



**Välityömarkkinoiden kehittämishanke
Väliraportti 1.7.2008 – 31.12.2008**

SISÄLLYSLUETTELO

1. VÄLITYÖMARKKINOIDEN KEHITTÄMISHANKE VAAKSA	1
1.1 HANKKEEN TAUSTAA:	1
1.2 HANKKEEN TAVOITTEET	4
1.2.1 Seudullisemmat ja vaikuttavammat välityömarkkinat (työnantajakontaktointi).....	4
1.2.2 Työhönvalmennusbussit	4
1.2.3 Sosiaalinen yritys toteuttamaan kunnallista palkkatukityöllistämistä.....	5
1.2.4 Takomo kartoittamaan välityömarkkinoiden reuna-alueita	6
1.3 PROJEKTIN KOHDERYHMÄ.....	6
1.4 PROJEKTIN KOHDEALUE	6
1.5 PROJEKTIN OHJAUS JA VALVONTA	7
1.6 PROJEKTIN OHJAUSRYHMÄ.....	7
1.7 HENKILÖSTÖ	8
1.8 PROJEKTIN TOIMITILAT	8
1.9 HANKKEEN RAHOITUS.....	8
2. ASIAKKUUS VAAKSA-HANKKEESSA	9
2.1 ASIAKKAIDEN OHJAAMINEN HANKKEESEEN	9
2.2 ALKANEET ASIAKKUUDET	10
2.3 ASIAKKAIDEN IKÄRAKENNE	10
2.4 ASIAKKAIDEN TYÖMARKKINA-ASEMA	10
2.5 ASIAKKUUKSIEN PÄÄTTYMINEN	11
3. TOIMINTA	11
3.1 AKTIIVINEN TYÖNANTAJAKONTAKTOINTI.....	11
3.2 TYÖHÖNVALMENNUSBUSSEJEN TOIMINTA	12
3.3 TAKOMO – KULTTUURIALAN TYÖNHAKIJAT.....	13
3.4 SOSIAALISEN YRITYKSEN PERUSTAMINEN	14
4. HANKKEEN TALOUS.....	15
5. HANKKEESTA TIEDOTTAMINEN.....	15
6. VALTAKUNNALLINEN TYÖPANKKIKOKEILU	15

1. VÄLITYÖMARKKINOIDEN KEHITTÄMISHANKE VAAKSA

1.1 Hankkeen taustaa:

Työllisyyden edistäminen Suomessa on 90-luvulta lähtien tapahtunut pääasiallisesti tarjontaan vaikuttamalla. Massatyöttömyyden aikana lisättiin koulutusta, kehitettiin työnhakijoiden työnhakutaitoja ja kehitettiin asiakasprosessien suunnitelmallisuutta.

On myös kehitetty työmarkkinoiden hoitoon liittyviä järjestelmiä puhelinpalvelujen (Työlinja), tietojärjestelmien (URA-asiakastietojärjestelmä) ja sähköisten itsepalvelujen osalta (www.mol.fi). Viimeisenä mittavana satsauksena on rakennettu Työvoiman palvelukeskukset sekä toteutettu työmarkkinatukiudistus. Voidaan sanoa, että kehittämistoimenpiteet työmarkkinoiden toimivuuden ja varsinkin sen tarjonnan varmistamiseksi ovat olleet mittavat.

Pullonkaulaksi onkin osoittautunut kysyntään vaikuttaminen. Palkkatukijärjestelmä on kyllä uudistettu, aloittavan yrittäjän starttirahan saamisen ehtoja helpotettu ja laki sosiaalisista yrityksistäkin on voimassa. Siitä huolimatta olemme edelleen tilanteessa, että suuri osa työnhakija-asiakkaista ei löydä pysyvää paikkaa työmarkkinoilta. Kyseisten asiakkaiden kohtalona on siirtyä toimenpiteestä toiseen ja työmahdollisuudet ovat suoraan sidoksissa kulloiseenkin työllisyysmäärärahatilanteeseen työvoimatoimissa ja yleensä myös kunnissa.

Vaikka vastikään on helpotettu pienten yritysten ensimmäisen työntekijän palkkaamiskustannuksia, niin kysynnän lisääminen lepää tällä hetkellä hyvin paljon sen varassa miten palkkatukea käytetään. Palkkatuen liittämällä työnhakijan oletettuun tuottavuusvajaseen on haluttu varmistaa se, että yhteiskunnan tuki ei valu ”ansiottomana” suoraan työnantajille vaan kohdistuisi siihen väestönosaan, joka kyseistä kompensatiota tarvitsee. Palkkatuen jakaminen ei kuitenkaan ole ongelmantonta. Työvoimatoimistoissa halutaan varmistaa asiakkaiden tasapuolinen asema ja siitä yleensä seuraa linjauksia sekä normeja, jotka jäykistävät tuen käyttöä.

Ongelmallista on myös se, että palkkatuella työskentelevän henkilön työnhakuaktiivisuus saattaa laskea, koska hän on ”jo töissä”. Näin hyväkin mahdollisuus työllistyä pysyvämmiin saattaa mennä ohi. Erityisesti tämä ongelma on kuntien ja järjestöjen työllistämisessä. Voidaankin sanoa, että palkkatuen käyttö pääsääntöisesti lisää työmarkkinoiden toimivuutta ja työvoimavarantoa, mutta joltain osin se myös jäykistää sitä ja vähentää käytettävissä olevan työvoiman määrää.

Tällä hetkellä Mikkelin seudulla ollaan tilanteessa, jossa työvoiman tarjontaan liittyvät palvelut ovat toimivat. Työvoimatoimiston osalta seututoimistomalli kehittyy ja työnvälityksen toteutumista hoidetaan samojen periaatteiden mukaan koko seudun alueella. Työvoiman palvelukeskus taas on vakiinnuttanut seudulla toimintansa ja kunnat ovat sen toiminnan järjestämiseen sitoutuneita. Lisäksi alueella on toimiva aikuiskoulutuksen verkosto.

Suurin haaste on työvoiman kysynnän lisääminen niin, että koko tarjolla oleva työvoimavaro tulisi hyödynnettyä. Vaikeasti työllistettävyyttä ylläpitää Mikkelin seudulla seuraavat seikat:

- rakennetyöttömyydestä kärsivän työvoiman ikärakenne
- alueelliset etäisyydet työvoiman ja työpaikkojen välillä
- väestöpohjan vähäisyys suhteessa työvoimaa kehittäviin palveluihin
- välityömarkkinoiden eriytyminen avoimista työmarkkinoista

Työvoiman ikärakenteesta johtuen rakennetyöttömyyden suurin joukko ei hyödy normaaleista ammatillisen kehittämisen ”polku-/porrasmalleista”. Jos työkä on jäljellä keskimäärin kymmenen vuotta, niin kovin pitkiin ammatinvalinta-, koulutus- tms. prosesseihin ei välttämättä ole halukkuutta eikä se olisi välttämättä edes tarkoituksenmukaistakaan. Kyseisen työvoiman kohdalla mielekkäintä olisi hyödyntää jo olemassa oleva osaaminen. Usein kyseisessä tilanteessa oleva työnhakija toivoo työtä, jossa voisi olla hyödyksi ja jossa olisi edes jotain pysyvyyttä. Viime vuosina nämä asiakkaat ovat kuitenkin usein joutuneet työvoimapolitiikan toimenpideohjelmien kohteeksi, eikä tilanteen stabilisoinnista ole ollut tietoaakaan.

Alueelliset etäisyydet ja työvoiman hajasijoittuminen vaikeuttavat työvoiman kohtaantoa varsinkin välityömarkkinoilla. Avoimilla työmarkkinoilla ongelma ei ole niin suuri, koska työ on usein luonteeltaan enemmän vakinaista ja työntekijän on silloin parempi mahdollisuus muuttaa työn perässä tai sitten hankkia oma kulkuväline työmatkaa varten. Mikäli välityömarkkinoilla olevan työnhakijan työ on kaukana kotoa ja työsuhte on lyhyt tai kyse ei edes ole työsuhteesta, niin on ymmärrettävää, ettei omaehtoista motivoitumista juuri ole. Ongelma näkyy maaseudulla asuvien kohdalla, mutta myös pienissä taajamakeskuksissa.

Nykyisistä työvoiman kehittämistoimista edelleen suuri osa on ryhmäpalveluja. Näiden palvelujen toteuttamista perustelee taloudellisuus. Mitä suurempi ryhmä, sen halvempaa palvelun toteuttaminen on osallistuvaa yksilöä kohden. Käytännössä tämä johtaa siihen, että pienemmissä kunnissa ei ole mahdollista toteuttaa ryhmämuotoisia palveluja juuri lainkaan, koska samassa tilanteessa ja samaa palvelua tarvitsevien ryhmää ei ole juuri mahdollista saada aikaan. Tämä osaltaan korostaa edellä mainittua etäisyysongelmaa.

Ongelmallista on myös työhön valmentautumisen toteuttaminen niin, että se todella palvelee avoimia työmarkkinoita. Hyviä tuloksia on saatu valmennusjaksoista, jotka on toteutettu suoraan avointen työmarkkinoiden työorganisaatioissa. Näiden jaksojen jatkumona on usein palkkatukipaikka ja sen jälkeen mahdollinen pysyvämpi työpaikka samassa yrityksessä. Osa työnhakijoista tarvitsee kuitenkin työhön valmentautumisjakson paikassa, jossa on mahdollisuus tukea työhön kiinnittymistä enemmän. Tällöin puhutaan usein kolmannen sektorin työllistämispajoista tai työhönvalmennuskeskuksista. Haaste kyseisellä välityömarkkina-alueella voidaan kiteyttää seuraavaan tyypittelyyn:

	tavoite	uhka
Työn sisältö	<ul style="list-style-type: none"> osallistuja pääsee kehittämään omaa ammattitaitoaan ja työssä yleisesti tarvittavia valmiuksia osallistuja ymmärtää, millä tavoin jakso parantaa työllistymismahdollisuuksia motivaatio "antaa parastaan" syntyy sisäisesti ja jakso toimii referenssinä työpaikkaneuvottelussa. 	<ul style="list-style-type: none"> työ ei kehitä osallistujan valmiuksia vaan mittaa enemmän valmiutta "olla jossain toimenpiteessä". osallistuja ei ymmärrä, miten jakso hyödyttää työllistymisessä. oman motivaation puuttuessa jakso saattaa lukita ovia työmarkkinoilta enemmän kuin avata niitä
osallistujan tukeminen	<ul style="list-style-type: none"> osallistujaa tuetaan ennalta tehdyn työllistymissuunnitelman tavoitteiden mukaisesti. arviointi, palaute, ohjaaminen ovat perusrutiineja toiminnan sisältöä pystytään arvioimaan suhteessa avointen työmarkkinoiden vaatimuksiin 	<ul style="list-style-type: none"> työllistymissuunnitelmaa ei ole tai siihen ei kiinnitetä huomiota. asiakas on tullut ehkä omasta aloitteesta ja osallistumista toteutetaan ajatuksella "kun ei paljoa anneta, niin ei paljoa vaadita". poissaoloihin, laiminlyönteihin tms. työelämässä haitallisiksi koettaviin käyttäytymismalleihin ei kiinnitetä huomiota, koska "kyse on vain harjoittelusta".
kosketus avoimiin työmarkkinoihin	<ul style="list-style-type: none"> osataan arvioida, mitkä edellytykset osallistujalla on avoimille työmarkkinoille (jakson alussa, kuluessa ja jakson päättyessä) toimijalla on valmiita yhteistyötä ("alihankintasuhteita") avoimille työmarkkinoille ja rooli rekrytointikanavana on tiedostettu. toimija ehdottaa oma-aloitteisesti osallistujaa siirtymään "seuraavaan vaiheeseen" myös kesken jakson, jos näkee sen hyödyttävän osallistujaa ja työmarkkinoita. 	<ul style="list-style-type: none"> kosketusta avoimiin työmarkkinoihin ja siellä oleviin työssä osaamisvaatimuksiin ei ole. "hyvästä tyypistä" halutaan pitää kiinni, eikä häntä markkinoida eteenpäin. Osallistuja nähdään hyötynä, jonka oma kehittyminen on toissijaista.

Yksittäisen järjestön tai työhönvalmennuskeskuksen on vaikea olla tietoinen avointen työmarkkinoiden tarpeesta, ellei sillä ole omaa kontaktiverkostoa (alihankintasuhteet) tai jos se ei aktiivisesti hyödynnä välittäjäorganisaatioiden palveluja (työvoimatoimisto/ työvoiman palvelukeskus).

1.2 Hankkeen tavoitteet

- 1) Vähennetään välityömarkkinoiden jäykkyyttä julkisella sektorilla seudullistamalla, palkkatukityövoimaresurssin tehokkaammalla jakotavalla.
- 2) Lisätään välityömarkkinoiden dynamiikkaa työhönvalmennusbussien avulla, jolloin saadaan enemmän vaihtoehtoja sekä tekijöiden että työkohteiden osalta.
- 3) Etsitään uusia käytäntöjä, joilla välityömarkkinoiden työvoima on markkinoitavissa avoimelle sektorille.
- 4) Kartoitetaan mahdollisuus hyödyntää lakia sosiaalisista yrityksistä kuntien palkkatukityöllistämässä.
- 5) Klusteroidaan välityömarkkinat ja kohdistetaan projektin kehittämistyötä yhteen klusteriin kerrallaan.

1.2.1 Seudullisemmat ja vaikuttavammat välityömarkkinat (työnantajakontaktointi)

Mikkelin seudun kunnissa palkkatukityöllistämistä on hallinnoitu siten, että kunnissa olevat hallintokunnat ovat yleensä saaneet kuntien työllisyysmäärärahoista tietyn kiintiön, jonka puitteissa he ovat voineet palkata palkkatukikelpoisia työntekijöitä. Yleensä työvoimatoimiston kanssa on sovittu vuoden palkkatukivolyyymi, jossa on määritelty myös työvoimatoimiston myöntämän palkkatuen määrä könttänä.

Hallintokunnille palkkatuella työllistettyjen merkitys on suuri. Kun työntekijä on työllistetty hallintokuntaan, hänet pidetään siellä töissä sinne saakka kuin sopimus on mahdollista kirjoittaa. Näin tapahtuu siinäkin tilanteessa vaikka työsuhteen aikana olisi jaksoja, joissa tarve ei ole niin suuri.

Jos työllisyysresurssien käyttö on jäykkää hallintokuntien välillä, niin kuntarajojen ylityksiä ei tehdä senkään vertaa. Jokaisella kunnalla on omat työllisyysmäärärahat, omat työllistettävät ja omat rajalliset välityömarkkinatyöpaikat.

Hankkeessa on tarkoitus kehittää palkkatukityöllistämisen toteutusta niin, että työntekijän työpanos tulisi hyödynnettyä osaamisen ja motivaation mukaan. Tavoitteeseen pääseminen edellyttää aktiivista markkinointia työnantajille (yritykset, kotitaloudet, kunnat ja järjestöt). Markkinoinnin seurauksena odotetaan kysynnän kasvavan ja tämä antaa paremmat mahdollisuudet välityömarkkinoiden työnhakijoille ohjautua omaa osaamista ja motivaatiota vastaaviin työpaikkoihin. Kuntien asemaan työllistäjänä vaikuttaa myös suunnitelma sosiaalisen yrityksen perustamisesta, mikä mahdollistaisi pidemmät työsopimukset niille, joita kunnat työllistää.

1.2.2 Työhönvalmennusbussit

Työhönvalmennusbussia on jo kokeiltu Hirvensalmella ja Pertunmaalla. Pääsääntöisesti kokemukset ovat olleet myönteisiä. Kyse on konseptista, jossa työhönvalmennuksessa on kerrallaan kuusi henkeä. Heidän työnjohtajanaan on työtoiminnan ohjaaja joka on työnsuunnittelussa, toteutuksessa, ohjaamisessa ja arvioinnissa mukana. Koko konseptia var-

ten on hankittu myös 2 tila-autoa, joilla ryhmät siirtyvät työkohteisiin. Ideana on, että valmennettavat on mahdollista hakea toimintaan mukaan ja viedä sinne, missä tarkoituksenmukaista työtoimintaa on tarjolla.

Hirvensalmen – Pertunmaan työhönvalmennusbussin myönteisiä kokemuksia olivat:

- työhönvalmennusbussiin rekrytointi inventoi kunnan työttömien tilanteen yhdessä sosiaalitoimen kanssa tehokkaasti. Vaikeasti työllistettävien kokonaistilanne konkretisoitui ja se helpotti muiden ratkaisuvaihtoehtojen käyttämistä.
- työkohteita oli helpompi löytää, koska ne eivät olleet sidottuja taajaman keskusta.
- ryhmä helpotti vertaistuen kautta toimintaan sitoutumista. Verrattuna siihen, että osallistuja menisi yksin ja arkana johonkin toimipisteeseen valmennukseen, antoi ryhmä turvallisuutta ja ”me-henkeä”.
- työhönvalmennusbussin avulla ryhmälle oli helpompi tarjota koulutustilaisuuksia ja muita kartoituksia, koska osallistujien oli helppo tulla esim. Mikkeliin.

Vaaksa-hankkeelle jäi kehitettävää vielä seuraavissa kohdissa

- työhönvalmennusbussin oli tarkoitus toimia samanaikaisesti sekä Hirvensalmen, että Pertunmaan alueella. Toiminta muotoutui kuitenkin niin, että se kolmen kuukauden ajan sijoittui aina yhteen kuntaan kerrallaan. Näin ollen toisessa kunnassa oltiin sen aikaa tyhjäkäynnillä.
- koska työtoiminnan ohjaaja vastasi samaan aikaan työnjohtamisesta ja ohjaamisesta, jäi aikaa töiden suunnitteluun tms. liian vähän.
- erityisesti pitäisi miettiä onko mahdollisuutta profiloida työhönvalmennusbusseja niin, että samassa bussissa olevat osallistujat olisivat osaamisen, kehittymistarpeen tai muun seikan osalta toisiaan täydentäviä. Tällä hetkellä ajatuksena on ollut vain työttömyys ja sen pitkittyminen. Lopputuloksena on ollut se, että samaan bussiin on noussut hyvin eri lähtötilanteissa olevia osallistujia.

1.2.3 Sosiaalinen yritys toteuttamaan kunnallista palkkatukityöllistämistä

Välityömarkkinoilla kuntaorganisaation rooli on kaksijakoinen. Toisaalta se harjoittaa omaa toimintaa, missä se pyrkii järjestämään työllistymisen mahdollisuuksia (esimerkkinä Mikkelissä Nuorten työpaja) sekä tukee työllistämistä myös muissa organisaatioissa (Miketek, Savoset, Toimintakeskus ry, Työttömien yhdistys). Tämän lisäksi kaupungin oma työllistäminen on ollut osa sen omaa palvelutuotantoa ja normaalia henkilöstöhallintaa.

Paineet kunnallisen palkkatukityöllistämisen vähentämiseksi on todettu Työ- ja elinkeinoministeriön toimesta ja perusteluna on esitetty kunnallisen palkkatukityöllistämisen heikko vaikuttavuus. Myös Mikkelissä kaupungin palkkatukityöllistäminen on harvoin johtanut työpaikan vakinaistumiseen. Osaltaan tämä johtuu nykyisistä henkilöstöpoliittisista tavoitteista, mutta osaltaan myös siitä, että tiettyjen alojen pääsääntöinen työllistäjä on lähes pelkästään kaupunki. Näin ollen mahdollisuutta palkkatukijakson hyödyntämiseen referenssinä ei oikein ole.

Vaaksa-hankkeessa selvitetään, olisiko Mikkelin seudulla toimintaedellytyksiä yhtiöpohjaisella työllistämispalveluyksiköllä, joka pystyisi joustavammin palvelemaan sekä kunnallista palvelutuotantoa, mutta ehkä myös edelleen sijoittaa työllistettyjä nykyisen työpankki-mallin mukaisesti. Tämä tietysti edellyttäisi, että perustettava yritys rekisteröityisi sosiaali-seksi yritykseksi.

1.2.4 Takomo kartoittamaan välityömarkkinoiden reuna-alueita

Välityömarkkinoillakin dynamiikka jakautuu epätasaisesti. Osa työnhakijoista asuu alueella, jossa on hyvin tarjolla erilaisia mahdollisuuksia työllistyä palkkatuella, jos avoimet työmarkkinat eivät meinaa vetää. Joillakin taas on sellaista osaamista ja kiinnostusta, että tukityöpaikan löytäminen ei tuota vaikeuksia.

Vaaksa hankkeessa tullaan toteuttamaan ”Takomo-mallia”, jolla on tarkoitus keskittyä tietty aika eri teemaan. Teemat valitaan sen mukaan, mitä työnvälittäjät arvioivat olevan tarpeellista. Ensimmäiseksi Takomo-teemaksi valittiin kulttuuri- ja taidealan työmarkkinat. Kyse on pienestä työnhakijaryhmästä, joka pitää sisällään hyvin yksilöllisiä tarpeita. Hankkeessa keskitytään kyseisen kohderyhmän työllistymisongelmiin ja kartoitetaan myös alueella olevia mahdollisuuksia. Tarkoituksena on, että yhden projektivuoden aikana toteutettaisiin n. 3 eri teemaa. Teemat voivat vaihdella kohderyhmän, asuinalueen, ammattialan tai muun työllistämiseen liittyvän seikan mukaan.

1.3 Projektin kohderyhmä

Vaaksa hankkeeseen ohjataan ne työvoimatoimiston ja työvoiman palvelukeskuksen asiakkaat, joiden työllistymisedellytykset avoimille työmarkkinoille on selvitetty ja sen jälkeen on todettu, että työllistyminen ilman tukia on epätodennäköistä.

Ilmeistä on, että kohderyhmään kuuluvat erityisesti ne asiakkaat, joiden kohdalla koulutuksellisten toimenpiteiden mahdollisuudet ovat katsottu vähäiseksi. Tähän saattaa vaikuttaa jäljellä olevien työssäolo vuosien vähäisyys, oppimisvaikeudet tai heikkolahjaisuus tai koulutusprosessien pitkäkestoisuus, jolloin työelämäkosketukseen täytyy kiinnittää erityisesti huomiota.

Vaaksa-hankkeen kohderyhmä heijastelee vahvasti myös nykyisen rakennetyöttömyyden ilmenemismuotoja. Työelämän muutokset ja suurten ikäluokkien kyky sopeutua niihin näkyvät nopeasti seudun välityömarkkinavarannossa.

1.4 Projektin kohdealue

Vaaksa-hanke toimii Mikkelistä käsin koko Mikkelin seudulla. Toiminta-alueeseen kuuluvat Mikkelin, Kangasniemen, Hirvensalmen, Mäntyharjun, Pertunmaan, Puumalan ja Ristiinan kunnat.

Toiminta-alueella toimii Mikkelin työ- ja elinkeinotoimisto ja sen kaksi palvelupistettä Mäntyharjulla ja Kangasniemellä (aikaisemmin Mäntyharjun ja Kangasniemen työvoimatoimistot). Alueella toimii myös työvoiman palvelukeskus Reitti, jonka toimintarajat ovat myöskin samat.

1.5 Projektin ohjaus ja valvonta

Projektin toimintaa valvoo osaltaan Etelä-Savon TE-keskus, jonka kautta tulee hankkeen ESR-rahoitus sekä työministeriön kansallinen rahoitus. Maksatushakemukset ja seuranta-tiedot toimitetaan TE-keskukseen annettujen ohjeiden ja päätösten mukaisesti. Lisäksi projektin toimintaa valvovat mukana olevat kunnat sekä projektin ohjausryhmä.

1.6 Projektin ohjausryhmä

Vaaksa-hankkeen ohjausryhmän kokoamisessa on kiinnitetty huomiota asiantuntemukseen ja edustavuuteen. Ohjausryhmän kokoa ei haluttu kasvattaa liian suureksi, jotta jäsenten rooli ja osallistumisen tunne pysyisivät vahvana. Mikkelin kaupungin edustus näkyy ohjausryhmässä muita suurempana. Tätä voi perustella sillä, että hanke on kaupungin hakena ja hallinnoima, mutta myös sillä, että hankkeen tavoitteiden toteutuminen edellyttää kaupungilta vahvaa kehittämisotetta oman toimintansa järjestämisessä. Ohjausryhmän kokoonpanoa on mahdollista muuttaa tai laajentaa projektin kuluessa.

Ohjausryhmän kokoonpano 20.1.2009 on seuraava:

Mikkelin kaupunki:

Kimmo Mikander, kaupunginjohtaja (pj)
Ilpo Toivonen, henkilöstöpäällikkö
Antti Tervasmäki, sosiaali- ja terveystieteiden johtaja
Soile Kuitunen, kehitysjohtaja (pj varalla)

Etelä-Savon TE-Keskus

Irja Sokka, kehittämisspäällikkö
Kati Torniainen, ESR-koordinaattori

Osuuskauppa Suur-Savo

Mia Ilkka-Moll, henkilöstön kehittämisspäällikkö

Miset Oy

Kyösti Ylijoki, toimitusjohtaja

Esedu

Anu Pynnönen, suunnittelujohtaja

SAK, Etelä-Savo

Anne Puntanen, aluetoimikunnan jäsen

Kangasniemen työttömien toimintajärjestö ry

Arja Kuparinen, projektipäällikkö

Mikkelin työ- ja elinkeinotoimisto

Irma Valtonen, toimistonjohtaja

1.7 Henkilöstö

Hankkeen henkilöstö rekrytoitiin kesällä 2008. Työntekijät haettiin Mikkelin kaupungin henkilöstöstä sisäisesti. Projektin vetovastuu toteutettiin sisäisellä järjestelyllä niin, että työvoiman palvelukeskuksen palvelukoordinaattorin työstä osoitettiin 80% hankkeeseen ja 20% edelliseen työhön (lähinnä hallinnolliset esimies- ja suunnitteluvastuut). Vapautuneella palvelukeskuksen resurssilla palkattiin yksi palveluohjaaja lisää Reittiin, jonka tehtäviin kuuluu myös alueella toimivan mikropajan toiminnan ohjaus.

Projektin henkilöstö on seuraava:

Patama Pekka, projektipäällikkö
 Korkka Pia, projektisihteeri
 Mäkitalo-tulokas Sari, työsuunnittelija
 Roponen Timo, työtoiminnan ohjaaja
 Rossi Mervi, työsuunnittelija
 Väisänen Kaija, työtoiminnan ohjaaja

1.8 Projektin toimitilat

Vaaksa-hankkeelle järjestyi toimitilat työvoiman palvelukeskus Reitin yhteydestä Rantakylä-talosta. Aivan kaikille ei työtiloja löytynyt, joten työtoiminnan ohjaajat ovat toimineet osoitteessa Porrassalmenkatu 50 (vanhat Portin tilat). On todennäköistä, että kaupungin sisäisistä tilajärjestelyistä johtuen koko hankkeen henkilöstö voidaan sijoittaa Rantakylätaloon.

Jo alkuvaiheessa oli helppo huomata, että kiinteä yhteys työvoiman palvelukeskukseen helpottaa ja tehostaa hankkeen toimintaa. Vaaksa-hankkeen tavoitteet täydentävät osaltaan Työvoiman palvelukeskuksen perustehtävää ja välitön kanssakäyminen ja sen mahdollisuus on tärkeää.

1.9 Hankkeen rahoitus

Hankkeen rahoittavat ESR, Etelä-Savon TE-keskus, hankkeeseen osallistuvat kunnat sekä yksityiset työnantajat.

Projektin kokonaiskustannuksiksi toteuttajan kirjanpitoon on vuosille 2008 - 2010 hyväksytty yhteensä 993 945 euroa. Kuntien rahoitusosuudet muodostuvat työllistettävien henkilöiden palkkauskustannuksista, joihin kunnat ovat varanneet rahaa omiin talousarvioihinsa osana kunnan työllistämisvaroja. Nykyisessä hankepäätöksessä ei ole vielä työvoimapolitiittisia rahoja mukana, mutta niistä tulee päätös heti vuoden 2009 alussa.

2. Asiakkuus Vaaksa-hankkeessa

Asiakkuuden käynnistäminen Vaaksa-hankkeessa ei noudattele perinteistä hanketyöskentelyä. Koko EU-ajan työllistämishankkeet ovat toteuttaneet aktivointia, asiakkaiden vahvaa osallistamista ja työllistämistoimenpiteiden tarjoamista. Se kaikki on ollut perusteltua, sillä asiakkaat olivat usein kärsineet pitkästä passiivisuuden tilasta ja käytännön toiminta antoi mahdollisuuden selvittää sekä omaa tilannetta, mutta myös realisoida todellisia olemassa olevia mahdollisuuksia.

Vaaksaan tulevat asiakkaat ovat eri tilanteessa. Asiakkuuden keskeisin peruste on selkiytynyt asema välityömarkkinoilla, joten perinteiset aktivointitoimet eivät ole enää samalla tavalla perusteltavissa. Näin ollen asiakkuus ei ala välittömästi ennalta määrättyllä kurssilla tai muulla toimenpiteellä. Tavoitteena on saada asiakkaista kerättyä mahdollisimman hyvät työnhakija-tiedot, jotta välityömarkkinoiden työnvälitystä voidaan tehokkaasti toteuttaa.

Poikeuksen tekevät työhönvalmennusbusseihin, ”Vaaksa-busseihin”, ohjatut asiakkaat. Heidän kohdallaan tilanne on usein se, että työvoiman palvelukeskuksen oma työllistymisedellytysten selvitysprosessi on vielä kesken. Tässä tapauksessa asiakkuus alkaa heti työelämänvalmennus- tai työllistämistoimenpiteellä.

2.1 Asiakkaiden ohjaaminen hankkeeseen

Asiakkaat hankkeeseen ohjautuvat pääsääntöisesti työvoiman palvelukeskuksen kautta. Kun palvelukeskuksen oma asiakasprosessi on tehty ja järkevimpänä jatkotoimenpiteenä nähdään Vaaksan asiakkuus, niin asiakas liitetään työhallinnon URA-asiakastietojärjestelmässä erilliselle hankkeeseen ohjattavien listalle. Kyseisille asiakkaille varataan ajat yhteiseen keskusteluun palveluohjaajan, asiakkaan ja hankkeen työntekijän kanssa. Keskustelussa käydään läpi asiakkaan nykytilanne ja esitellään projektin tarjoamat mahdollisuudet. Mikäli kaikista osapuolista asiakkuus hankkeessa koetaan tilannetta parantavaksi, niin asiakas allekirjoittaa suostumuksen palvelukeskuksen ja hankkeen väliseen tietojenvaihtoon ja asiakkuus alkaa.

Myös työ- ja elinkeinotoimistosta siirtyy asiakkaita suoraan hankkeeseen. Syyskaudella 2008 ei vielä montaa asiakasta työvoimatoimistosta otettu, mutta todennäköisesti asiakassisäänotto myös sieltä tulee noudattelemaan samaa kaavaa. Koska hankkeen ja TE-toimiston kanssakäyminen ei ole yhtä mutkatonta fyysisestä etäisyydestä johtuen, tullaan asiakassiirroissa todennäköisesti hyödyntämään myös ryhmäinfoja. Näin suurelle joukolle asiakkaita saadaan esiteltyä hankkeen keskeisimmät seikat tehokkaasti.

Hankkeeseen voi ohjautua asiakkaita myös esimerkiksi sosiaalitoimistosta tai muista hankkeista. Tällöin on yleistä, että asiakkaat tulevat ensiksi tutustumaan ja keskustelemaan asiakkuudesta. Näissä tapauksissa asiakkuuden perustelut tarkistetaan aina työvoimahallinnon virkailijan toimesta.

2.2 Alkaneet asiakkuudet

Asiakkaita kirjattiin seurantakaudella kaikkiaan 97, joista naisia oli 28. Kunnittain asiakkuudet jakautuivat seuraavasti:

<i>Asuinkunta</i>	<i>määrä</i>
Hirvensalmi	10
Kangasniemi	2
Mikkeli	60
Mäntyharju	5
Pertunmaa	1
Puumala	10
Ristiina	9

Mikkelin ympäryskuntien asiakasmäärät tulevat tasoittumaan projektin aikana. Ympäryskuntien asiakassisäännot tapahtuvat yleensä keskitetysti tietynä ajankohtana.

2.3 Asiakkaiden ikärakenne

Asiakkaiden ikärakenne painottuu ikäryhmään 45-54-vuotiaisiin. Oletuksena on, että jatkossa tämä kehitys vielä vahvistuu. Syksyn 2008 sisäänotossa 25-44-vuotiaita oli yllättävänkin paljon. Tämä selittyy sillä, että nuorempien asiakkaiden kohdalla on haluttu hyödyntää hankkeen työnetsintää ja mahdollisuutta löytää palkkatukityöpaikka. Asiakkaiden ikäjakama hankkeessa oli seuraava:

<i>Ikäryhmä</i>	<i>määrä</i>
15-24-vuotiaat	1
25-44-vuotiaat	29
45-54-vuotiaat	49
55-64-vuotiaat	18
yli 64 vuotiaat	0

2.4 Asiakkaiden työmarkkina-asema

Suurin osa hankkeeseen tulleista asiakkaista oli työttömiä ja nimenomaan pitkäaikaistyöttömiä. Tilastoon on kirjautunut yksi avoimilla työmarkkinoilla olevakin. Tämä selittyy hänen kohdallaan osuuskunnan kautta tapahtuvasta ajoittaisesta työllistymisestä. Asiakkaiden työmarkkina-asetat olivat seuraavat:

<i>Työmarkkina-asema</i>	<i>määrä</i>
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	1
Yrittäjänä	0
Työssä muualla	5
Työttömänä	91
joista pitkäaikaistyöttömänä	73
Työelämän ulkopuolella	0
Koulutuksessa	0

2.5 Asiakkuuksien päättyminen

Seurantakaudella ei päätynyt asiakkuuksia.

3. Toiminta

3.1 Aktiivinen työnantajakontaktointi

Yhteydenotot yrityksiin tapahtuivat pääosin puhelimitse ja vastaanotto oli positiivista. Kovin moni ei pystynyt ottamaan asiakkaitamme työllistämistukityöhön, koska rahaa ei ollut palkkauksiin enää loppuvuodesta käytettävissä. Välityömarkkinoiden kehittämien oli ajatuksena heidän mielestään hyvä ja toimiva asia. Yrityksillä oli positiivinen asenne siihen, että saadaan työttömille työpaikkoja ja parempaa tekemistä kuin kotona oleminen. Myös urakatyön mahdollisuutta mietittiin yrityksissä käytettäväksi, monilta tulikin keväälle alustava tilaus.

Yhdistyksissä, kyläyhdistyksissä, -toimikunnissa ja kyläseuroissa oltiin innostuneita Vaaksan toiminnasta. Heitä tiedotettiin kirjeitse ja puhelimitse. Työtehtäviä löytyi hyvin monesta paikasta, mutta päätöksen teon hitaudesta johtuen moni työtehtävä siirtyi lumien tulemisen takia kevääseen. Monessa hankkeen esittelytilaisuudessa kylillä oli paikalla useiden yhdistysten edustajia ja näin saimme tiedon hyvin monelle toimijalle yhtä aikaa.

Asiakkaiden sisäänottohaastattelut tapahtuivat työvoimaohjaajan kanssa yhdessä, jossa asiakkaalta pyydettiin kirjallinen suostumus työllistymiseen liittyvien tietojen siirtoon. Haastattelu oli sillä hetkellä hyvin pinnallinen tervehdys, jossa kerrottiin Vaaksan toiminnasta ja kysyttiin asiakkaan perustiedot terveydentilasta ym.

Sisäänottohaastattelun jälkeistä työpaikkoihin sijoittamista hankaloitti se, että hankkeessa ei ole Ura-oikeudella olevaa henkilöä töissä ja jokainen tieto esim. palkkatukiasioista tuli pyytää työvoimaviranomaiselta. Tämä työtehtävä vei siis kahden työntekijän ajan, koska hankkeen työntekijät eivät tunteneet asiakkaita ollenkaan entuudestaan, myös heidän

menneisyyteen ja tuleviin työtehtäviin liittyvät asiat tuli käydä keskustellen työvoimaohjaajan kanssa.

Palvelukeskuksen työntekijöiltä sai aina hyvää palvelua asiakkaiden tietojen hankkimisessa, vaikkakin ilmi tuli myös se että heillä ei olisi aikaa hoitaa vielä Vaaksan asioita oman työtaakan päälle

Työhönvalmennusbussien toimintaan asiakkaat lähtivät mielellään mukaan ja kuukaudenkin työjakson kokemukset olivat positiivisia. Työtoiminnan ohjaajilta saimme hyvät tiedot asiakkaiden työkyvystä ja toiminnasta ryhmissä.

Harmittavaa oli hankkeen ensimmäisten ryhmien kohdalla se, että heidän piti kulkea pitkiäkin matkoja työkohteesta toiseen. Työkohteita oli liian vähän yhteen paikkakuntaan nähden, jotta olisimme voineet rakentaa asiat pelkästään sen varaan. Palaute matkan kulemisesta oli negatiivista asiakkaiden suunnalta. Asiakkailla oli iso odotus, että he pääsevät palkkatyöhön bussijakson päätyttyä, mutta viitaten aiempaan kirjoitukseen, kohteita ei loppuvuodesta enää löytynyt. Kaiken kaikkiaan Vaaksa-hanke herätti mielenkiintoa jokaisessa paikassa missä sitä esiteltiin.

3.2 Työhönvalmennusbussien toiminta

Työtoiminnan ohjaajan kokemukset:

Työkokeilu/työelämänvalmennusjaksot suoritettiin aloittaen viikon mittaisella starttijaksolla, jossa ryhmäläiset tutustuivat toisiinsa, harrastettiin liikuntaa, käytiin läpi ensiavun perusteet sekä käytiin läpi tulevien työkohteiden tehtävät.

Starttijakson jälkeen ryhmäläiset pääsivät tekemään kuukauden mittaista työjaksoa, jossa oli vaihtelevat työkohteet ja –tehtävät. Työkohteita oli mm. metsän ensiharvennus, maataloustyöt, taimistotyöt, pihan muutostyöt, ympäristön raivaus ja –siivoustyöt. Työkohteisiin kuljettiin Vaaksa-bussilla, työtoiminnan ohjaajat olivat mukana työtehtävissä. Ensimmäisten ryhmien jaksot olivat 5pv/vk, tulevilla ryhmillä se tulee olemaan 4pv/vk jotta työtoiminnan ohjaajille voidaan antaa mahdollisuus suunnitella ja kehittää toimintaa. Jakson päätyttyä ryhmät kävivät askel-keveämmäksi kurssin Heinolan reuma-sairaalassa, kurssin kesto oli 5xpäivä

Työhönvalmennusbussien arkea kuvaa seuraava työtoiminnanohjaajan kommentti Ristiinan ryhmästä:

Ryhmän toiminta aloitettiin viikon starttikurssilla, jonka tavoitteina oli ryhmäytyminen, työelämän pelisääntöjen sekä elämänhallintaan liittyvien asioiden kertaaminen. Luennoitsijoina oli eri alojen asiantuntijoita.

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 parempaa 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.

Kokemukseni mukaan asiakkaat kokivat kuljetuksen työkohteisiin hyvänä palveluna. Matkan aikana käytyihin keskusteluihin ohjaajan oli helppo osallistua. ”Faktaa ja fiktiota” oli mukavasti joka päivä keskustelujen aiheina. Yhteisten matkojen aikana ryhmän jäsenten ja ohjaajan toisiinsa tutustuminen oli luontevaa. Ohjaaja pystyi hyödyntämään matkat myös tiedon jakamiseen ja keräämiseen, sillä menomatalla oli helppo kertoa tulevan päivän ohjelmasta ja päivän loputtua kysellä, mitä päivästä oli jäänyt mieleen.

Starttikurssilla oli ristiinalaisia 6 henkilöä, joista yksi ei jatkanut bussitoiminnassa.

Bussiasiakkaiden kokemukset työjaksoilta olivat ryhmässä työskentelyn, työkohteiden, kuljetuksen, työkohteen vaihtumisen ja ohjaajan mukanaolon kohdalla positiiviset. Negatiiviseksi koettiin pitkät välimatkat työkohteisiin, syksyn vesisateet ja työllistymisnäkyvien heikko tilanne. Talven aikana työtoiminnan ohjaajat ovat suorittaneet sisäänottohaastatteluja Vaaksa-hankkeeseen, sekä meneillään on työvalmentajan tutkinto, jonka he suorittavat huhtikuun 2009 loppuun mennessä

Startti-jakson osallistujatietoja

Paikkakunta	Osallistujamäärä	Ajankohta
Mikkeli	6	13.10.-17.10.08
Ristiina	6	13.10.-17.10.08
Anttola	3	15.12.-19.12.08
Puumala	6	15.12.-19.12.08

Tulevat ryhmät

Paikkakunta	Osallistujamäärä	Ajankohta
Mikkeli	6	26.1.-30.1.09
Hirvensalmi	6	26.1.-30.1.09

Vuonna 2009 on starttijaksoihin liitetty viikko atk-koulutusta, joten starttijakson pituus on 2 viikkoa.

3.3 Takomo – Kulttuurialan työnhakijat

Ensimmäisen Takomon kohderyhmäksi valikoituivat kulttuurialan toimijat, joiden työllistymisessä on ollut vaikeuksia sekä työnhakijat, joiden hakuammatti ei löydy kulttuurialalta, mutta heillä on erilaista kulttuurialan osaamista.

Asiakkaiden ohjautuminen takomoon

Työvoimavirkailijat nostivat esiin asiakaslistoiltaan henkilöitä, joille katsoivat mahdollisesti olevan Takomosta hyötyä, ja valituille lähti kutsu osallistua info-tilaisuuteen.

Takomo käynnistyi 4.11. Info-tilaisuudella, johon osallistui 20 kutsuttua. Mukaan toimintaan ilmoittautui 11 vapaaehtoista, jotka haastateltiin yksilöllisesti.

Asiakasprofiili

Takomo-ryhmässä on kahdeksan miestä ja kolme naista, joiden ikäjakauma on 26-58 vuotta. Kulttuurialan koulutuksen on saanut kuusi takomolaista ja heistä kolmella on akateeminen taiteen alan loppututkinto. Jonkin muun alan ammatillinen koulutus löytyy kolmelta ja kahdella koulutuksena on peruskoulu.

Ryhmään osallistujat edustavat monialaisesti kulttuurialan eri osa-alueita; kuvataide, musiikki, audiovisuaalinen viestintä, kädentaidot, tuottaminen, kirjoittaminen. Lisäksi osaamistasoa voi kuvata pitkän kokemuksen omaavasta ammattilaisesta ”harrastelijaan”, joka vastaa suunnittelee tulevaisuuttaan kulttuurialan toimijana.

Takomon tapahtumat

Yksilöhaastattelujen perusteella laadittiin syyskaudeksi ryhmäläisten intresseistä lähtevä ohjelma, joka sisälsi aihepiireinä luentoja mm. luovuuden mahdollisuuksista, yrityskäyntejä kulttuurialan toimijuuden näkökulman laajentamiseksi, tietoa kulttuurialan apurahoista ja muusta rahoituksesta sekä mahdollisuuden itsetuntemuksen vahvistamiseen, osaamisen ja vahvuuksien kartoittamiseen. Ryhmäkokoontumisten lisäksi oli mahdollisuus myös yksilöllisiin tapaamisiin.

Haasteellista taontaa

Takomo-ryhmä on osoittautunut haasteelliseksi monesta näkökulmasta. Asiakasprofiiliin perusteella voi jo todeta miten erilaisista lähtökohdista osallistujat ovat lähteneet liikkeelle; ikäjakauma, ammattikoulutus, kokemus ja intressit.

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 onkin oman tekemisen johdonmukainen tuotteistaminen ja oman itsensä markkinoinnin tehostaminen. Takomon haasteena on tukea ryhmää löytämään yhteinen intressi, jonka kautta voidaan ehkä synnyttää tulevaisuuden visioita ja toteuttamiskelpoisia ideoita työtilaisuuksien lisäämiseksi.

3.4 Sosiaalisen yrityksen perustaminen

Seurantakauden aikana käynnistettiin kilpailutus ulkopuolisen asiantuntijapalvelun hankkimiseksi. Hankinta saadaan tehtyä keväällä 2009 ja selvitystyö hankkeen tavoitteiden mukaan saadaan valmiiksi syksyllä 2009.

4. Hankkeen talous

Projektkirjanpidon 31.12.2008	toteutuneet	kustannukset
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	7 924	
Henkilöstökustannukset	75 054	
Palvelujen ostot	8 384	
Matkakustannukset	2 057	
Muut kustannukset	24 137	
Välilliset kustannukset	346	
Yhteensä	117 903	

* ajoneuvovero aj. 09/08 - 10/09, autojen leasing 01/09

5. Hankkeesta tiedottaminen

Hankkeesta tiedottamista toteutettiin seurantakaudella seuraavin menetelmin:

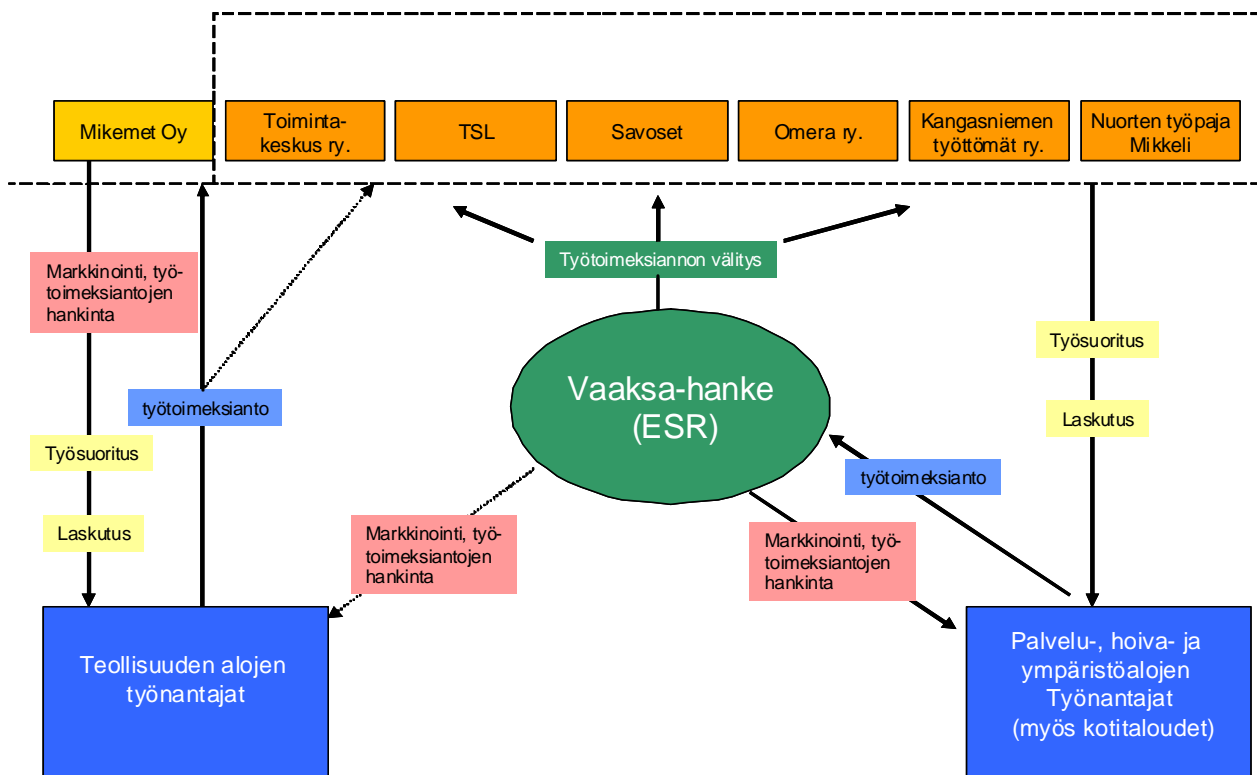
- Tiedotustilaisuus hankkeen aloittamisesta pidettiin 19.9 Rantakylä-salissa. Paikalla oli 32 vierasta ja tiedotusvälineistä Etelä-Savon radio.
- Hankkeelle tehtiin omat www-sivut osoitteessa www.mikkelinvaaksa.fi. Sivujen kautta jaetaan tietoa hankkeen etenemisestä. Niitä on tarkoitus hyödyntää myös työtoimeksiantojen vastaanottamisessa.
- Hanketta markkinoitiin joulukuussa myös Iskelmä-radiossa. Markkinoinnilla tavoiteltiin sitä, että hankkeen nimi tulisi paremmin tiedostetuksi seudulla. Tällä toivotaan olevan merkitystä myöhemmän markkinoinnin vaikutuksen parantamiseksi.
- Hanketta markkinoitiin aktiivisesti myös erilaisissa tapahtumissa.
- Huomiota on herättänyt myös kaksi Vaaksa-bussia, jossa hankkeen ja rahoittajan logot ovat näkyvästi esillä.

6. Valtakunnallinen työpankkikokeilu

STM ja TEM hakivat toimijoita vuodelle 2009 valtakunnalliseen työpankkikokeiluun. Kokeilun avulla on tarkoitus selvittää, onko edelleen sijoittamisella mahdollista laajamittaisemmin työllistää välityömarkkinoilla olevia työnhakijoita.

Mikkelin seudulla työpankkikokeiluun haluavat osallistua välityömarkkinoiden kehittämishanke Vaaksa (ESR), sosiaalinen yritys Mikemet Oy (Heli ry.), työhönvalmennuskeskus Savoset (Vaalijalan kuntayhtymä), TSL Mikkelin Seudun Opintojärjestö/Linkkityö, Mikkelin toimintakeskus ry, Mikkelin kaupungin nuorten työpaja, Omega ry ja Kangasniemen työtömät ry.

Hakemuksia kaiken kaikkiaan ministeriöön oli jätetty 50, joista 7 valittiin kokeiluun mukaan ja toiset 7 verkostokumppaneiksi. Mikkelin hakemus oli yksi hyväksytyistä.



Kuva 1: Mikkelin seudun työpankkikokeilun rakenne

Työpankkikokeiluun on hankkeen osalta helppo sitoutua, koska sen päämäärät ovat hyvin lähellä hankkeen omia tavoitteita.