä on kiinteistöhuoltoa, puutarhatöitä yms.

- elämänhallinnan yksilöllistä tukemista ja arjenhallintataitojen kartuttamista
- mahdollisuuden ohjattuun ja tuettuun työhön
- räättälöidyn polun koulutukseen tai avoimille työmarkkinoille
- mahdollisuuden saada arvokasta työkokemusta
- vertaistukea ja yhteisön, johon kuulua
- työssä suoriutumisen kartoittamista
- yleisen toimintakyvyn kehittämistä elämän eri osa-alueilla

### 9.3 Vaikuttavuus

Kaiken kaikkiaan koko projektissa on ollut **80** henkilöä.

Projektin työllistämiä henkilöitä on 1 projektipäällikkö ELY-keskuksen rahoituksella, 3 työnsuunnittelijaa kunnan

palkkaamana, (1 ohjaaja projektin tuotolla,) 1 matkahuollon työntekijä projektin tuotolla ja lisäksi 7 henkilöä erilaisilla palkkatuilla työllistettynä.

Työharjoittelussa/työelämänvalmennuksessa oli 35 (joista osa aluksi työkokeilussa), kuntouttavassa työtoiminnassa 20, sosiaalihuollollisessa työtoiminnassa 3, yhdyskuntapalvelussa 3, koulun TET-harjoittelijoita 6 nuorta..

**Palkkatuetusta työstä ja työharjoittelusta/työelämävalmennuksesta siirtynyt eteenpäin**  
(42 hlöä)

- 1 perustanut oman yrityksen
- 14 saanut työpaikan
- 1 siviilipalvelukseen
- 2 toiseen TEV-paikkaan (työelämän valmennus)
- 13 heistä on tällä hetkellä Potkurissa palkkatuetussa työssä tai TEVillä
- 3 on siirtynyt kuntouttavaan työtoimintaan Potkurissa
- 1 muuttanut muualle
- 6 tällä hetkellä työttömänä tai sairauslomalla
- 1 ei tietoa

**Kuntouttavasta työtoiminnasta (20 hlöä) siirtynyt eteenpäin**

- 4 saanut työpaikan
- 1 siirtynyt Savosetille
- 8 on tällä hetkellä Potkurissa
- 7 työttömänä

**YHTEISTYÖTAHOT:**

- ELY -keskus: projektituki (projektipäällikön palkka 100%, hallinnolliset kulut 75%)

- Mäntyharjun kunta: työsuunnittelijat (1hlö/jokaista alkavaa 10 valmentautujaa kohti)
- Vaaksa-hanke
- Työpankki, Mikkelin seudun työpankkiverkosto (uutena yhteistyökumppanina 05/09)
- Mikkelin Työ- ja elinkeinotoimisto, Mäntyharjun toimipaikka: työharjoittelija- ja työntekijärekrytointi
- Kriminaalihuolto: yhdyskuntapalvelu
- Sosiaalitoimi: kuntouttava työtoiminta ja sos.huoll. työtoiminta
- Kuusakoski: metalliromut
- Työvoiman palvelukeskus Reitti: valmentautajat
- Oy Matkahuolto Ab: tavaraliikenne
- Mäntyharjun Seurakunta: työttömien ruokailu
- Tuustaipaleen Kuntoutumiskeskus
- Mäntyharjun kunnan päihdehoitaja: asiakasohjausta
- Mäntyharjun Nuorisotoimi
- Savoset: ATK-laitteiden purkua
- Paikalliset yritykset: hankinnat ja harjoittelijat
- YH-itä-suomi: taloyhtiöiden kiinteistöhuoltoa

Toimivat Välityömarkkinat Etelä-Savoon -hanke on auttanut suuresti informoimalla esim. ELYn linjauksia välityömarkkina-asioissa. Tiedonkulku on sujunut jouhevasti ja uusista asioista on saanut hyvin tietoa hankkeen järjestämissä seminaareissa. Omalta osaltaan seminaarit ovat tarjonneet loistavan väylän kanssatoimijoiden tapaamiselle ja keskusteluille. Myös ELY:n työntekijät ovat olleet helposti tavoitettavissa.

Kaunis Kiitos Maritalle! Apusi on ollut monessa kohtaa korvaamatonta.

*Terveisin Tiina Toivonen,  
työsuunnittelija/POTKURI-projekti,  
Mäntyharju*

## 10. Verkko-projekti

*Virpi Leskinen, projektipäällikkö*

### 10.1 Projektin lähtökohta, tavoitteet ja kohderyhmä

Projektin lähtökohtana oli eteläsavolaisten 17-24-vuotiaiden nuorten työllistymisen ja kouluttautumisen edistäminen ja välillisesti tarjotun yksilötuen ja ohjauksen kautta nuorten työelämävalmiuksien parantaminen.

Projekti käynnistyi kevään 2008 aikana ensin huhtikuussa Savonlinnassa ja sitten myöhemmin touko- ja kesäkuun aikana Pieksämällä, Juvalla ja Mikkelissä. Projektin toimialueena on koko Etelä-Savo. Projektin hallinnoinnista vastaa Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristö-keskus (ELY-keskus) ja toteutuksesta Savonlinnan työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto).

Projektin kohderyhmänä olivat eteläsvolaiset alle 25-vuotiaat työttömät työnhakijat. Juvan- ja Pieksämäen työ- ja elinkeinotoimistojen alueella kohderyhmänä olivat myös alle 30-vuotiaat työttömät työnhakijat erityisperusteluihin.

Projektin määrällisenä yleistavoitteena oli 85 nuoren vuosittainen ohjaus työhön tai koulutukseen ja toimintakauden 2008-2010 kokonaistavoitteena oli 255 nuorta projektin toiminnan piirissä. Projektin keskeisin tehtävä oli varmistaa osaavien ja ammattitaitoisten nuorten jääminen Etelä-Savon alueelle ja näin osaltaan parantaa työmarkkinoi-



*Verkon nuori asiakas harjoittelujaksolla isossa marketissa.*

den kohtaantoa. Projektin toiminnalliset kirjanpidon kustannukset oli budjetoitu 976 000 euroon. Lisäksi projektilla oli käytössä kiintiö palkkatukiin ja starttirahaan kesästä 2009 alkaen.

Projektin laadullisena tavoitteena oli koulutus- ja työnhakulähtöisesti myös nuorten sisäisen ja ulkoisen elämäntilanteensa kartoituksesta tulevaisuuden koulu- ja työpolkujen selvittämiseen. Kokonaisvaltainen lähestymistapa on mahdollistanut erilaisten esteiden poistamisen nuoren tulevaisuuden työuran tieltä.

Globaalin maailmantalouden taantuma näyttäytyi projektin toiminta-alueella yhä kasvavana nuorisotyöttömyytenä lieveilmiöineen. Projektiin se toi yhä laajemmin nuoria, jotka tarvitsivat tukea tilanteeseensa ja halusivat sitoutua yksilölliseen ohjaukseen. Projektin toiminnan kautta autettiin ja tuettiin eteläsvolaisia nuoria selviytymään taantuman yli tarjoten tuetusti erilaisia työ-

voimahallinnon toimenpiteitä. Yksilöohjauksella tuettiin nuoria täydentämään nykyistä koulutustaan tai hankkimaan ammatillista koulutusta ja näin parantamaan heidän työmarkkina-asemaansa.

## 10.2 Projektin toteutus ja yhteistyö

### Asiakkaiden ohjautuvuus

Projektiin osallistujat ohjautuivat ensisijaisesti alueiden työ- ja elinkeinotoimistojen kautta. Tällöin ohjaavana kriteerinä oli TE-toimiston vastuuvirkailijan näkemys siitä, että asiakas tarvitsee lisätukea työelämään pääsemiseksi eikä ole työ- ja elinkeinotoimiston peruspalvelujen kautta autettavissa. Asiakkaita ohjautui myös alueiden sosiaalitoimistoista, kouluista, terveydenhuollon mielenterveyden ja päihdehuollon yksiköistä ja toisista projekteista. Sanan kiiriessä nuorten keskuudessa osasivat potentiaaliset asiakkaat myös itse ottaa yhteyttä Verkon ohjaajiin.

### Verkon toimintamalli

Verkko-projekti rakennettiin antamaan asiakkaalle lisäpalveluja TE-toimiston perustehtävän lisäksi. Verkon ohjaajilla oli mahdollisuus erilaiseen laajempaan lähestymistapaan, yksilöllisesti ja tarvittaessa moniammatillisesti tehden yhteistyötä asiakkaan eduksi. Ohjaajat voivat myös jalkautua kentälle helpommin, ja nuoren kanssa voidaan vaikkapa mennä yhdessä tutustumaan mahdolliseen työpaikkaan ja etsiä työvalmennus- ja harjoittelupaikkoja. Jos-

kus työnsaannin tai opiskelun esteenä on terveydellisiä, taloudellisia tai muita syitä, joihin Verkon työvoimaohjaajilla oli mahdollisuus pureutua syvemmin ja etsiä mahdollisesti nuorelle uusia väyliä ongelmien ratkaisemiseksi ja esteiden purkamiseksi.

Verkko-projektissa työvoimaohjaajat tekivät ohjaustyötä nuorten kanssa yksilöllisesti ohjaten ja tukien. Etenkin vaikeimpien asiakkaiden ympärille nuoren asioiden selvittämiseksi luotiin työpari tai rakennettiin moniammatillinen tiimi. Lisäksi Verkko toimi kiinteässä yhteistoiminnassa ja vuorovaikutuksessa alueidensa nuorten asioiden yhteistyöryhmien kanssa.

Verkon palveluksessa ostopalveluna oli hankittu työvalmentajapalveluita, jotka omalta osaltaan syvensivät ja täydensivät kokonaisuutta.

### Verkon palvelut työnantajille

Työnantajille Verkko-projekti tarjosi apua sopivan nuoren työharjoittelijan, työelämävalmennettavan tai työntekijän etsimiseen, opastusta sopimuspapereiden ja asiakirjojen laatimiseen sekä työvalmentajapalvelut, joiden kautta nuori sai ohjausta työelämän pelinsääntöjen selvittämiseen ja työtehtäviin perehdyttämiseen työpaikalla.

### Verkon ohjaustyö

Verkon työvoimaohjaajat ja työvalmentajat kävivät läpi ammattikoulutettujen nuorten uratoiveita ja niiden toteutta-

misen esteitä ja mahdollisuuksia. Nuorille laadittiin toimintasuunnitelmia, ja suunnitelman toteutuessa he työllistyivät avoimille työmarkkinoille. Niille nuorille, joiden kyvyt, tiedot tai taidot eivät yltäneet esimerkiksi terveydellisten esteiden vuoksi avoimille työmarkkinoille, etsittiin työ välityömarkkinoilta. Työvälineinä toimivat myös työkokeilu, -harjoittelu ja valmennus, ja Verkolla oli käytössään syksystä 2009 lähtien myös palkkatukimahdollisuus siihen oikeutetuille nuorille, ja myös Sanssi-korttia jaettiin edistämään työnsaantia.

Ammattikouluttamattomia nuoria ohjattiin saattamaan koulutus päätökseen (peruskoulun päättötodistus ja keskeyttäjä) ja suorittamaan ammatillinen perustutkinto. Joskus pohdittiin ammatillisen koulutuksen vaihtamista ja ohjattiin nuorta esimerkiksi ammatinvalinnan ohjauksen suosituksesta tutustumaan työharjoittelun tai työvalmennuksen kautta tiettyyn ammattialaan.

Perustehtävän (työhön tai koulutukseen ohjaus) lisäksi Verkon työvoimaohjaajat ja työvalmentajat tukivat nuoria asiakkaita kokonaisvaltaisen elämänhallinnan parantamisessa, jos huomattiin, että asiakas tarvitsee kokonaisvaltaisempaa tukea työllistykseen tai pystyäkseen kouluttautumaan omalle alalleen. Nuoria asiakkaita tuettiin ja ohjattiin mm. terveys-, asumis-, raha- ja ruoka-, ystävyys ja perhe-asioiden hoidossa. Kokonaisvaltaisemmin hankkeen tavoitteena olikin se, että nuori asiakas koki avun kautta olevansa oman elämänsä subjekti, ei objekti.

Kaiken kaikkiaan Verkon ohjaajien työtä suuntasivat projektille asetetut määrälliset ja seuraavat laadulliset toivottavat tulokset:

- ammattitaitoinen työelämään siirtynyt nuori,
- oman koulutuspaikan löytänyt nuori: ”tämä on mun ala!”,
- elämäänsä hallitseva omia tavoitteitaan motivoituneesti eteenpäin vievä nuori, joka tunnistaa ”valoa tunnelin päässä” ja
- elämäänsä hallitseva nuori, joka on saanut projektin kautta onnistumisen kokemuksia ja uskoa tulevaisuuteen ja osaa etsiä apua, jos asiat eivät etene.

### Alueellisuus

Verkko-projektin alueena oli koko Etelä-Savo. Projektin omat toimipisteet sijaitsivat Mikkelissä, Savonlinnassa ja Pieksämäellä, lisäksi asiakasohjausta tehtiin matkatyönä Juvalla ja Joroisilla yhtenä päivänä viikossa sekä tarpeen mukaan mm. Kerimäellä, Heinävedellä, Punkaharjulla, Rantasalmella, Sulkavalla, Ristiinassa ja Puumalassa.

Ohjauksen tavoitteet, toimintatavat tai tulokset eivät eronneet oleellisesti alueittain. Hankehenkilöstö kokoontui kuu-kausittain yhteiseen tiimipalaveriin, jossa käsiteltiin asiakastilanteita, ohjausprosesseja ja joissa oli mahdollisuus peilata ja verrata myös toimintatapoja. Lisäksi henkilöstö kävi työnohjaukses-



sa projektin kuluessa ja osa työvoimaohjaajista koulutautui työvalmentajiksi.

### Yhteistyö TE-toimiston ja muiden verkostotoimijoiden kanssa

TE-toimiston nuorten neuvojat ja työvoimaohjaajat sekä Verkon työvoimaohjaajat sekä työvalmentajat olivat tiiviissä yhteistyössä asiakkuuksien ohjauksessa Verkolle ja hankkeen toiminnassa asiakastilanteiden seurannassa. Hankkeen loppuvaiheessa asiakkuuksia saatettiin takaisin TE-toimistolle. Yhteinen asiakashallinta- ja tietotekniset järjestelmät sekä yhteiset palaverit ja koulutukset mm. lakien ja asetusten muutoksista varmistivat tiedonkulun toimivuuden asiakkaiden saattamisvaiheissa.

Verkon työntekijät tekivät yhteistyötä alueen TE-toimistojen, työvoiman palvelukeskusten, sosiaalitoimien, terveydenhoidon yksiköiden, koululaitosten, asuntotoimistojen, velkaneuvojien, poliisin sekä muiden projektien kanssa ja projekti osallistui alueiden yhteistoimintaryhmissä työskentelyyn.

### 10.3 Projektin tulokset

Verkko-projektille asetetut määrälliset tavoitteet ylittyivät, mikä kertoo siitä, että taantumavaiheessa yhä useampi nuori tarvitsi tukea yksilöllisen koulutus- tai työuran suunnittelussa ja toteutuksessa, ja siitä, että hanke on ollut kohderyhmälleen hyvin tavoitettavissa. Kokonaistavoitteena hankkeella on hankesuunnitelmaan kirjattuna 255

nuorta ja tilanne 30.06.2010 oli 525 nuorta projektin toimenpiteissä. Verkon asiakkaista n. 2/3 oli nuoria miehiä, joten erityisesti heidän työ- ja koulutus-tilanteeseen erityispiirteineen päästiin antamaan ohjausta ja tukea.

Verkko-projekti teki asiakkaille, työnantajille ja yhteistyökumppaneille palautekyselyn hankkeen puolivälissä ja lopussa. Palautteen perusteella Verkon toimintamallia pidetään onnistuneena ja tämäntyyppiselle toiminnalle toivotaan jatkoa. Otteita annetusta palautteesta:

- ”Pääsääntöisesti palaute on ok. Joskus byrokratian koukerot ovat ihmeittäneet. Toiminnan jatkaminen on haaste TE-toimistoissa. Asiakkaiden ohjaaminen ja auttaminen saattaa langeta TE-toimistoille. Mikä ja minkälainen toiminta korvaa projektin?” (yhteistyökumppani)

- ”Hyvä lisäresurssi, avuksi ollut nuorten tilanteisiin. Jalkaantuminen työpaikoille ja yhteistyötahojen suuntaan ollut hyvää. Kiitos!” (yhteistyökumppani)

Palautteessa on myös kehittämisehdotuksia, ja erityisesti työnantajakäynnit ja yrityksille annettu neuvonta, ohjaus ja tuki on koettu tärkeäksi ja sitä toivottiin jatkossa vielä enemmän. Myös työharjoittelun, -valmennuksen ja -kokeilun tavoitteita toivottiin terävöitettäväksi.

Toiminnan vaikuttavuutta tarkasteltaessa kertovat määrälliset mittarit asiakasvirtalukuja ja ohjautuvuutta. Todellinen onnistumisen ja vaikuttavuuden mittari on asiakkaan kokemaa tyytyväisyyttä ja lopullinen tavoitteen tarkastelu konkre-

tisoituu vasta myöhemmin niissä toteutuvissa tulevaisuuden toiveissa ja mahdollisuuksissa, joita nuori kokee Verkon asiakkuuden myötä.

### 10.4 Oma arviointi projektin menestyksestä ja hyvät käytännöt

Verkon toimintakonseptissa lisäarvoa nuorten ohjauksessa toivat seuraavat hyvät käytännöt:

- yksilöllinen ohjaus, laajempi tehtävä ja tuki nuorelle, asiakaskohtainen painutuminen mahdollistuu
- moniammatillisuus, yhteistoiminta verkostossa asiakkaan eduksi
- Verkon työvoimaohjaajan, TE-toimiston virkailijan ja työvalmentajan saumaton yhteistoiminta
- seuranta tiiviimpää, ei riippuvaista siitä, onko työnhaku voimassa vai ei
- nopea reagointi, kentälle jalkautuminen
- ohjaajalla mahdollisuus erilaiseen lähestymistapaan
- työnantajien tuki ja neuvontapalvelut
- piilotyöpaikkojen löytäminen, tiivis yhteistyö työnantajakenttään
- uusien yritysten liittyminen TE-toimistojen palvelujen vaikutukseen

Eräs näkökulma arvioida projektin menestystä on tarkastella Euroopan Unionin rakennerahastoille asettamia lähtökohtia eli horizontaalisuutta, keskittymistä, alhaalta ylös periaatetta, täyden-

tävyvyyttä, yhteistyötä ja toiminnan innovatiivisuutta.

Horizontaalisuus tarkoittaa hankkeen tulosten yleistettävyyttä. Verkon toimintamalli, työnkuvat ja prosessit on kuvattu, ja tulokset ovat näin ”monistettavissa” ja hyödynnettävissä jatkossa jos halutaan juurruttaa ko. mallia ja toimintaa osaksi TE-toimistojen asiakasprosesseja.

Keskittymisen näkökulmasta Verkko-projekti on kohdentunut selkeään tavoitteeseen ja ankkuroitunut myös yhteen rajattuun kohderyhmään.

Alhaalta ylös periaate merkitsee hankkeidointia ”ruohonjuuritasolla”. Verkkoa edeltävässä OTE-projektissa tunnistettiin tarve nuorten erityisohjaukselle, ja hanketta oli suunnittelemassa nuorten kanssa toimivat tahot. Verkkoa jatkaville tavoiteasettelultaan samantyyppisille hankkeille on hyötyä Verkon tuloksellisesta ja toimivasta konseptista.

Täydentävyydellä arvioidaan sitä, miten yksityinen ja julkinen sektori täydentävät toisiaan. Verkko on toiminut ikään kuin linkkinä yksityisten työnantajien ja työvoimahallinnon välissä lisäten tietoisuutta työllistämisen mahdollisuuksista ja työvoimapolitiittisista toimenpiteistä. Usea nuori työllistyi TE-toimistoille uusiin asiakasyrityksiin.

Toiminnan innovatiivisuutta kuvaavat aikaisemmin mainitut Verkko-projektin hyvät käytännöt. Innovatiivisuus näkyi Verkon työotteessa; asiakas ja toisaalta työnantajat kohdattiin yksilöllisesti ja

asiakeskeisesti syventyksen asiakkuusprosessin läpiviemiseen laadukkaasti. Uusi näkökulma perinteiseen toimintaan oli myös työvalmentajan ja työvoimaohjaajan tehokas tuloshakuinen yhteistoiminta. Projektin kuluessa on myös käytännössä päästy testaamaan vaikkapa uuden nuorisolain vaatimuksia moniammatillisesta yhteistyöstä nuorten palveluissa.

### 10.5 Toiminnan jatkuvuus

Projektin päättämisen ja sen jälkeisen ajan sudenkuoppia ovat mm. se, että

1. projektista saatava tietotaito ei jää organisaatioon ilman asian varmistavia menettelytapoja ja
2. ei tunnisteta/tunnusteta heikkouksia, vaikeuksia ja virheitä –vaan positiiviset puolet ja niitäkin liioitellaan! (Toim. Mäkinen, A-K. & Uusikylä, P: Tiedosta –arvioi -paranna: itsearviointi ESR-projektien kehittämisen välineenä).

Verkko projektin loppuarviointien ja palautekyselyjen esille nostamat heikkoudet ja kehittämisen kohteet sekä hyvät käytännöt on syytä käsitellä uutta nuorten hanketta suunniteltaessa ja resursseja jaettaessa etelä-savolaisille työttömille tai työttömyysuhan alaisille nuorille.

TE-toimistojen resurssien vähentämisen ja säästötavoitteiden vuoksi on vaarana se, että heikoimman työmarkkina-aseman omaavat nuoret jäävät vähemmälle ohjaukselle tai jopa ilman tarvitsemaansa erityistukea. Suositeltavaa olisikin, että TE-toimistot laatisivat hankkeen loputtua nuorten tilanteeseen oman strategian ja segmenttikohtaisen toimenpidesuunnitelman jakaakseen hallitusti olemassa olevan ohjausresurssin kattamaan erilaisessa ohjaus- ja tukitarpeessa olevat nuoret asiakkaansa. Päättäjien pohdittavaksi jää se, saavutetaanko nuoriin kohdistuvilla leikkauksilla todellisia säästöjä vai siirretäänkö yhä kasautuvia vaikeuksia tulevaisuuteen.



## 11. Ulkoinen arviointi, koontitaulukko

## 11. Ulkoinen arviointi, koontitaulukko

	Toimivat välityömarkkinat Etelä-Savoon	Vaaksa	Väylä	MEET ja SISARMEET	Verkko
<b>Keskeiset arviointitulokset</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hyvä panos työvalmentajakoulutuksen tuotteistamisessa, toimintamallin jäsentämisessä ja sisällön kehittämisessä</li> <li>- Hanke on edistänyt välityömarkkinoiden toimijoiden yhteistyötä ja roolien uudelleenmäärittelyjä</li> <li>- Edesauttanut välityömarkkinoiden tunnettavuutta</li> <li>- Lisännyt eri toimijoiden kohtaamista eri foorumeilla ja välittänyt tietoa välityömarkkinoista</li> <li>- Hanke on herättänyt yhteisen tarpeen toimintamallien ja -prosessien yhtenäistämiseksi (vahvistunut tarve alhaalta-ylös -kehittämiselle)</li> <li>- Palveluketjujen ja palvelumallien yhtenäistäminen ja kehittäminen olisi vaatinut lisää aikaa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vahva panos Mikkelin kaupungin palkkatukityöllistämisen ohjaamisessa, toimintamallin jäsentämisessä ja kehittämisessä</li> <li>- Työllisyydenhoidon profiloituminen osaksi kaupungin keskeisimpiä kehittämisstrategioita ja orastavan kytkennän aikaansaanti elinkeinopolitiikkaan</li> <li>- Kuntasektorin työllisyysstrategian laatimisen tukeminen</li> <li>- Kuntasektorin roolien ja tehtävien täsmentäminen, mallintaminen ja kehittäminen</li> <li>- TYP:n toimintojen ja välityömarkkinatoiminnan integrointi</li> <li>- Keihäänkärkenä näkyvät toimintatavat (työhönvalmennusbussi, TAKOMO, romanitustaisten asiakkaiden toimintamallin kehittäminen)</li> <li>- Ennakkoluulojen ja muutosvastarinnan hälventäminen kunnissa PAT työllistämässä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hyvä panos Savonlinnan seudun välityömarkkinoissa sekä uudenlaisen yhteistoi-minnan vakiinnuttamisessa: toiminta jatkuu yhteistyökumppaneiden toimesta</li> <li>- Kolmas sektori on saanut tärkeää koordinaatiopainoa toimijoiden työn- ja vastuualueiden selkiyttämiseen</li> <li>- Työvalmennus on tuottanut toivottuja tuloksia hankkeen laajassa asiakaskunnassa</li> <li>- Kehittämistehtävissä painottunut pyrkimys mallintaa asioita</li> <li>- Kehittämisessä olisi tarvittu rohkeampaa irtautumista hallinnollisista lähtökohdista ja konkreettisen toiminnan toteuttamisesta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MEET saavuttanut asetetut tavoitteet hyvin; SISARMEET hankkeen määrälliset tavoitteet ylittyneet ja asiakkaiden ohjaus vaikuttaa toimivalta</li> <li>- MEET hankkeessa on rohkeasti toteutettu innovatiivisia työllistämistä edistäviä toimenpiteitä</li> <li>- MEET: aktiivinen vaihtoehtojen etsintä asiakkaille yhteistyötahojen ulkoistamisen, yrityskontaktien ja kumppanuuksien kautta sekä oman organisaation hyödyntäminen asiakkaiden työllistämässä</li> <li>- SISARMEET vahvistanut TE-toimistojen yhteistyötä: työtä tarjottu asiakkaille koko työssäkäyntialueella TE-toimistojen aluejakojen sijasta</li> <li>- Työnjako, vastuut ja tehtäväjako on hankkeiden välillä toimiva</li> <li>- Molemmissa hankkeissa on päästy asiakkaiden yksilölliseen, kokonaisvaltaiseen ja moniammatilliseen tukeen ja ohjaukseen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tavoitettu erittäin laaja joukko kohderyhmään määriteltyjä nuoria</li> <li>- Nuorten aktivointi ja 'herättely' omien asioiden kuntoon laittamisen tärkeydestä</li> <li>- Toteutuksessa on hyödynnetty polkumallia</li> <li>- Kuntouttava työtoiminta on saatu realistiseksi vaihtoehdoksi nuorille</li> <li>- Yhteistyö on edistänyt moniammatillista työskentelytapaa, antanut tukea hankehenkilöstölle ja edistänyt asiakkaiden ohjautumista oikeisiin palveluihin</li> <li>- Hankkeessa on jalkauduttu nuorten pariin</li> <li>- Projekti on korostanut ns. pehmeämpien arvojen ja asioiden merkitystä asiakkaiden motivoinnissa, kehityspolulla etenemisessä ja työllistymisessä</li> </ul>

	Toimivat välityömarkkinat Etelä-Savoon	Vaaksa	Väylä	MEET ja SISARMEET	Verkko
<b>Kehittämissuositukset</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tuki- ja koordinaatiotoiminnan fokusointi maakunnalliseen ja seuturajat ylittävään toimintaan sekä roolien selkiyttämiseen</li> <li>- Palvelumallien ja -prosessien kartoituksessa ja mallintamisessa pyrittävä siihen, että mallinnus tarjoaa ruohonjuuritasolle konkreettisen työkalupakin ja toimenpiteiden kirjon</li> <li>- Yksilölähtöisyyden ja ongelmienratkaisujen edistäminen yritysysteistyössä, koulutuksessa ja asiakastyössä</li> <li>- Välityömarkkinoiden sisällön rajaaminen ja työmarkkinoiden kahtiajaon välttäminen</li> <li>- Fokusoida ja eritellä välityömarkkinoista saatavat edut ja tulokset kohderyhmittäin (yksilötaso, työllistäjä- ja toteuttajaorganisaatiot, kuntasektori, TE-toimistot ja ELY-keskus, sekä järjestösektori)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tavoitteet: tarkempi fokusointi ydinalueisiin ja yrityssektori paremmin näkyviin sekä panostaminen tavoitteimitattava tulos -asetelmaan</li> <li>- Seudullisen ulottuvuuden sekä toimijaverkoston tuloshakuisuuden vahvistaminen</li> <li>- Kuntasektorin tilaaja-tuottaja-mallin mahdollisuuksien hyödyntäminen työllistämässä</li> <li>- Mikkelissä koeteltujen mallien jalkautus valikoidusti alueen kuntiin</li> <li>- Konkreettisten työkalupakien kehittäminen hyvien käytäntöjen, toimintamallien ja hankejohtamisen edistämiseksi</li> <li>- Monikanavaisen viestinnän ja tiedottamisen laajempi hyödyntäminen, ja sitä kautta välityömarkkinoiden tunnettavuuden lisääminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehittämistavoitteiden merkitystä korostettava jatkossa enemmän</li> <li>- Kohderyhmään kuuluvien asiakkaiden ohjauksen tarkentaminen TE-toimistoissa ja TYP:ssa sekä nostaa esiin asiakkaiden osaamisen ja tarpeiden ennakoinnin tärkeys</li> <li>- Seudullisen ulottuvuuden sekä toimijaverkoston tuloshakuisuuden vahvistaminen: nyt on luotu toimivat kanavat yhteistyölle ja saatettu toimijoita yhteen</li> <li>- Monikanavaisen viestinnän ja tiedottamisen laajempi hyödyntäminen; välityömarkkinoiden tunnettavuuden lisääminen</li> <li>- Täsmentää keinot, joilla hankkeen hallinnoijat ja taustaorganisaatiot voidaan sitouttaa vielä paremmin projektityöskentelyyn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktiivisen, ennakkoluulottoman ja ratkaisulähtöisen toimintatavan hyötyjen välittäminen muille alueen hankkeille (MEET hanke)</li> <li>- Vahvistaa ja selkeyttää työkykyarviointien tekoa ja roolia</li> <li>- Suunnitella ja fokusoida koulutusorganisaatioiden tiiviimpää sitouttamista välityömarkkinatoimintaan</li> <li>- Palkkatukityön ja ammatillisen (tutkintoon tähtäävän koulutuksen) yhdistämismahdollisuuksien selvittäminen</li> <li>- Välittää kilpailutus- ja tarjousenteko-osaamista sekä omien resurssien realistista arviointia muiden hankkeiden ja toimijoiden käyttöön (MEET hanke)</li> <li>- Hyödyntää ohjausryhmiä käytänteiden ja kokemusten levittämisessä sekä välittämisessä</li> <li>- Hyödyntää kokemuksia asiakasprosessien kehittämisessä ja asiakaskunnan segmentoinnissa TE-toimiston asiakastyön uudistamisessa (SISARMEET)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tavoitteisiin sisällyttävä kehittämissuositus: ESR-toiminnassa kokeilut, uusien työtapojen ja vaihtoehtoisten ratkaisujen etsiminen ovat oikeutus projektirahoitukselle</li> <li>- Kokonaiskuva nuorten palveluista: palvelukartan laatiminen nuorten, moniammatillisen toiminnan ja yhteistyön eduista</li> <li>- Sosiaalisen median parempi hyödyntäminen sekä monikanavaisen viestinnän ja tiedottamisen laajempi käyttö</li> <li>- Konkreettisten työkalupakien kehittäminen hyvien käytäntöjen ja toimintamallien levittämiseksi nuoria koskeviin hankkeisiin</li> <li>- Käynnistää alueella varhaisen puuttumisen verkoston suunnittelutyö</li> </ul>

	Toimivat välityömarkkinat Etelä-Savoon	Vaaksa	Väylä	MEET ja SISARMEET	Verkko
<b>Hyvät käytännöt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yhteistyön mahdollistaminen ja sitä kautta erilaisten yhteistyöfoorumien syntyminen edistäminen</li> <li>- Osaamisen ja erilaisten, alueen välityömarkkinahankkeissa toteutettujen käytäntöjen ja ideoiden välittäminen alueen eri toimijoille</li> <li>- Valtakunnallisen välityömarkkinatietouden välittäminen seudullisiin hankkeisiin ja alueen toimijoille</li> <li>- Työvalmentajakoulutuksen toteutus, organisointi ja sisällön täsmentäminen</li> <li>- Edellytyksien luominen kolmannen sektorin toimien tuotteistamisen edistämiseksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiantuntemuksellinen kokonaiskuva seudun välityömarkkinatoiminnasta</li> <li>- Tiivis yhteistyö TYP:n ja työhönvalmentajien välillä</li> <li>- Etsitty aktiivisesti asiakkaille pitkäkestoisempia ja vakaampia ratkaisuja; miniminä työmarkkinatuella vähintään työttömyysturvalla</li> <li>- Asiakkaiden kokonaistilanteen, hyvinvoinnin ja elämänhallinnan kehittyminen sekä työmotivaation palauttaminen ja kohottaminen</li> <li>- Tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus asiakkaan etenemisessä polulla; erityisesti suunnitelmallisuuden varmistaminen järjestöketjussa</li> <li>- Työhönvalmentajien yksilöllinen asiakasote: etsitty keinot, joilla varmistetaan asiantunteva ohjaus, kun asiakas on palkkatukityössä tai harjoittelussa</li> <li>- Orastava linkitys työllisyshoidon ja elinkeinopolitiikan välille; molemmat tukevat toisiaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työvaliokunta: foorumi keskustelulle, yhteisten tavoitteiden asettamiselle ja konkreettisten ratkaisujen etsimiselle; yhteisten lausuntojen valmistelu maakuntaliiton, ELY-keskuksen tai ministeriöiden suuntaan</li> <li>- Kolmannen sektorin toimijoiden yhteistyön lisääminen ja vakiinnuttaminen; erityisesti luottamuksen ja yhdessä tekemisen etujen havaitsemisen</li> <li>- Oppilaitosyhteistyön kehittäminen; etsitty koulutustapoja, jossa kyetään yhdistämään asiakkaan ja työllistävän tahon intressi</li> <li>- Välitön työvalmentajien tuki asiakkaille ja ”rinnalla kulkeminen”: mahdollistanut asiakkaiden kokonaistilanteen, hyvinvoinnin ja elämänhallinnan kehittymisen sekä työmotivaation</li> <li>- Erilaisten työvalmentajapersoonien ja asiakastyötapojen tukeminen työvalmennuksessa</li> <li>- Työvalmentajien jalkautuminen järjestöihin: välitön asiakkaan ohjaus, tuki ja polkusuunnittelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MEET hankkeen suorat ja välittömät kontaktit yrityksiin ja potentiaaliin työllistäjiin</li> <li>- MEET hankkeen ennakkoluuloton ja rohkea työmahdollisuuksien luonti ja löytäminen sekä oman organisaation sisällä että ulkoistamisten ja yrityskontaktien kautta</li> <li>- Toiminnan kytkeminen kestäväan kehitykseen ja kierrätykseen MEET hankkeessa (RREUSE toiminta)</li> <li>- Kustannustehokkaiden toimintatapojen löytäminen välityömarkkinoiden työvoimalla toteutettaviin työpanoksiin, ja sitä kautta tarjouskilpailuissa pärjääminen</li> <li>- Kolmikantakeskustelut (Te-toimisto, Kela, Sosiaalitoimi) SISARMEET hankkeessa asiakkaan ohjaamisessa ja tarpeiden tunnistamisessa</li> <li>- Työkunnan arviointipalveluissa lääkäritapaamisten järjestäminen TE-toimiston tiloissa sekä työkyvyn ja työkunnan arviointien hankkiminen ostopalveluna tarpeen mukaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työvoimaohjaajan ja työvalmentajan tiivis yhteistyö asiakkaan kanssa</li> <li>- Nopea jalkautuminen kentälle sekä tiivis yhteys nuoren harjoittelu / valmennus / koulutus jaksojen aikana ja yksilöllinen vertaistuki asiakkaille</li> <li>- Polkumallin hyödyntäminen nuorten asiakkaiden osalta (osa asiakkaiden ongelmista voi olla jo yhtä vakavia kuin varttuneidenkin)</li> <li>- Käännetty toiminta asiakaskeskeiseksi: yritetään välttää tilannetta, jossa nuori kiertää luukulta luukulle; eri viranomaiset kerääntyvät moniammatilliseksi tukiverkoksi yhden nuoren ympärille yhdessä paikassa samanaikaisesti</li> <li>- Pehmeänpien arvojen ja asioiden tuonti asiakkaiden ohjaukseen tiukan tuloshakuisuuden sijasta: elämänhallinta, motivaatio, itsetunto, itsevarmuus sekä luottaminen omiin kykyihin ja osaamiseen kasvuun</li> </ul>



Etelä-Savon elinkeino-,  
liikenne- ja ympäristökeskus  
PL 164,  
50101 Mikkeli  
puh. +358 40 730 3157  
[www.ely-keskus.fi/etela-savo](http://www.ely-keskus.fi/etela-savo)

ISSN-L 1799-0882  
ISSN 1799-0882 (painettu)  
ISSN 1799-0734 (verkojulkaisu)  
ISBN 978-952-257-184-7 (painettu)  
ISBN 978-952-257-185-4 (PDF)