

Kanavat auki!

Työvoimaa avoimille työmarkkinoille 2011–2014
hankkeen toimintaa ja tuloksia

Ohoi!





SISÄLLYSLUETTELO

	Alkusanat	s. 3
1.	Taustaa	s. 4
	1.1. Perustiedot	s. 4
	1.2. Lähtökohta ja tavoitteet	
2.	Toteutus	s. 6
	2.1. Henkilöstö	s. 6
	2.2. Työtiimi, projektiryhmä, ohjausryhmä	s. 7
	2.3. Kohderyhmät	s. 8
	2.3.1. Suoraan avoimille työmarkkinoille suuntaavat	s. 8
	2.3.2. Välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille suuntaavat	s. 9
	2.3.3. Koulutuksen kautta avoimille työmarkkinoille suuntaavat	s. 9
	2.3.4. Työnantajat	s. 9
	2.4. Viestintä	s. 10
	2.5. Verkostotyö	s. 11
	2.6. Palvelutuotteet	s. 16
	2.7. Seuranta ja arvioinnit	s. 21
3.	Kehittäminen	s. 25
	3.1. Hankkeen kehittämistehtävä ja toimintaympäristö	s.25
	3.2. Kohderyhmien tunnistaminen	s. 28
	3.3. Työllistymisen esteet ja keinoja esteiden poistamiseksi	s. 30
	3.4. Nuorten erityisen tuen tarve	s. 32
	3.5. Uudenlaiset työympäristöt ja muuttuvat työn tekemisen muodot	s. 33
	3.6. Kohti kumppanuutta työllisyydenhoidossa	s. 34
	3.7. Muita esityksiä hyviksi toimintamalleiksi	s. 37
4	Tulokset ja vaikuttavuus	s. 41
	4.1. Tulokset	s. 41
	4.2. Vaikuttavuus	s. 43
5	Lopuksi	s. 44

ALKUSANAT

Kanava –työvoimaa avoimille työmarkkinoille auttoi neljän toimintavuoden ajan työttömiä Savonlinnassa, Enonkoskella, Heinävedellä, Rantasalmella ja Sulkavalla kartoittamaan urapolun mahdollisuuksia ja toteuttamaan suunnitelmia. Kanavan tiimi tuli tutuksi lukuisissa tapahtumissa, turuilla ja toreilla. Tämä loppuraportti kertoo sanoin ja kuvin toimintavuosien käännteistä ja ennen kaikkea niistä tuloksista, joita Kanava yhdessä muun yhteistoimijaverkoston kanssa sai aikaan. Raportissa otetaan myös kantaa siihen, miten työllisyydenhoitoa voidaan alueella jatkossa kehittää, ja miten tärkeää on puuttua työttömyyden pitkittymiseen jo sen alkuvaiheissa ratkaisukeskeisesti, yksittäisestä ihmisestä välittäen.

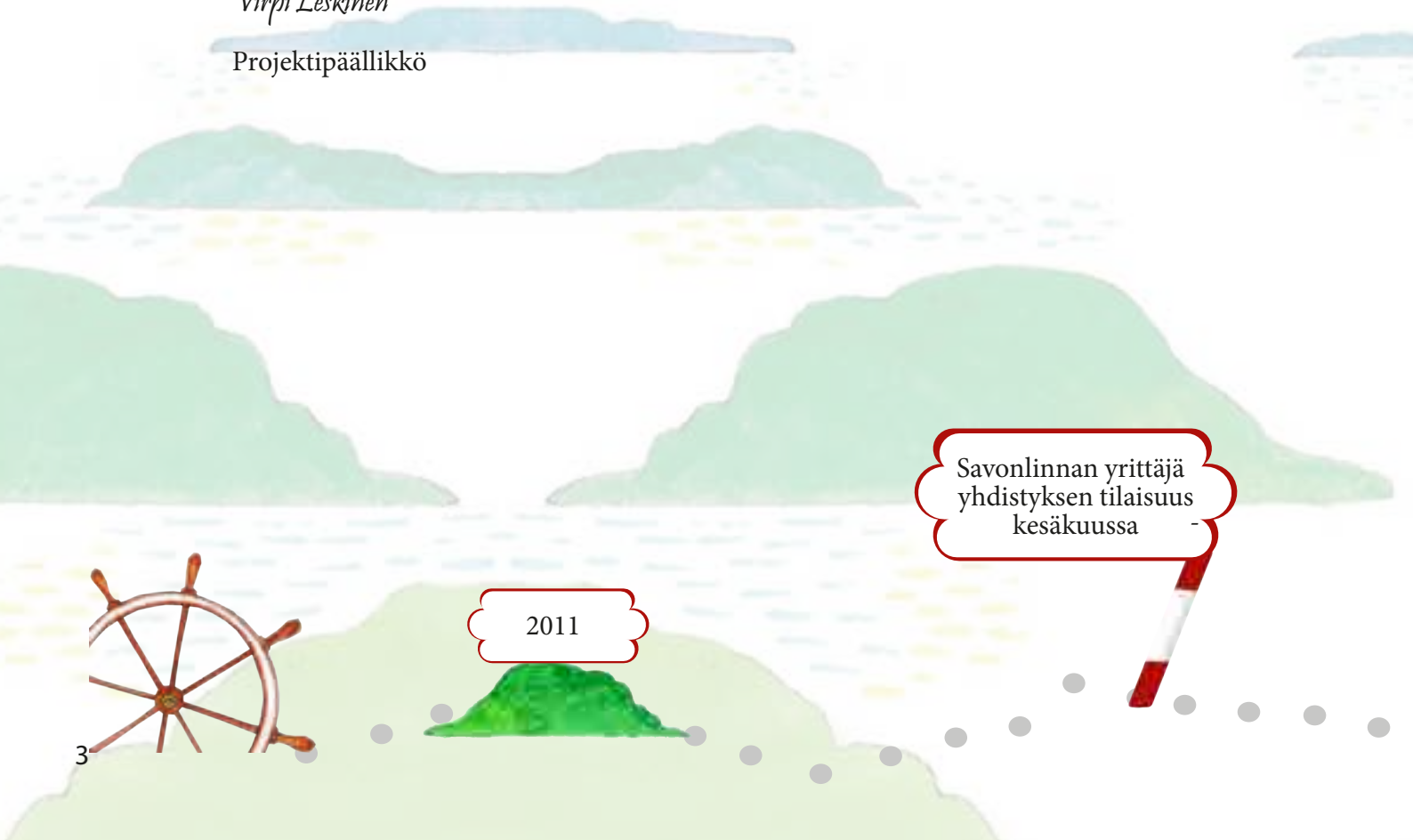
Loppuraportin työstämiseen on osallistunut koko Kanavan henkilöstö. Erityisvas-
tuina kirjoitti Saira Vienola luvut 2.3, 2.6 ja 3.4; Lea Sairanen luvut 2.7 ja 4 koko-
naisuudessaan; Päivi Mehtonen asiakashaastattelut ja tapahtumat; Virpi Leskinen
muut osiot.

Suuri kunnia ja arvostus kuuluu Kanavan palveluohjaajille, jotka ovat saaneet koh-
dan 4 tulokset näin vaikuttaviksi. Tällä tiimillä oli tekemisen meininki ja yhteenve-
to toimintavuosista 2011-2014 voisi kuulua ”Työllistymiseen tukea taidolla, tahdol-
la ja tunteella”!

Ylpeydellä ja kiitoksella,

Virpi Leskinen

Projektipäällikkö



1 TAUSTAA

1.1 PERUSTIEDOT

Kanava - työvoimaa avoimille työmarkkinoille oli Manner-Suomen ESR-ohjelmaan ja kuuluva toimintalinjaan 2 kohdistuva työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistämiseen sekä syrjäytymisen ehkäisyyn tähtäävä hanke.

Hankkeen vastuuviranomaisena toimi Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ja toteutuksesta vastasi Savonlinnan kaupunki/perusturvan toimiala. Projekti toimi Savonlinnassa, Enonkoskella, Heinävedellä, Rantasalmella ja Sulkavalla. Hankeaika oli 1.1.2011-31.12.2013. Kahden hyväksytyn jatkoesityksen jälkeen hanke toimi vielä yhden kokonaisen toimintavuoden ja päättyi 31.12.2014.

1.2 LÄHTÖKOHTA, KOHDERYHMÄ JA TAVOITTEET

Savonlinnan kaupungin perusturvalautakunta asetti työllisyystoiminnan työryhmän, jonka johtopäätöksenä oli se, että jatkokehittäminen tulisi perustua tukityön sisältöön ja tavoitteellisuuteen, avoimille työmarkkinoille suuntaavaan työllisyystoimintaan ja toimijoiden profilointiin. Työryhmän esityksen perusteella Savonlinnan kaupungin perusturva haki hanketta alkamaan vuonna 2011. Kanava – työvoimaa avoimille työmarkkinoille on Savonlinnan kaupungin perusturvan ensimmäinen työllisyys-hanke.

Kanava –työvoimaa avoimille työmarkkinoille hankkeen tavoitteena oli ohjata työttömiä yli 25-vuotiaita (v. 2014 alusta myös yli 20-vuotiaita) tehostetun palveluohjauksen avulla avoimille työmarkkinoille, estää työttömyyden pitkittyminen sekä edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille.



Projektin tavoitteena oli luoda asiakaslähtöinen työllisyystoiminnan malli, joka mahdollistaa työttömän siirtymisen avoimille työmarkkinoille mahdollisimman nopeasti, laadukkaasti ja tehokkaasti yksilöllisen motivoivan ohjauksen, kohdennetun työnetsinnän ja työvalmennuksen sekä vuorovaikutteisen yhteistoimintaverkoston avulla.

Toimintakausien 2011-2014 kokonaistavoitteena oli 470 asiakkaan ohjautuminen projektin toiminnan piiriin. Lisäksi projektitiimi asetti laadullisia tavoitteita ohjaustyölle, joita lähdettiin mittaamaan asiakaspalautekyselyn ja muiden arviointien avulla.

Projektin toiminnan kautta autettiin ja tuettiin työttömiä ja työttömyysuhan alaisia selviytymään taantuman yli tarjoten yksilöohjausta, parantaen omatoimisen työnhaun valmiuksia ja ohjaten erilaisiin työvoimahallinnon toimenpiteisiin. Ohjauksella ja yksilöllisellä urasuunnittelulla tavoiteltiin asiakkaan koulutuksen mahdollista täydentämistä tai ammatillisen koulutuksen hankkimista, ja näin parannettiin heidän työmarkkina-asemaansa.

Hankkeen tavoitteena oli:

- estää työttömyyden pitkittyminen
- edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille
- ohjata ihmisiä aloille, joissa tarvitaan jatkossakin työvoimaa
- motivoida alueen asukkaita kiinnittymään alueelle, vaikka työttömyystilanne nyt heikko
- turvata tulevaisuuden työvoimatarve

Kanava –työvoimaa avoimille työmarkkinoille hankesuunnitelman mukainen kokonaiskustannusarvio oli 1 176 800 euroa, joka kuitenkin tarkentui viimeisen vuoden toiminta-ajan pitenemisestä huolimatta pienemmäksi 981 782 euroon. Hanketta olivat omarahoitusosuudella rahoittamassa hallinnoijana toimineen Savonlinnan kaupungin lisäksi Enonkosken, Heinäveden, Sulkavan ja Rantasalmen kunnat. Vuoden 2013 kuntaliitokseen asti hankerahoitukseen osallistuivat myös silloin itsenäiset Punkaharjun ja Kerimäen kunnat.

Työkuntovalmennus –
työvoimakoulutuksessa
Kanava oli mukana neljä
kertaa

Koulutusten päätös-
tilaisuuksiin Kanava
osallistui kaksi kertaa

2 TOTEUTUS

2.1 HENKILÖSTÖ

Kanava –työvoimaa avoimille työmarkkinoille - hankkeessa toimi seuraavat henkilöt:

- projektipäällikkö: Virpi Leskinen
15.3.2011–31.12.2014
- palveluohjaaja: Risto Jäntti
1.4.2011–31.12.2014
- palveluohjaaja: Anne Mutka
1.4.2011–30.9.2011
- palveluohjaaja: Päivi Mehtonen
15.6.2011–31.12.2014
- projektisihteeri (osa-aikainen):
Heli Järveläinen 15.6.2011–31.12.2014
- palveluohjaaja: Ella Sikiö
8.12.2011–28.9.2012
- palveluohjaaja/kehittäminen:
Lea Sairanen 2.1.2013–31.12.2014
- palveluohjaaja Saila Vienola
2.1.2013–31.12.2014

Kanava-hanke osti työvalmentajapalveluita kilpailutuksen perusteella Savon Taitajat Oy:ltä. Työvalmentajina toimivat:

- työvalmentaja Tarja Kaijansinkko
1.11.2011–31.5.2014
- työvalmentaja: Jukka-Pekka Mehtonen
1.11.2013–31.5.2014



Järjestimme ESR-hankeryhmien ja muiden yhteistyötoimijoiden tapaamisia

Yrittäjien aamukahvitilaisuuksissa ympäristökunnissa Kanava oli mukana kaksi kertaa

2.2 TYÖTIIMI, PROJEKTIRYHMÄ, OHJAUSRYHMÄ

Kanava-hankkeen työtiimiin kuuluivat 3-4 palveluohjaajaa sekä työvalmentajat. Tiimi koontui projektipäällikön kokoon kutsumana viikoittain, ja toiminnasta ja päätöksistä pidettiin työlisteriä. Työtiimin tehtävänä oli suunnitella ja toteuttaa käytännössä toimintasuunnitelman mukaista toimintaa.

Kanavan projektiryhmä ohjasi ja kehitti toimintaa, sekä toimia oleellisten sidosryhmien kesken areenana tiedonvälitykseen. Projektiryhmässä olivat edustettuina TE -palveluiden, aikuissosiaalityön ja nuorten palvelujen edustajat. Projektiryhmä koontui 25 kertaa toiminta-aikana.



Projektiryhmän jäseniä Eira Innanen (oik.), Pekka Heiskanen, Risto Jäntti, Lea Sairanen (vas.), Päivi Mehtonen, Pia Roivainen, Virpi Leskinen.

Ohjausryhmässä olivat edustettuina hanketta rahoittavien kuntien edustajat, TE -palvelut, Savonlinnan yrittäjäyhdistys, Etelä-Savon Kauppakamari ja alueen suurimmat oppilaitokset Mikkelin ammattikorkeakoulu ja Savonlinnan aikuis- ja ammattiopisto. Ohjausryhmän tehtävänä oli seurata hankkeen taloutta ja tuloksellisuutta suhteessa hankesuunnitelmaan. Ohjausryhmä koontui 9 kertaa.

Savonlinnan kaupungin esimiesfoorumi
29.9.2011. Paikalla oli
19 eri alojen esimiestä

2.3 KOHDERYHMÄT

Kanavan asiakkaat segmentoitiin seuraavalla tavalla:

2.3.1 SUORAAN AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE SUUNTAAVAT

- a) välittömän työttömyysuhan alla olevat
 - määräaikainen työsuhde päättymässä/ päättynyt ja haluaa pysyvämpää saman tai eri alan työtä tai ei ole uutta työtä tiedossa, myös koulutus mahdollinen vaihtoehto
 - irtisanottu, työ jo päättynyt/irtisanomisaika meneillään ja haluaa apua uuden työn etsinnässä, myös koulutus mahdollinen vaihtoehto
- b) työpaikan/ alan/paikan vaihtajat
 - työnhaku ilman työttömyyden uhkaa
 - kaupunkiin ja kuntiin muuttavat, perheenjäsenet: ei tunne alueen työnantajia eikä tiedä, kuinka löytää oman alansa työnantajat sekä kuinka ottaa yhteyttä heihin
- c) työmarkkinoille palaavat
 - asevelvollisuus, siviilipalvelus, perhevapaa, ammatillisen kuntoutuksen kautta, pitkä sairausloma
- d) muut työttömät
 - ei ole omatoimisen työnhaun avulla työllistynyt
 - on motivoitunut työllistymään sekä osallistumaan projektiin = kokee tarvitsevansa apua ja vinkkejä työnetsintään ("Miksi pohtia työllistymisen kanavia yksin, kun voi hyödyntää Kanavaa?")
 - ei ammatillista osaamista haittaavaa terveydellistä ongelmaa, ei päihde- tai mielenterveysongelmaa
 - kiinnostunut mahdollisesti myös ammatin vaihdosta ja koulutuksesta, kokee tarvitsevansa apua ja vinkkiä tulevaisuuden suunnitelmien selkeytymiseksi sekä kanavien avaamiseksi.

Some- koulutuspäivä
Rantasalmella Kuus-
Hukkalassa

2.3.2 VÄLITYÖMARKKINOILTA AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE SUUNTAAVAT

- välityömarkkinoiden luonne ”pysäkinä”, polun jatkuminen avoimille työmarkkinoille
- yhteistyö työnjohdon kanssa asiakkaista, joilla on mahdollisuudet työllistymiseen avoimille työmarkkinoille.

2.3.3 KOULUTUKSEN KAUTTA AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE SUUNTAAVAT

- a) ammatillisesta aikuiskoulutuksesta työhön palaava eikä tiedossa työtä omatoimisesta työnhausta huolimatta
- b) työvoimakoulutuksesta työelämään palaavaa eikä tiedossa työtä omatoimisesta työnhausta huolimatta
- c) ammattialan vaihtajat -> ammatinvalinnan ohjauksen kanssa yhteistyö
- d) mm. oppisopimus, tehtävä tavoitteeksi, yrittäjäyyspolku informaatio Kanavan palveluista
- e) näyttötutkinnon jälkeen työelämään palaava

2.3.4 TYÖNANTAJAT

- yrittäjille aito tuki rekrytoinneissa , tarpeiden kuunteleminen, piilotyö paikkojen haravointi, apu sopimusasioissa ja perehdyttämisessä
- apu yt- tai irtisanomistilanteessa yrityksen henkilöstölle.

Työttömyyden keston näkökulmasta ei hankkeen ensimmäisenä vuonna ollut rajoituksia, mutta v. 2012 ei Savonlinnassa enää otettu toisen hankkeen myötä uusia pitkäaikaistyöttömiä palveluohjaukseen. Heinävedellä, Enonkoskella, Sulkavalla ja Rantasalmella ohjausta annettiin riippumatta työttömyyden kestosta koko hanke-ajan.

Kanavan oma lehtiliite
loppuvuodesta
(Savonmaa-lehden välissä)
Menimme facebook:iin

2012

2.4 VIESTINTÄ

Kanava –työvoimaa avoimille työmarkkinoille ulkoisen viestinnän tavoitteena oli:

- uusasiakashankinta ja palveluista tiedottaminen
- piilotyöpaikkojen löytäminen ja yrityspalveluista tiedottaminen
- tiedottaminen tapahtumista
- tiedottaminen tuloksista
- hyvien käytäntöjen ja mallien levittäminen

Kanavan tiedotuksen välineinä käytettiin omia esitteitä, kotisivuja, lehtiartikkeleita sekä hanke- ja yhteis-toimijoiden kokoontumisia. Infotilaisuuksia järjestettiin mm. työvoimakoulutusten päättyessä ja oppilaitokissa opiskelijoiden valmistumisen lähestyessä. Lisäksi käytiin säännöllisesti 3. sektorin järjestöjen työpajoilla ja työllistämiskohteissa kertomassa palveluista ja ohjaamassa niitä asiakkaita, joilla oli valmiudet työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Uutena mallina Kanavan palveluohjaus jalkautui isompiin kauppakeskuksiin ja kirjastoihin kertomaan palveluistaan.



Kesätyöpörssi



Kanava-projekti tuotti aluelehden välissä toiminta-alueella jakelussa olleen asiakaslehden ”Kanavat Auki!”. Lisäksi ylläpidettiin facebook -sivuja aktiivisin päivityksin ja luotiin oma YouTube kanava, josta löytyy tallenteita mm. Kanavan ja Tenho hankkeen loppuseminaari webinaarina ja Kanavan videot ”Työtä ja elinkeinoa Savonlinnan seudulla”, mikä toteutettiin kolmen erillisen osan kokonaisuutena viestimään tulevaisuuden aloista Savonlinnan seudulla, työllistymisen mahdollisuuksista ja koulutustarjonnasta. ”Miksi palkata nuori?” video tehtiin yhteistyössä nuorten Osuuskunta Innostimen kanssa haastamaan yrityksiä miettimään nuoren palkkaamisen mahdollisuudesta. Video löytyy osoitteesta: <https://www.youtube.com/watch?v=MRWgVGL2-kg&feature=youtu.be> tai menemällä YouTubeen ja käyttämällä hakusanaa ”miksi palkata nuori”.

Uusien asiakkaiden hankinnassa toteutettiin radiomainontaa ja lehti-ilmoituksia. Projekti tiedotti sidosryhmiä laatimalla säännöllisesti sähköisen sidosryhmätiedotteen, jossa kerrottiin tuloksista, vaikuttavuudesta sekä toiminnasta. Projektin palveluohjaajia ja työvalmentajia haastateltiin useaan paikallislehteen, ja toiminnasta kerrottiin mm. Iskelmä-Radiossa sekä useissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa. Hankkeen aikaansaannoksista ja tapahtumista nostettiin linkityksiä mm. TEM:n nuoristakuun, Etelä-Savon TE -palveluiden ja Länsi-Savon Nuori Duuniin sivuille.

2.5 VERKOSTOTYÖ

Kanavan työntekijät tekivät yhteistyötä TE -palveluiden, työvoiman palvelukeskuksen (TYP), sosiaalitoimien, terveydenhoidon yksiköiden, oppilaitosten, sekä muiden projektien kanssa ja projektihenkilöstö osallistui alueiden yhteistoimintaryhmissä työskentelyyn.



Infotilaisuuksia TE-toimistolla, työkuuntovalmennuksissa (5 krt.) ja koulutusten päätöstilaisuuksissa (7 krt.)

Kerimäen yrittäjäyhdistyksen tilaisuudessa mukana helmikuussa

Verkostoyhteistyön muotoina olivat mm. seuraavat ryhmät, joihin Kanavan edustaja osallistui:

- Savonlinnan kaupungin nuorisotakuun työryhmä
- Savonlinnan seudun nuorten asiain yhteis työryhmä NEPPARI
- ESR-hankeryhmä
- 3. sektorin järjestöjen työvaliokunta
- Savonlinnan kaupungin työllisyyden hoidon malli -ryhmä
- hankevalmisteluryhmä
- ELY -keskuksen nuorisotakuun ja välityömarkkinoiden yhteistyöryhmät



Painaako työttömyys KAIPAATKO UUSIA TUULIA URALLES?

Tule kuulemaan, miten olympiapronssimitalisti
Antti Ruuskanen keihästi vastoin käymiset,
paineet ja turhautumiset!

Kanava ja ESL:n KyläSPORTTI järjestävät
TSEMPPIPÄIVÄN TANHUVAARASSA
6.6.2013 klo 12:00-16:45.

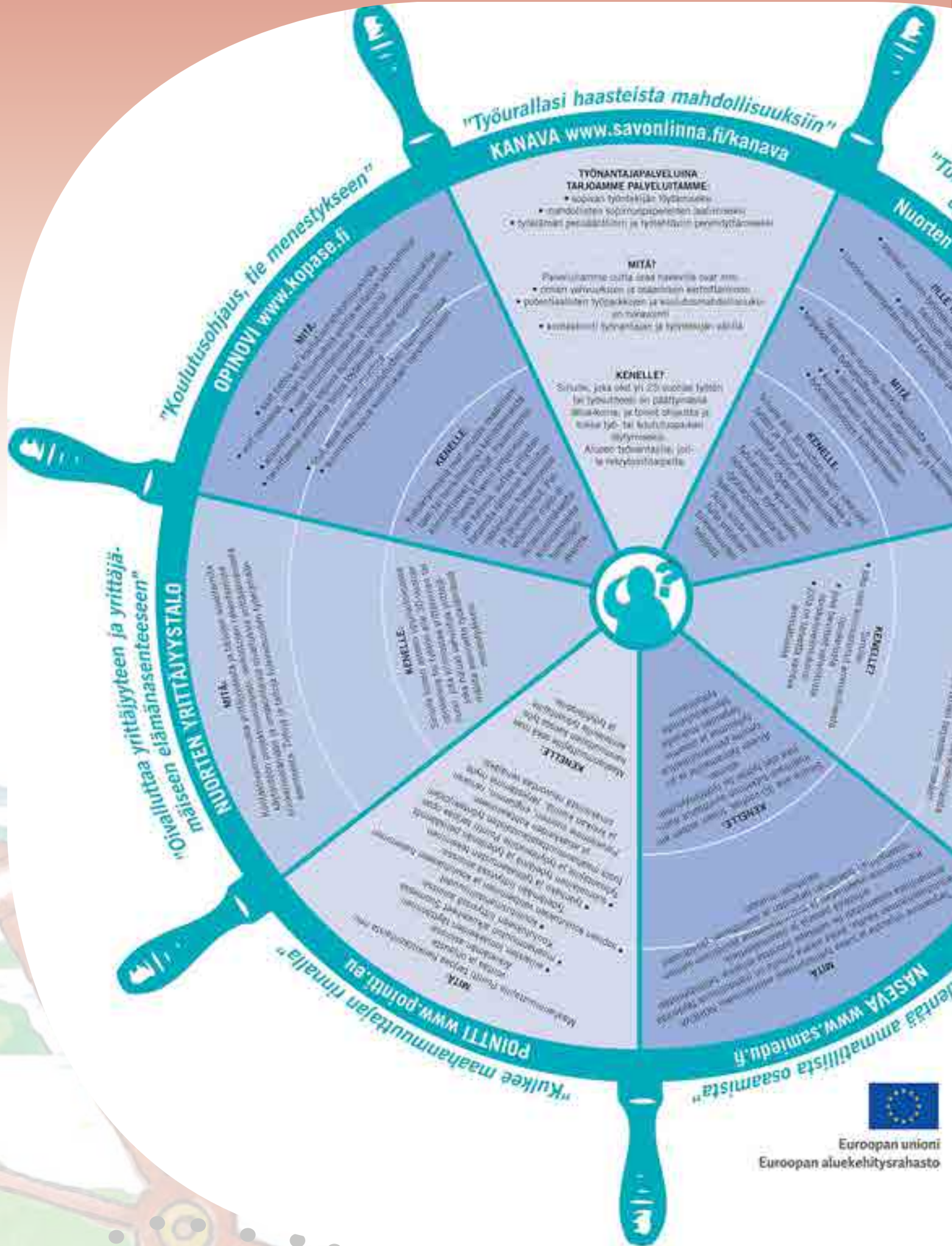
Olimpiatista nyt Antin elämänpolku, Antin muistamat kotimaisten merkitykselliset tapahtumat saavutuksiksi ja komeiksi selviytyisi vaikeissa tilanteissa ja hyökkäyksissä. Voit mittaamassa kehön-
konduktanssi ja perustietoisuus ja pähkinä body & mind -tunneilla.
Potaillethan samalla voimia tulla työelämään jaksajaksi!

Kutsutus Savonlinnan kirkkotalosta, Puhokasjärveltä, Kärnästä,
Sulkavallasta, Rautakylästä, Enontekiöltä ja Heinävedeltä.

Ruuskasen A.B. mukana, kyydillä tarvittavia jo 29.5.
kanava@savonlinna.fi, p. 044 417 4094/ Lea.
Lisää tietoa: www.savonlinna.fi/kanava

Kanavat auki!



Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto

ASIAKASKEISSI 1

Olen melkein 30-vuotias nainen, Liisa on nimeni.

Olin taloushallinnon työvoimakoulutuksessa, kun siellä kävi ihminen Kanava-projektista kertomassa. Aiemmin en ollut moisesta kuullutkaan mitään. Heidän toimintansa alkoi kiinnostamaan, koska minulla ei ollut mitään ajatusta, mitä tämän koulutuksen jälkeen. Töitä ei vielä ollut tiedossa, vaikka olin-kin jo tehnyt joitakin tiedusteluja itse.

Sovimme tapaamisen heti koulutuksen jälkeen. Yhdessä palveluohjaajan kanssa kävimme työnhakuun liittyviä asioita läpi. Huomasin, etten tiennyt miten monia väyliä voisi käyttää työhaussa. Hyvä, että oli joku, jonka kanssa näitä asioita voi opetella.

Sitten löytyi paikka, joka vastaisi koulutustani. Palveluohjaaja antoi hyviä vinkkejä hakemuksen tekoa varten. Sain ohjausta ja kannustusta tuoda omat vahvuuteni ja osaamiseni selkeästi esille hakemukseen. Olen sitä mieltä, että ilman ulkopuolisen kannustusta ja tsemppausta en ehkä olisi uskaltanut niin vahvasti kertoa itsestäni enkä varsinkaan vahvuuksistani.

Ja toden totta sain sen paikan! Vaikka se ei ollutkaan kuin määräaikainen, niin silti se tuntui erittäin hyvälle.



Vipuvoimaa
EU:lta
2012-2013

Avoimet ovet
kaupungintalolla
12.12.12.

2013

ASIAKASKEISSI 2

Olen Teppo 32v mies täältä Savonlinnasta. Kanava-projektista kuulin Te -palveluiden virkailijalta, kun kävin siellä juttelemassa omasta tilanteestani. Virkailija pyysi lupaani antaa Kanavan palveluohjaajalle puhelinnumeroni, jotta he voisivat soittaa minulle.

Jo samana päivänä sieltä soitettiin ja sovittiin tapaaminen seuraavalle päivälle kaupungintalolle. Juttelimme Kanavan ohjaajan kanssa ja minusta alkoi tuntua, että ehkäpä heidän avustamana minulla olisi mahdollisuus päästä joko töihin tai kouluun. Niinpä allekirjoitin sopimuspaperin.

Juttelimme mitä olin tehnyt aiemmin ja mitä toiveita minulla olisi tulevaisuuden suhteen. Tuli puheeksi myös, että olenko päivittänyt cv:ni ajan tasalle. Tätä en ollut tehnyt, niinpä sovimme päivän jolloin voisin ohjaajan opastuksella sen tehdä. Samalla kerralla sain tietoa monista muistakin työnhakuun liittyvistä asioista. Yhdessä ohjaajan kanssa tutustuin enemmän netin ihmeelliseen ja moninaiseen maailmaan. Ihan ”kädestä pitäen” minulle näytettiin kuinka esim. työnhaku netin kautta tapahtuu. Ja kuinka voidaan tehdä erilaisia hakemuksia ja tiedusteluja työnantajille.

Sain opastusta myös kuinka löydän ja kuinka uskallan tuoda esille ne asiat, joissa olen hyvä ja jotka osaan hyvin. Myös niitä asioita kävimme läpi, joihin toivon saavani lisäopetusta. Kerroin, että minua kiinnostaa hitsaaminen edelleenkin. Olen siihen saanut joskus joitakin aikoja sitten opetusta, mutta olin jo unohtanut suurimman osan oppimastani. Niinpä ohjaaja otti selvää hitsauskoulutuksista ja kertoi niistä minulle.

Hain koulutukseen ja pääsin sinne myös! Mielestäni tuon koulutuksen kautta minulla on paremmat mahdollisuudet löytää työtä. Olen myös tyytyväinen, että olen rohkaistunut paremmin ja selkeämmin huomaamaan omia hyviä puoliani. Uskallan myös jopa sanoa ääneen sen missä olen hyvä.

Yhteistyötahojen
kanssa palavereja
useita

Kanavan tiedotuslehti
5.12 Saimaan välissä. Ar-
vontojen järjestäminen
uusien asiakkaiden ja face-
fook-tykkääjien kesken

2.6 PALVELUTUOTTEET

Palveluohjauksen tavoitteena oli, että asiakas osaisi tunnistaa realistisesti osaamisensa ja vahvuutensa sekä markkinoida niitä työnhakutilanteessa. Asiakkaan työ- ja koulutustausta sekä omat haaveet ja toiveet kartoitettiin mm. asiakaslomakkeen kysymysten kautta palvelutarvekartoituksena. Käytössä olivat myös Kanavan luomat omat ohjauskortit.

Palveluohjaustyötä tehtiin voimavara- ja ratkaisukeisiä menetelmiä käyttäen, asiakas kaiken ohjaustyön keskiössä. Ohjauksessa kiinnitettiin erityistä huomiota nivelvaiheisiin; esim. työttömyys → järjestössä palkkatukijakso → ohjaus avoimille työmarkkinoille tai työvoimakoulutus → työ avoimilla työmarkkinoilla.



Työttömyyden alussa ohjausta annettiin mm. seuraavissa asioissa:

- Työhaun käynnistäminen (myös työvoimakoulutuksen ja palkkatukijakson jälkeen)
- Työttömyysetuus (peruspäiväraha ja työmarkkinatuki, ansiopäiväraha)
- Tietoa TE -palveluiden tarjoamista sanssikortista ja duunikortista
- Muutosturvasta irtisanomis- ja lomautustilanteissa
- Työkokeilu ja oppisopimus, työnhakuvalmennus, työvoimakoulutukset, omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella jne.
- Maahanmuuttajille kotouttamisvaiheen jälkeinen työnhaku, työ- ja koulutodistukset → CV, tulkin palvelut käytössä tarvittaessa
- Sosiaali- ja järjestöjen palvelut (toimeentulotuki, velkaneuvonta, päihde- ja mielenterveystuki, liikunta, terveys)
- Kuntouttava työtoiminta, palkkatukityö järjestöissä

Työnetsintä

Kanava auttoi etsimään potentiaalisia työ- ja/tai koulutuspaikkoja ja luomaan kontakteja työnantajiin. Tässä hyödynnettiin kanavan palveluohjaajien verkostoja, piilotyöpaikkatietoja, lehti-ilmoituksia, sähköisiä työnhakukanavia, TE -palveluita, suoria kontakteja eri organisaatioihin. Käytössä oli myös työvalmentajien palvelut. Ohjauksessa tärkeää oli asiakkaan tukeminen omatoimiseen työnhakuun.



Palveluohjaaja Saira Vienola (kesk.) työvalmentajien Tarja Kajansinkkon ja Jukka-Pekka Mehtosen kanssa TE-palveluiden Kesätyöpörssi-tapahtumassa 2014.

Kesätyöpörssi ja radiomainontaa



Työnhaun asiakirjat

Asiakkaan kanssa käytiin läpi hänen omia vahvuuksiaan tiettyjä työtehtäviä ajatellen ja autettiin nostamaan niitä esiin työhakemukseen. Asiakkaita autettiin tarvittaessa konkreettisesti CV:n ja hakemuksen laatimisessa.

Kanavan palveluohjaus oli asiakkaan tukena silloin, kun hänen omat ajatukset olivat jumiutuneet CV:n / hakemuksen teossa: ”Kuinka tämän nyt voisi toisin ilmaista?”

Asiakkaiden kanssa käytiin läpi erilaisia hakemus- ja ansioluettelomalleja.

Tavoitteena oli se, että asiakkaan hakemus ja ansioluettelo olisivat selkeät, helposti ymmärrettävät ja tarpeeksi informatiiviset. Tärkeänä asiana pidettiin kuitenkin sitä, että työnhakuasiakirjat ovat samaan aikaan myös asiakkaan itsensä näköiset.

Työhaastatteluihin valmistautuminen

Asiakasta ohjattiin ottamaan mahdollisimman paljon selville taustatietoa (tuotteet, palvelut, henkilöstö, yrityskulttuuri) yrityksestä tai organisaatiosta, johon on menossa haastatteluun ja autettiin tiedon hankinnassa. Asiakkaan kanssa käytiin läpi yleisimpiä haastattelussa esiin tulevia kysymyksiä.

omasta ydinosaamisestaan siten, että asiakkaalla olisi varmempi tunne mennä haastatteluun. Tavoitteena oli, että asiakas osaisi kertoa omat vahvuutensa ja kysyttäessä myös kehittymishaasteensa haastattelutilanteessa.

Palvelutarjontaan kuuluivat myös simuloidut työhaastattelutilanteet, joko kuvitteelliseen tai todelliseen työpaikka-haastattelutilanteeseen liittyen. Olennaista oli tilanteen purkaminen perusteellisesti asiakkaan kanssa sekä palautteen antaminen.

Koulutuksissa infot (6 krt). Tiedotustilaisuus SAMI:n opinto-ohjaajille

Voimaannuttamiskoulutus helmikuussa Järvisydämessä Rantasalmella

Osaamisen markkinointi

Palveluohjauksessa kannustettiin tuomaan esiin asiakkaan omia vahvuuksiaan ja ottamaan suoria kontakteja työnantajiin.

Kanavan asiakkailla oli mahdollisuus myös oman videohakemuksen tekoon ja heitä autettiin e-pohjaisten sovellusten käytössä työnhaun tukena.

Työpaikkojen pelisäännöt

Käytössä oli työvalmentajan palvelut eli tuki niin perehdytyksessä kuin työpaikkaan sopeutumisessa. Myös työminän vahvistaminen ja asiakkaan kannustaminen oli tärkeässä roolissa.

Melba-menetelmän käyttö

Kaikki kanavan palveluohjaajat suorittivat MELBA -menetelmän koulutuskokonaisuuden. Työkyvyn arviointimenetelmän taito- ja vaatuvuusprofiilien vertailun avulla voitiin tunnistaa työnhakijoiden ja työtehtävän yhteensopivuus; millä alueella työn vaativuus ja työntekijän valmiudet vastaavat toisiaan, millä alueella työ on liian kuormittavaa tai liian helppoa.



Nuorten palvelut

1.1.2014 alkaen Kanava-työvoimaa avoimille työmarkkinoille hanke laajentui tarjoamaan palveluitaan myös yli 20-vuotiaille nuorille. Näin ollen kanava vastasi omalta osaltaan myös hallitusohjelman mukaisen nuorisotakuun toteutumiseen edistäen nuorten koulutukseen ja työmarkkinoille sijoittumista. Palvelujen laajentuminen liittyi osin myös siihen, että Nuorten Tenho-hanke päätti asiakasohjauksensa vuoden 2013 lopussa. Kanavassa nimettiin kaksi palveluohjaajaa vastaamaan erityisesti nuorten ohjauksesta.



Nuoria kannustettiin omaan aktiivisuuteen hakea tutkintoon johtavaan koulutukseen, ohjattiin hyödyntämään TE -palveluiden tarjoamat mahdollisuudet (työkokeilu, työnhakuvalmennukset, selvitettiin mahdollisuudet sanssikorttiin) sekä autettiin ammatinvalinta- ja urasuunnittelussa ohjaten asiakas tarpeen tullen ammatinvalinnanohjaukseen.

Tärkeässä roolissa oli tiivis toiminta seuraavissa ryhmissä sekä verkostokumppaneiden kanssa: Savonlinnan seudun nuorisoseuran yhteistyöryhmä Neppari, Savonlinnan kaupungin nuorisotakuun työryhmä, TE -palvelut, etsivä nuorisotyö, oppilaitokset, nuorisojärjestöt, Savonlinnan Seudun Nuorisotoiminnan tuki ry, Savonlinnan kaupungin nuorisoversitas, Yrittäjäystalo Innostin.

Kanava oli myös mukana erilaisissa kampanjoissa, joissa nuoret itse loivat mahdollisuuksia itselleen ja kontakteja työnantajiin (DuuniAvain kevät 2013, DuunariX kevät 2014).



Duunideitit-tapahtuma
Happytime Baarissa 16.4.
Duuniavain-kampanjan kanssa
yhteistyössä. Mukana ESR-hank-
keita ja TE-palvelut

Avoimet Ovet- tapahtumia
6 kpl; Sulkava 4.2, Kerimäki
7.2, Rantasalmi 14.2, Punka-
harju 5.3, Enonkoski 12.3
ja Heinävesi 21.3.

Nuoren Kaupunki –sivusto

Nuoren Kaupunki sivusto www.innostin.fi/nuoreнкаupunki avattiin kesällä 2014. Sivuston tarkoituksena on esittää nuoren silmin Savonlinnan kaupungin tarjoamat palvelut nuoren elämäntilanteen mukaan. Sivuston kulmakivenä toimii visuaalisesti uudella tavalla toteutettu ja humoristisesti tienneviitoin nimetty karttapalvelu, jonka avulla voi etsiä omaan elämäntilanteeseen sopivaa palvelua yhteystietoineen. Sovellus löytyy myös mobiililaitteen nettiselaimella.



Nuoren Kaupunki toimii alueen nuorille palvelujen ko-koajana ja se tarjoaa tietoa mm. työ- tai koulutuspaikan hakijoille, vastavalmistuneille, nuorille perheille, maahanmuuttajille, armeijasta vapautuville, paikkakunnan uusille asukkaille, vammaisille ja peruskoulun päättäneille. Tietoa on myös nuorille, jotka ovat velkakierteessä tai haluavat tukea riippuvuudesta tai rikollisuudesta irtautumiseen, asunnon hankintaan tai mielenterveyshaasteisiin. Nuorten palveluverkosto on esitetty piirroskartan avulla, ja palvelutoimittajat löytyvät nimin ja osittain myös kuvin.

Nuoren Kaupunki sivuston tarkoituksena on myös koota tietoa Savonlinnan seudun nuorten verkostolle, jotta ohjaaminen oikeisiin palveluihin helpottuu ja tieto löytyy helposti yhdestä paikasta.

Nuorten asiain yhteistyöryhmä Neppari oli ideoinut nuorten tietopakettia jo pitkään, ja nyt Kanavan avulla idea jalostui toteutukseen asti. Sovelluksen toteuttivat Osuuskunta Innostimen nuoret ja Saimaan ammattikorkeakoulun tietotekniikkaopiskelija.

Nuoren kaupunki löytyy osoitteesta www.innostin.fi/nuoreнкаupunki



Tsemppipäivä 6.6.2013
Tanhuvaarassa. Yhteistyössä ESLI:n Kyläsportti-hankkeen kanssa

Palavereja yhteistyötoimien kanssa ja tapaamisia ESR-hankkeiden kanssa

Työnhakuvalmennus

Syksyllä 2014 TE -palvelut esittivät toiveen, että nuorille työnhakijoille Rantasalmella ja Heinävedellä järjestettäisiin lyhyt työnhakuvalmennus. Sisältöä lähdettiin suunnittelemaan siten, että myös muualla kuin Savonlinnassa asuvat nuoret saisivat omalle paikkakunnalleen koulutuksen, joka vahvistaisi heidän työnhakutaitojaan.

Valmennus piti sisällään seuraavat osa-alueet:

- ♦ Perinteinen työnhaku
- ♦ Eri työnhakukanavat
- ♦ Työhaun asiakirjat
- ♦ Sosiaalisen median hyödyntäminen työnhaussa
- ♦ Omat työnhakuvalmiudet
- ♦ Työhaastatteluun valmistautuminen
- ♦ Työelämän pelisäännöt
- ♦ Koulutustietoa



Kanavan palvelut työnantajille

- ♦ Kanavan palveluohjaus auttoi myös työnantajan tarpeissa sopivan työntekijän löytämisessä.
- ♦ Tiimissä ylläpidettiin ja päivitettiin asiakkaista koostuva osaajalista. Työnantajia autettiin työnantajia rekrytoinnissa tarpeen mukaan, tarjoten mm. haastattelukysymyslistoja. Kanava oli työnantajien ja irtisanottavien tukena myös YT-neuvottelutilanteissa.

2.7 SEURANTA JA ARVIOINNIT

Kanava- työvoimaa avoimille työmarkkinoille -hankkeessa on tehty sisäinen arviointi, asiakaspalautekysely sekä ulkoinen arviointi osana ELY -keskuksen toimeksiannosta tehtyä Etelä -Savon välityömarkkinahankkeiden ulkoista arviointia. Etelä-Savon välityömarkkinahankkeiden (Kanava-, Meetit- ja Vaaksa-hankkeet) ulkoisen arvioinnin toteutti TK-Eval. Lisäksi asiakaspalautetta saatiin järjestelmällisesti kaikissa järjestetyissä tapahtumissa ja työnhakuvalmennuksessa.

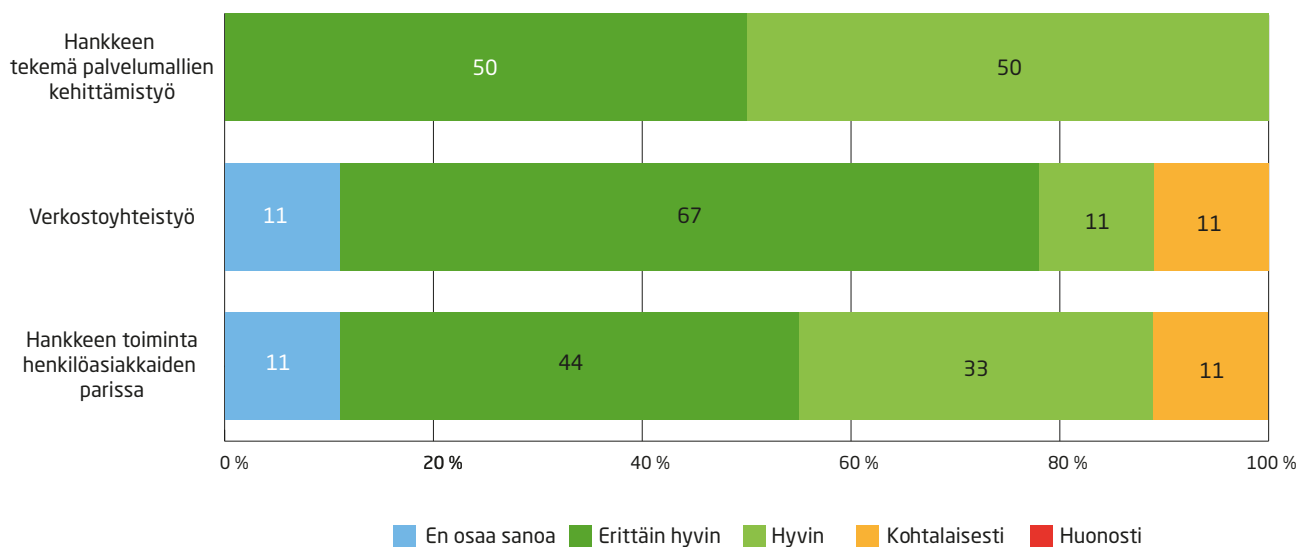
Ulkoinen arviointi (Tiivistelmä Etelä-Savon välityömarkkinahankkeiden ulkoisesta arvioinnista 2014) Kanava -työvoimaa avoimille työmarkkinoille -hanke sai ohjattua asiakkaitaan hyvin työmarkkinoille, sillä avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuus on hankkeessa ollut noin 62 % projektin päättäneistä. Mikäli tätä lukee verrataan muiden projektien vastaaviin lukemiin, on otettava huomioon, että hankkeiden kohderyhmien työllistämisen vaikeusasteissa on eroja ja nämä vaikuttavat omalta osaltaan ratkaisevasti mahdollisuuksiin onnistua työllistämiseen ohjaamisessa.

26.3 tapaaminen KETI:n Akseli-hankkeen (Keski-Karjalan kehitysyhtiö Oy) ja ESLI:n kanssa

IMBA/MELBA – koulutus 25.4-26.4 ja 29.8

Kanava-hankkeen keskeiset tavoitteet ovat olleet oikein valittuja ja realistisia. Ne ovat myös olleet hankkeen toiminta-alueelle sopivia. Samaten hanke on sidosryhmien näkökulmasta onnistunut eri toimenpiteiden edistämässä.

Hankkeen onnistuminen eri toimenpiteiden edistämässä



Hankkeen onnistuminen eri toimenpiteiden edistämässä. (Kanava-hankkeen sidosryhmät, n = 10.)

Eniten onnistumiset ovat näkyneet hankkeen tekemässä palvelumallien kehittämistyössä, mutta myös verkostoituminen eri sidosryhmien kanssa ja toiminta henkilöasiakkaiden parissa ovat näyttäneet edenneen myönteisesti. Kanavan sidosryhmien suuntaan hankkeessa ei ole näkynyt mitenkään laaja-alaisesti erityisiä epäonnistumisia.

Kanava-hankkeen kuten muidenkin välityömarkkinahankkeiden haasteena on viime vuosina ollut löytää asiakkaille sopivia työpaikkoja, kun yleisen taloustilanteen vuoksi mm. tarjolla olevien työpaikkojen määrä on vähentynyt ja työpaikoista kilpailevien työttömien määrä on lisääntynyt. Välityömarkkinat ovat ylipäänsä nykyisessä tilanteessa supistuneet. Tätä taustaa vasten hankkeen työllistämistulokset ovat olleet erinomaiset. Sautmaton yhteistyö mm. TE -palveluiden kanssa on melkein ehdoton edellytys tämänkaltaisten hankkeiden onnistumiselle.

» Koska samalla alueella toimii samanaikaisesti useita työllisyys Hankkeita, on ensiarvoisen tärkeää, että TE -palveluissa tiedetään tarkkaan, millaisia asiakkaita millekin hankkeelle voi ohjata ja mikä on kunkin hankkeen toiminnassa erityistä. Tämä edellyttää hyvän keskusteluyhteyden ylläpitämistä hankkeen ja TE -palveluiden välillä.

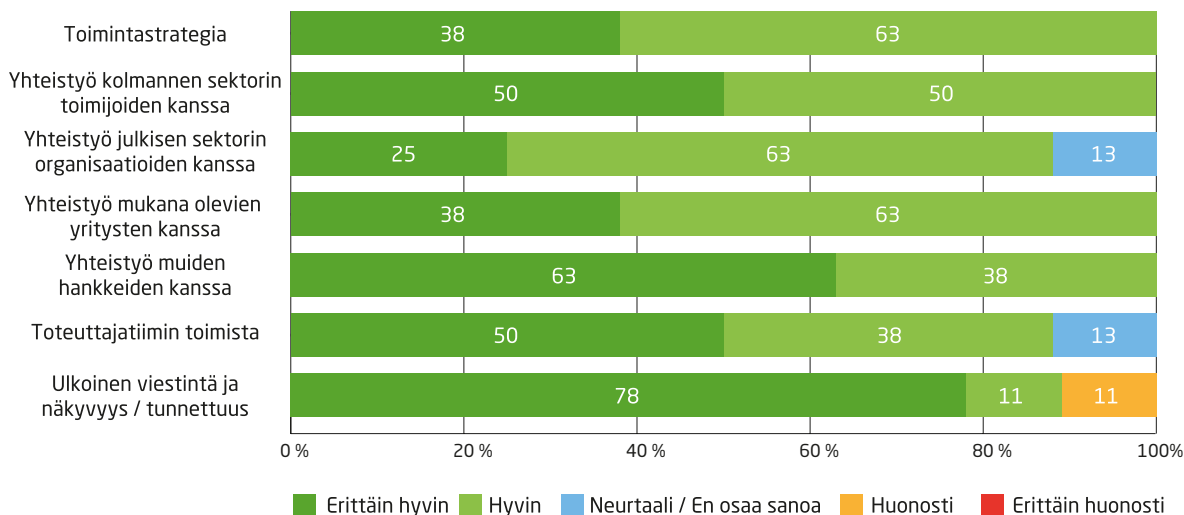
» Samalla tavoin hankkeiden on myös keskenään osattava tehdä yhteistyötä ja mm. haettava asiakkailleen parhaat ratkaisut, tarvittaessa toisen hankkeen palveluvalikoimasta.

Hankkeessa on löydetty alkuhankaluuksien jälkeen eri toimijoille myös sopivat roolit. Erityisesti työhallinnon sitoutumiseen ja hankkeessa mukana oloon on liittynyt haasteita, johtuen mm. muutoksista työhallinnon sisällä.

Hanketoimijat ovat olleet tyytyväisiä hankkeeseen yhteistyöosapuolena. Yhteistyö on ollut avointa ja sujuvaa, ja hankehenkilöstö on ollut aktiivista ja innostavaa. Joidenkin sidosryhmien kanssa yhteistyötä olisi toivottu olevan enemmän.

Hankkeen toiminta on ollut monilta osin hyvinkin sujuvaa, sillä arvioinnin tiedonhankinnassa tuli esille vain vähän sellaisia asioita, missä hanke ei ollut onnistunut riittävän hyvin. Kehitettävää olisi kuitenkin hankkeen markkinointimateriaalissa, jonka on sanottu kaipaavan uudistamista. Hanke oli tuonut toimijoille lisäarvoa mm. lisäresurssin muodossa. Lisäarvoa on saatu hyvän ja toimivan yhteistyön kautta. Sidosryhmät antoivat Kanavan palveluista yleisarvosanaksi 8.6.

Hankkeen onnistuminen kokonaisuudessaan eri osa-alueilla



Ulkoisen arviointi löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-049-3>.

Asiakaspalautekysely

Asiakaspalautekysely toteutettiin Mikkelin ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää asiakkaiden tyytyväisyyttä Kanavan tarjoamiin palveluihin sekä kehittää Kanavan toimintaa saadun palautteen perusteella. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat henkilöt, joiden asiakkuus Kanavassa oli päättynyt ajalla 1.1.2012 – 31.12.2013. Tutkimusstrategiana oli toimintatutkimus, jossa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksella haettiin vastauksia kysymyksiin: mitä asiakastyytyväisyys on Kanavassa ja miten asiakastyytyväisyyttä voidaan parantaa. Tiedonkeruumenetelmänä oli kyselytutkimus. Toimeksiantajan asettama tavoite oli asiakaspalautekyselyn vastausten perusteella parantaa asiakkaille kohdennettua palvelua ja yhdenmukaistaa palveluneuvojen antamaa palvelua.

Tutkimuksessa selvisi, että asiakastyytyväisyys Kanavassa on aikaa, kuuntelua, tavoitettavuutta ja tiedonsaantia. Kokonaisuudessaan asiakkaat olivat tyytyväisiä saamaansa palveluun, sillä kokonaistyytyväisyydeksi, ns. yleisarvosanaksi tuli 8,01 arvosteluasteikolla 4-10. Tutkimuksessa esiin tulleet kehittämisideat analysoitiin ja niiden pohjalta kehitettiin toimintaa paremmin asiakkaiden odotuksia ja toiveita vastaaviksi. Asiakaspalautekyselyä jatkettiin vielä opinnäytetyön jälkeenkin, 30.6.2014 asti. Koko kyselyn ajalla yleisarvosanaksi tuli 8,2.

Asiakaspalautekysely löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201404084045>.

OpinOvi ja
Osuuskunta-
jatkokoulutukset

Kauppojen auloissa
Kanavan esittelyjä.
Citymarket 7,5,
Prisma 17,5

Itsearviointi

Hankkeen itsearviointi tehtiin 14.3.2014. Arviointiin osallistui projektipäällikkö ja kaikki palveluohjaajat. Itsearvioinnissa arvioitiin mm. hankkeen tavoitteiden saavuttamista, oman toiminnan/oman työpanoksen merkitystä hankkeessa, yhteistoiminnan sujuvuutta, tiedonkulkua, onnistumisia hankkeen aikana, miten olemme parantaneet toimintaamme hankkeessa, mitä parannettavaa vielä on, hankkeen tuloksien ja ehdotuksien siirtymistä käytännön perustoimijoille.

Itsearvioinnissa todettiin Kanavan olevan vaikuttavuusprosentteissa tavoitteiden yläpuolella ja asiakasmäärätavoitteessa hieman jäljessä. Laadulliset vaikutukset olivat arvioinnin mukaan kuitenkin keskeisimpiä ja asiakkaan työnhakuvalmiuksien, työidentiteetin ja itsetunnon kohoaminen oli tärkein tavoite työlle.

”Asiakastyytyväisyys tulos kertoo ainoan totuuden, asiakkaan kokeman tyytyväisyyden.”

Asiakaspalautteen antamaan informaatioon tartuttiin ripeästi ja tehtiin parannuksia mm. ohjaustoiminnan sisältöön (ohjauskorttien käyttö, ratkaisukeskeisyyden terävöittäminen, korkeakoulutettujen palvelut, yhtenäistetty linja cv/hakemusten teossa, tiivistetyt ohjauskerrat asiakkuuden alussa) ja muuhun (TE -aulapäivien vaikiinnuttaminen, näkyvyyden parantaminen ja markkinointimateriaalin käyttö ja uudistaminen).

Hankkeen yhteinen tavoite oli arvioinnin mukaan selkeä, ja jokainen tiesi, miten oma työpanos vaikuttaa suurempaan kokonaisuuteen.

”Jokainen tekee omalla tavallaan ja tyylillään, mutta yhdessä tarkastetaan että suunta on oikea. Jokainen myös osallistuu/osallistetaan kehittämiseen ja jokainen kantaa osaltaan vastuun päivittäisestä asiakastyöstä. Arvojen, tavoitteiden, toiminnan suunnittelun kautta jokaisella on tilaa tehdä oman näköisensä työpanos”.



”Tiimissä pohjaudutaan osallistavaan toimintaan ja on luotu yhteiset käytännöt ja saatu kunkin omat vahvuudet esiin. Yhteisesti luodut arvot ohjaavat taustalla työtä.”

Yhdistysten kevättori-
tapahtuma 18.5

Itsearviointinnissa todettiin, että Kanava tunnettiin yleisesti ja näkyvyys oli ollut hyvä sekä viestintä onnistunutta. Yritysten ja hankkeiden välinen yhteistyö on ollut pääosin onnistunutta. Viestintä ja tiedottaminen oli ollut erinomaista ja koko ajan on kehitetty ja testattu uusia viestinnän muotoja.

Itsearviointinnissa todettiin edelleen, että konkreettisia näkyviä ja mitattavia tuloksia on saatu aikaiseksi. Hankkeessa on pystytty muuttamaan ”vanhaa hanketapaa” ja Kanava on herättänyt huomiota erilaisella otteellaan sekä monenlaisilla uusilla tempauksilla. Asiakas on pysynyt koko ajan toiminnan ytimessä.

Asiakastietojärjestelmän puuttuminen on iso haaste, joka tulisi hoitaa kuntoon tulevia hankkeita ajatellen. Kun kokonaisvaltaista järjestelmää ei ole, tehdään virallista seuranta EURAa tarkempi ja hanketta enemmän palvelevaa täsmäseuranta manuaalisesti ja useiden taulukoiden ja listausten avulla, kun asiakastietojärjestelmän kautta tarpeellinen tieto tulisi kerättyä tehokkaammin, aikaa ei menisi nykyiselle tavalla seurantaan ja raportointiin, ja myös virheiden mahdollisuus pienenesi. Myös asiakaskyselyn tekeminen hankkeen eri vaiheissa (alkukartoitus, välivaihe ja loppukysely) olisi tärkeää. Lisäksi yhteistoimintaa hankkeen taustavoimien kanssa voisi olla enemmän ja sen tulisi olla selkeämmin roolitettu ja johdettu.

Perustoimijoille siirrettäviä hankkeen tuloksia ja ehdotuksia itsearviointi esitti seuraavasti: ratkaisukeskeinen toimintamalli, nopean väliintulon malli, ennakointi, henkilökohtainen asiakkaan kohtaaminen, työhönvalmentajien ja oma valmentajan palvelut käytettävissä oikealle kohderyhmälle, YT-apu nopeasti yrityksille ja irtisanoittaville tukena oleminen sekä yrittäjille nopea reagointi rekrytarpeeseen.

3 KEHITTÄMINEN

3.1 HANKKEEN KEHITTÄMISTEHTÄVÄ JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Kanavan kehittämistehtävänä oli ”luoda asiakaslähäinen työllisyystoiminnan malli, joka mahdollistaa työttömän siirtymisen avoimille työmarkkinoille mahdollisimman nopeasti, laadukkaasti ja tehokkaasti yksilöllisen motivoivan ohjauksen, kohdennetun työnetsinnän ja työvalmennuksen sekä vuorovaikutteisen yhteistoimintaverkoston avulla”.



Tenhon ja Kanavan yhteinen työkokous Kuus-Hukkalassa ja Järvisydämessä

Savonlinnan seudulla vuosien 2011-2014 toimintaympäristöä työllisyyden näkökulmasta kuvasivat erityisesti seuraavat seikat.

Työllisyystoimijoiden muuttuva kenttä

TE -palvelujen uudistuksen myötä palveluja yhdenmukaistettiin valtakunnallisesti ja sähköisten palvelujen määrä kasvoi. Henkilökohtaista TE -palveluiden asiantuntijaa ei enää tapaa samaan tapaan kuin aikaisemmin. Kanavan asiakaskunnassa muutos näkyi siinä, että työttömän on entistä helpompi vetäytyä pois aktiivisesta työhausta, jos oma motivaatio tai tekniset taidot eivät riitä sähköisen palvelun sujuvaan käyttämiseen.

Työvoiman palvelukeskus (TYP) elää myös murroskautta ja toiminnan lakisääteistämistä ja vakiintumista vasta odotettiin hankekaudella.

Kuntien toivotaan ottavan yhä suuremman vastuun työllistämissektorista. Käytännössä vastuu painottui puhtaasti Kela:lle maksettavien sakkomaksujen muodossa.

Muutos merkitsi myös sitä, että työttömien omasta näkökulmasta palvelut heikkenivät hieman paradoksaalisesti varsinkin heillä, joilla on motivaatiota työnhakuun. Ihmiset kokivat, ettei henkilökohtaista apua saa, netistä ei yksilöllisiin ongelmiin vastausta löydy ja näin he alkoivat omatoimisesti etsiä palveluita, joissa autetaan erilaisissa teknisissä, fyysisissä ja tiedollisissa haasteissa työnsaannin edellytyksenä.

Elinkeinoelämän taantuma

Savonlinnan kaupunkiin liitettiin vuoden 2013 kuntaliitoksessa Punkaharju ja Kerimäki. ”Uuden” Savonlinnan elinkeinopolitiikan toivottiin parhaimmillaan luovan edellytyksiä uudelle yritystoiminnalle ja turvaavan nykyistä elinkeinoelämää. Savonlinnan Yrityspalvelut Oy julkaisi tavoitteekseen luoda 300 uutta työpaikkaa Kanavan toimintakaudella. Suunnitelmassa kasvualoina olivat elektroniikka, tietotekniikka, metsäteollisuus ja teollinen vedenpuhdistus.

Kanava hankkeen toiminta-aikana taloudellinen lama syveni ja yritykset rekrytoivat uutta väkeä yhä vähemmän. Toiminnan lopettamisia tapahtui kuitenkin vakaallakin pohjalla toimineissa yrityksissä, ja avoimet työpaikat vähenivät esimerkiksi TE -palveluiden työnhakukanavassa kolmanneksien vuosien 2011-2014 välisenä aikana.

Työn kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa

Tietyillä aloilla ja tietyissä ammateissa alueella töitä on tarjolla, mutta tekijöitä ei ole ja toisaalta tekijöitä on tarjolla, mutta alan töitä ei ole. Esimerkiksi hoitoalalla oli Kanavan toiminta-aikana huutava pula ammattihenkilöistä; lääkäreitä, sairaanhoitajia sekä lähihoitajia etsittiin useita kuukausia vapaisiin paikkoihin. Myös kuljetusala koki muutoksen ammattitaitovaatimusten myötä. Koska pätevyys tuli päivittämään uusien säädösten mukaan kalliisti kouluttautumalla, oli kuskeja vaikea saada alalle. Toisaalta toiminta-aikana koulutettiin runsaasti työvoimakoulutuksessa taloushallinnon osaajia, joille oli todellisia haasteita löytää töitä. Alueen tärkeät teollisuudenhaaroissa metalli- ja puuteollisuudessa tilauskantojen vaihtelut liikkuttivat isoa joukkoa ammattilaisia jäämään tai muuttamaan muualle.

Kanava oli mukana kohdentamassa tarpeita ja ohjaamassa yleensä uudelleen koulutuksen kautta ihmisiä ammattiin, joiden uskottiin ennakoitiedon valossa vetävän tulevaisuudessakin.

Sesonkiluonteista työtä paljon

Savonlinnan seudulla matkailun majoitus-, ravitsemus- ja ohjelmapalveluihin etsitään sesonkien aikana henkilöstä muualta Suomesta, kun tekijöitä ei riitä paikallisista ammattilaisista. Toisaalta seudun ravintolaväki liikkuu esimerkiksi Lapin matkailukeskukseen talveksi palatakseen taas kesäksi palvelemaan Savonlinnan seudun matkailutarpeita. Perheellisten tai muuten alueelle ympärivuotisesti sitoutuneiden on haasteellista löytää alalta elantoa muutoin kuin lyhyemmissä pätkissä.

Tuu.Oo.Tee –
tapahtuma pää-
kirjastolla 12.10

Pätkätyön yleistyminen

Talouden taantumana seuraamuksena riskien minimoimiseksi Savonlinnankin seudun yritykset ja julkiset organisaatiot ovat siirtyneet tekemään toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden sijaan yhä enemmän määräaikaista työsuhteita ja keikkaluonteista työtä.

Savonlinnan seudulla pätevät siis samat työvoimarendit kuin muuallakin maassa: määräaikaisten työsuhteiden vakiintuneisuus, samoin osa-aikaisuus. Osalle määräaikaaisuus on vapaaehtoinen valinta ja toive ja osalle vastentahtoista. Epävarmuus työn jatkuvuudesta vaikeuttaa elämän suunnittelua ja heikentää työntekijän asemaa suhteessa työnantajaan. Työtömyysturvajärjestelmää ei ole myöskään päivitetty epätyypillisten työsuhteiden aikakaudelle.

Etelä-Savo ennakoii portaalin mukaan yrittäjien ryhmän sisään taas on syntynyt uusi, trendinomaisesti kasvava itsensä työllistäjien joukko, joiden tavoitteena ei ole yrityksen kasvu vaan puhtaasti oman toimeentulon turvaaminen. Samalla maa- ja metsätalousyrittäjien osuus on radikaalisti vähentynyt.

Pitkäaikaistyöttömien korkea määrä, nuorten tilanne ja vanhusten kasvava joukko

Savonlinnan seudulle on tyypillistä työttömyyden pitkittyminen ja yhtäjaksoisesti yli vuoden työttömänä olleiden osuus on suuri. Haasteena seudulla on nimenomaan työttömyyden pitkittymisen estäminen.

Myös nuorten työttömyys on Savonlinnan seudulla korkea. Esimerkiksi huhtikuussa 2014 oli 341 alle 25-vuotiasta työtöntä.

Etelä-Savo on voimakkaasti ikääntyvä maakunta. Eläkeläisten määrän kasvu kulminoituu vanhuspalveluiden tarpeen kasvuna. Kunnan näkökulmasta tarvitaan lisää työikäisiä ja -kykyisiä veronmaksajia. Pidemmillä tähtäyksellä suuntana onkin siirtyä työttömyyden hoidosta työvoimavarojen turvaamiseen.

Trendejä

Työllisyyskentässä laajemmin tapahtuneet trendit ja työn tekemisen muutokset ovat nähtävissä pienemmillä paikkakunnilla viimeistään muutaman vuoden viiveellä kasvukeskusten kehityksen jälkeen. Aikamme trendejä ovat mm. digitalisoituminen, työn tekemisen aika- ja paikkarajoista vapautuminen ja pirstaloituneet urat.

TENHO-hankkeen Tulevaisuuden työ ja osaaminen selvityksessä (Hanna Kautiainen 11.6.2013 Tulevaisuuden työt ja osaaminen) todetaan tulevaisuuden 2020 skenaariona seuraavaa:

- ♦ Työ automatisoituu, teknistyy ja siinä hyödynnetään digitaalisia palveluja
- ♦ Työnteon ekologisiin ja eettisiin vaikutuksiin kiinnitetään enemmän huomiota
- ♦ Monet työpaikat muuttuvat säännöllisen työajan tekemispaikeista erilaisiksi yhteisöllisiksi tiloiksi tarjoaviksi tiimien ja projektien satunnaisiksi kokoontumispaikoiksi
- ♦ Työurat monimuotoistuvat
- ♦ Työ merkityksellistyy mielekkääksi toiminnaksi, elämyksiä ja merkityksiä tuotetaan ja kulutetaan

Marimekon Sulkavan tehtaalla kertomassa palveluista tehdään lopputuotteita tiimoilta

3.2 KOHDERYHMIEN TUNNISTAMINEN

Kanava tutki empiirisesti ensimmäisen vuoden 2011 reilun sadan työttömän muodostamaa asiakaskuntaa ja profiloivat heidät tarkemmin kuvattuihin ryhmiin. Tarkoituksena oli selvittää, minkälaiset ihmiset Savonlinnan seudun toimintaympäristössä helpoimmin joutuvat työttömiksi ja miksi heidän työttömyytensä on vaarassa pitkittyä. Profiloinnissa hyödynnettiin myös mallia tilastollisesta profiloinnista.

Alueemme työttömien ja työttömyysuhan alaisena olevien profilointi

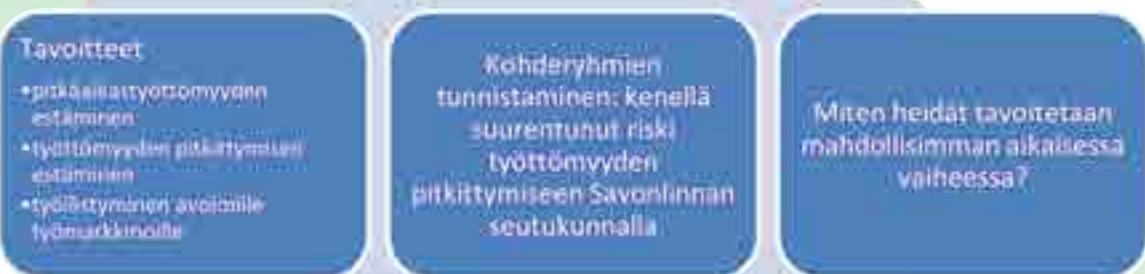
- Työttömäksi joutuneiden pitkäaikaistyöttömyyden riskin arviointi
- taustalla malli työttömien tilastollisesta profiloinnista (Moisala, Suoniemi & Uusitalo 2006: Työpoliittinen tutkimus 316) ja Kanavan asiakkaat v. 2011, empiirinen aineisto.

Tilastollinen profilointi

- jaettu työttömät 5 luokiteltuun ryhmään sen perusteella, mikä pitkäaikaistyöttömyyden riski: 1=ei riskiä, 2= pieni, 3=kohtalainen, 4=melko suuri, 5=suuri
- muuttujina mm. sukupuoli, ikä, koulutusaste, koulutusala, työkokemus, alue kansalaisuus, edeltävä toiminta (opiskelu, armeija tai siviilipalvelus, vanhempainvapaa, sairausloma, eläkkeellä, tukityö, edellisen työsuhteen päättymisen syy, työttömyyden kesto.

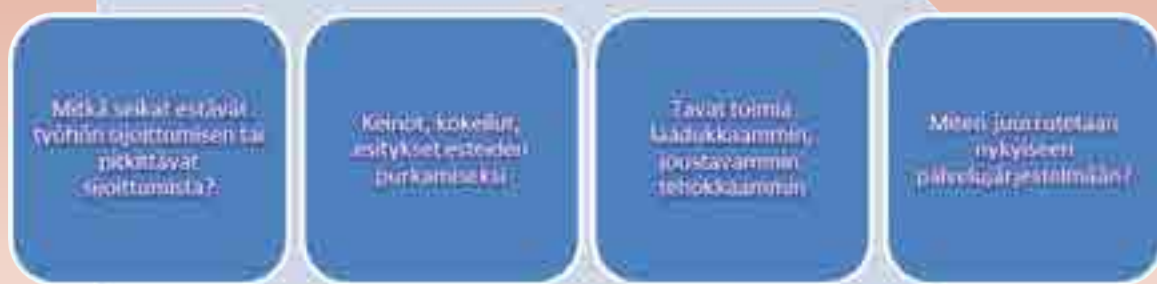
Empiirinen aineisto

- Kanavan asiakkaat v. 2011 = EURA2007 seuranta, oma tarkennettu määrällinen seuranta, asiakasohjausseuranta, palveluohjaajien haastattelut ja ohjaustulokset
- tuo lisänä tilastolliseen profilointiin mm. työttömän motivaation, sosiaalisten taitojen, työnhakuvalmiuksien ja oleellisten luonteenpiirteiden arvioinnin.



Muutosturva-info,
Metsä Wood
Punkaharjulla

Kanavan info
Citymarket 2.9
ja Prisma 16.9



Selvityksen perusteella voidaan todeta, ettei Savonlinnan seudulla tarvitse olla alimotivoitunut, sairas tai syrjäytynyt joutuakseen pitkäaikaistyöttömäksi. Moni avoimille työmarkkinoille hyvin kykenevä ja haluava ammattilainen jää ohjautumatta sopivaan työpaikkaan elinkeinotoimintaan (avoimia työpaikkoja vähän, yritysten riskinotto kyky pieni) tai henkilökohtaiseen itsetunnon tai osaamiseen ("en osaa sähköisiä työnhakumenetelmiä, en enää kelpaa työmarkkinoille") liittyvien esteiden vuoksi.

Selvityksen perusteella seuraavilla ryhmillä Savonlinnan seudulla on **suurentunut riski työttömyyden pidentymiseen**:

- korkeakoulutetut, etenkin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset
- henkilöt, joiden yksittäiset työttömyysjaksot lyhyitä, mutta työttömyys toistuu: se sonkialat, projektityöntekijät
- maahanmuuttajat, paluumuuttajat, mm. inkerinsuomalaiset naiset
- henkilöt, joilla työttömyys on alkanut heti armeijan, vanhempainvapaan, pitkän sairausloman jälkeen
- paikkakunnalle muuttaneet
- maahanmuuttajat
- yli 50-vuotiaat työttömäksi joutuneet
- entiset yrittäjät
- yhden työnantajan palveluksessa pitkään työskennelleet
- tukityöllistetyt, mm. järjestöihin toistuvasti työllistyvät
- henkilöt, joilta puuttuu ammatillinen koulutus tai työkokemusta ja/tai joilla on heikko ammatillinen itsetunto

3.3 TYÖLLISTYMISSÄ ESTEITÄ JA KEINOJA ESTEIDEN PURKAMISEKSI

Savonlinnan seutua kuvaa rakennetyöttömyys (elinkeinoelämän rakenteesta tai sen muutoksista johtuva työttömyys), joka näkyi Kanavan asiakaskunnassa selkeästi. Asiakkaina olivat mm. pitkän uran puuteollisuudessa tehneitä henkilöitä, jotka kokevat ensimmäistä kertaa elämässään työttömyyden.

Vaikka talouskasvu käynnistyisi ennusteiden mukaisesti, se ei heti riitä parantamaan työllisyyttä. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan kasvu näkyy ensin työtuntien määrän lisäyksenä eikä työllisyyden kasvuna. Hallituksen rakennepoliittinen ohjelma sisältää lukuisia toimenpiteitä pitkäaikaistyöttömien ja ikääntyneiden työmarkkina-aseman parantamiseksi. Rakennepoliittiset toimet purevat rakennetyöttömyyteen kuitenkin viiveellä.

Työpaikkoja perinteisille aloille ei välttämättä työn murroksen myötä avaudu, vaikka taantuma helpottaakin. Ihmisiä tulee osata ohjata työvoiman kysynnän mukaisesti vaihtamaan alaa. Savonlinnan seudulla on joillakin aloilla työvoimapula (mm. sosiaali- ja terveysala, sesonginomaisesti majoitus- ja ravitsemusala), samaan aikaan kun työttömyysluvut ovat korkeita. Tarvitaan ”täsmääjää”: elinkeinoelämän, koulutuksen ja työllisyystoimijoiden vuoropuhelua!

Kaikki työpaikat eivät tule yleiseen hakuun, vaan nk. piilotyöpaikkoja, hiljaisen haun työpaikkoja on enenevässä määrin.

Esteet työllistymiselle olivat selvityksen mukaan:

a) henkisiä

- ei tunneta elinkeinoelämää, ”vetäviä” ammattialoja eikä työnantajia (esim. paikkakunnalle muuttaneet, pitkään yhden työnantajan palveluksessa olleet)
- alhainen itsetunto (”en mie ossoo”, kykene, pysty)
- ihminen passivoituu jo 3 kk työttömyysjakson jälkeen radikaalisti, syrjäytyminen ja erilaiset lieveilmiöt vievät yhä kauemmaksi työmotivaatiosta ellei tukea ja apua ole aiemmin saatavissa.

b) teknisiä

- ei osata markkinoida itseään (oma osaaminen, kokemus ja kehittymisen mahdollisuus)
- ei osata työnhakumenetelmiä tai kanavia (cv, hakemus, videohakemus, työportfolio, somekanavat, oma aktiivisuus)

c) fyysisiä

- terveydelliset esteet
→ mahdollistavat kuitenkin usein suuntautumisen alanvaihtoon ja uuteen mahdollisuuteen!

2014

Kanava –työvoimaa avoimille työmarkkinoille rakensi ohjauksellisia keinoja esteiden purkamiseksi ja täsmäytti keinot edellä mainituille ryhmille vielä tarkemmin.

- Ratkaisukeskeinen palveluohjaus, jolla tuetaan omaehtoiseen työnhakuun ja selviytymiseen jatkossa -> työllistymispolku avoimille työmarkkinoille
- Palveluohjaukseen heti työttömyyden alkumetreillä, ei tarvitse jäädä odotta maan työttömyyden lieveilmiöitä saadakseen tukea ja apua -> motivaatiotason ylläpitäminen ja elämänhallinnan tukeminen jo työttömyyden alkumetreistä lähtien oleellista.
- Jalkautuminen ja näkyvyys -> viedään tietoa ja palveluita sinne, missä asiakkaat liikkuvat
- Tiivis tiimityöskentely ja verkostohakuisuus asiakkaan hyväksi
- Organisaatiokeskeisen tulostavoituksen sijaan asiakkaan saama /kokema vaikuttavuus etusijalla -> kysytään asiakkaalta itseltään palvelun vaikuttavuutta
- Aktiivinen työnetsintä ja asiakasta aidosti hyödyntävä palveluvalikko -> työnhakuasiakirjat, haastattelutilanteet, työpaikan pelisäännöt
- Melba -työkyvyn arviointimenetelmän käyttö muun muassa, jos tarvetta työtehtävien mukauttamiseksi työntekijän taitoihin sopiviksi tai arvioitaessa työn vaativuutta.

ASIAKASKEISSI 3

Oma tutustuminen Kanava-projektiin tapahtui työpaikkani YT-neuvottelujen yhteydessä.

Olinhan se aika musertava uutinen, että pitkän työrupeaman jälkeen tuleekin ilmoitus töiden loppumisesta. Paikkakunnasta oli muodostunut hyvä ja mukava paikka asua, vaimollakin oli töitä ja lapset olivat saaneet kasvaa turvallisessa pikkupaikassa. Kuka tällaisen liki kaksikymmentä vuotta samassa paikassa yli 50-vuotiaasta miestä palkkaisi? Koulutusta ei juurikaan ole ja sekin vähä on vanhentunutta.

Mutta ne Kanavan ihmiset puhuivat sen verran vakuuttavasti, että päätin jututtaa heitä lisää. Ja onneksi tein niin! Nyt olen jo saanut päivitetyn osaamistani ihan vähäisellä koulutuksella ja koulun kautta olen jo saanut luoduksi uusia kontakteja työnantajiin. Olen ollut jo reilun kuu-kauden töissä, työsopimus tehty puoleksi vuotta. Ja senkin jälkeen, mikäli tilauksia riittää, työt jatkuvat. Kiitos Kanavan ohjaajalle minunkin pönkittämisestä! Hän ei suostunut antamaan periksi, vaan yhä uudelleen jaksoi kuunnella ja kannustaa!

Kesätyöpörssi

Savonlinnan
pääkirjasto
Joeli 19.2

• 3.4 NUOREN ERITYISEN TUEN TARVE

Nuori on työtä hakiessaan uuden elämäntilanteen edessä. Miten laatia hakemus, miten CV, miten työhaastattelussa toimitaan, miten lähestyä työnantajia? Monella nuorella se oma alakin voi olla vielä haussa. Kanavan nuorten ohjauksessa ja työnhakukoulutuksissa käsiteltiin teemoja ja myös yleisiä työelämän pelisääntöjä, työelämävalmiuksien kartoittamista sekä sosiaalisen median hyödyntämistä työnhaussa. Nuoret tarvitsevat erityisen paljon positiivista kannustusta, uskoa omiin kykyihin ja tukea työnhaun ensi metreille.

Nuorten Tenho – ja Kanava-projektien yhteisessä webinaarissa esiintynyt mikkeliäinen nuori työnhakija-asiakas Teemu Suojarinne nosti esiin tärkeitä asioita liittyen nuoren työnhakijan tarpeisiin. Työtä ei saa, jos ei ole työkokemusta, mutta työkokemusta ei pääse kertymään, jos ei pääse näyttämään taitojaan.

”Nää nuoret jotka tulee hakemaan, niin ne tarvii sitä työkokemusta. Se olis hyvä firmoissakin uskaltaa ottaa sitä riskiä ja tehdä se hyvä työ nuorten työllistymiseksi. Se antaa firmastakin hyvän merkin, että meillä on nuoria töissä ja me edistetään nuorten työllistymistä.”

”Ammattilaisia aina tarvitaan, mutta mistä uudet tulevaisuuden ammattilaiset saadaan?”

Joskus ala, jota nuori on lähtenyt opiskelemaan, ei välttämättä tunnukaan omalta.

”Siitäkään ei pidä lannistua, vaan pitää mielessä, että eihän siitäkään nyt haittaa oo käydä loppuun sitä minkä sä oot aloittanut. Koska siitä on kumminkin hyötyä, että sulla on koulutuksia ja niitä kannattaa mahdollisimman paljon kerätä ja kaikki kannattaa aina viedä loppuun asti. Jos ne edistäisivät sitä että sä mahdollisesti pääsisit siihen sun omaan juttuun kiinni. Koska sulla on hirmu hyvää näyttöä siitä, että sä oot aktiivinen ja tehnyt kaikki loppuun vaikka ne ei oo ollutkaan ihan se sun ykkösjuttu.”

Omatoimisuuteen kannustaminen on tärkeää. Hieno esimerkki omatoimisuudesta ja nuorten omasta tekemisestä olivat Osuuskunta Innostimen nuorten kanssa toteutetut kampanjat, jossa nuoret itse aktiivisesti ottivat yhteyttä työnantajiin ja järjestivät muun muassa Duunideitit-tapahtumat toisille nuorille. Nuoret työnhakijat pääsivät matalalla kynnyksellä markkinoimaan osaamistaan suoraan työnantajille nk. työajokortti-mallissa. Työajokorttia toteutettiin mm. isoimmissa kauppakeskuksissa.

”Jos sä pidät itsesi aktiivisena ja sitten kun sä löydät jonkun harjoittelupaikan niin sun on helpompi lähteä sitä tekemään kuin että sä oot ollut pitkään... Mitä pitempään sä oot niinku mitään tekemättä sitä hankalampi sun on aloittaa mitään.”

Nuorelle on tärkeää antaa kokemuksia työnteosta, vaikkei sitä ”oikeaa” työpaikkaa löydykään. Siksi julkisen sektorin ja nuorten pajojen avaamat työmahdollisuudet ovat ensisijaisen tärkeitä. Nuorille voidaan myös luoda uudenlaisia työympäristöjä uuden teknologian avulla, puhutaan esimerkiksi virtuaalipajoista tai projektipajatyöstä, jonka tiennäyttäjänä Savonlinnassa on toiminut Innostin -hanke. Innostimen osoittaman suunnan jatkajana voisi tulevaisuudessa toimia projektityöpajoja, joissa harjaannutetaan ja pidetään yllä tiimi- ja työelämävalmiuksia. Projektityöpajoissa nuoret toteuttavat aitoja tai kuvitteellisia toimeksiantoja projektien suunnittelusta, markkinointi, myyntiin ja toteutukseen osaajatiimissä tilaajalle. Näin voidaan yksilötasolla harjaannuttaa ja pitää yllä tiimi- ja työelämävalmiuksia, joita ei ilman ”luonnollisella” urakehityksellä (koulu-> ammatillinen opiskelu-> työ) pääse syntymään. Projektipajatyössä nuori pääsee kiinni yhteistoiminnalliseen oppimiseen ja työhön, oppii itsenäisiä työskentelytaitoja ja toisaalta työskentelyä monialaisessa ryhmässä. Näin kehitetään ongelmanratkaisukykyä, luodaan verkostoja ja kartutetaan työelämätaitoja.

Kohdan 3.4 lainaukset: Teemu Suojarinne

3.5 UUDENLAISET TYÖYMPÄRISTÖT JA MUUTTUVAT TYÖN TEKEMISEN MUODOT

Työn tekeminen on jatkuvassa muutoksessa. Ajan-kohtainen ilmiö on työn prekarisoituminen eli epä-tyypilliset tai tilapäiset työsuhteet yleistyvät. Työelämän muutos jatkuu kiihtyvällä vauhdilla ja työelämä sirpaloituu yhä vahvemmin. Projektiluonteiset työt, määräaikaisten työsuhteiden ja katkot työhistoriassa tulevat lisääntymään.

Ihmiset tulevat olemaan työikäisenä yhä useammin työnhaussa ja pitkät, vuosia kestävät työsuhteet tulevat vähenemään. Helposti tukitoimet kohdistuvat pelkästään heikentyneen työkyvyn omaaviin ihmisiin. Erittäin tärkeää tässä muutoksessa on huomioida ihmiset, joiden työttömyys perustuu heikkoon työmarkkinatilanteeseen ja kausivaihteluihin.

Myös työntekijän profiili on muuttumassa. Työn, teknologian ja tulevaisuuden tutkija Teemu Arina alusti Kanavan ja Tenhon webinaarissa mm. digitalisaatiosta, joustavasta työstä ja mm. virtuaalisista assistenteista. Hän haastoi kaikkia miettimään sitä, mitkä asiat voisivat teknologian avulla olla sellaisia, joita voisi työssään tehdä entistä vähemmän tai mitkä asiat teknologia voisi tehdä tyystin tarpeettomiksi; toisaalta mitä asioita teknologiaa hyödyntäen voisi tehdä tehokkaammin. Esimerkiksi digitalisoinnin käyttöönotossa ei enää ole kyse siitä, kannattaako ajatusta vai ei, vaan haasteena on ennemminkin miettiä kaikkia niitä sovellusmahdollisuuksia, joita uudella teknologialla voitaisiin tehdä paremmin, halvemmalla ja nopeammin. Näin on mahdollisuus myös synnyttää perinteisten ammattien sijaan ihan uusia ammat-
tialoja.

”Näin on aina tehty, näin tullaan aina tekemään” ajattelusta on siirryttävä pohtimaan sitä, miten digitalisaatio saadaan valjastettu Etelä-Savossa työn tekemisen ja työn tekijöiden hyväksi.

Teemu Arinan esitys ja koko webinaari on katsottavissa tallenteena YouTubessa. Video löytyy osoitteesta: https://www.youtube.com/watch?v=_HNUeERQ4YE tai menemällä YouTubeen ja käyttämällä hakusanaa ”kanavan webinaari”.



Duunideitit-tapahtuma yhdessä Yrittäjäystalo Innostimen DuunariX-kampanjan kanssa Happytime Baarissa 20.3

DuunariX- kampanjan yrittäjätapaamisia kaupungintalolla

3.6 KOHTI KUMPPANUUTTA TYÖLLISYYDENHOIDOSSA

Työllisyyden hoidon toimijakenttä on muuttunut mm. TE -palvelujen kokonaisuudistuksen ja kuntien ja Kelan välisten passiivisista työttömyyspäivistä maksettavien korvausten vuoksi. Eri tahot pallottelevat vastuuta toisilleen ja toimijakenttä on äärimmäisen sektorisoitunutta. Roolijako on ikään kuin kunkin tiedossa, mutta yhteisesti asioista ei ole sovittu. Ilmapiiriä kuvaa olettamukset, ei todelliset sopimukset ja tietoinen työnjako.

Kanava esittää Savonlinnan kaupungin työllisyydenhoidon kokonaisarkkitehtuuriksi ja keskustelujen pohjaksi seuraavaa esitystä. Toimijoiden roolit ovat esityksessä suuntaa antavia, ja tehtäviä on syytä muokata tarpeen vaatiessa toimijalta toiselle, tehtäviä tulee lisätä ja muokata. Tärkeintä on se, että toimijat ovat yhdessä rakentaneet kokonaisuuden, jolloin myös tavoitteet ovat yhteiset, vältetään päällekkäisyys ja varmistetaan tukea tarvitsevien kohderyhmien palvelujen saatavuus. Tämä on ensiaskeleita kohti tulevaisuuden mahdollista kehittämissuhteita.

TYP = Savonlinnan seudun työvoiman palvelukeskus

- TE -palveluiden, kuntien ja Kelan yhteistyössä rakennettu palveluyksikkö, jonka tavoitteena on vähentää rakenne- ja pitkäaikaistyöttömyyttä.
- Keskeisenä tehtävänä selvittää asiakkaan todelliset edellytykset sijoittua avoimille ja muille työmarkkinoille.
- Toimii työllisyydenhoidon koordinaattorina pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi.
- Toimii koordinaattorina työllisyshankkeiden suunnittelussa ja yhteistyössä.

Savonlinnan kaupunki

- toimialoilta keskitetysti rekrytointitarve ja ohjaus vaikeimmin työllistyville
- MELBA menetelmän käyttöönotto toimialojen tehtävien ja työntekijän taitojen yhteensopivuuden selvittämiseksi
- korvausvastuulla olevien pitkäaikaistyöttömien aktivointitoimet, vaikeimmin työllistyvät
- Nuorisotakuun osatoteuttajana koordinoiva rooli ja korvamerkityt työmahdollisuudet toimialoilla alle 25-vuotiaille.
- erityisryhmille (maahanmuuttajille ja kehitysvammaisille) työmahdollisuuksia
- hanketoiminnan täysmittainen hyödyntäminen yhteistyössä oppilaitosten ja järjestöjen kanssa.
- sosiaalityö mukaan hankkeisiin -> toimeentulotuki on siirtymässä vuoden 2017 alussa Kelalle ja sosiaalitoimen on profiloituttava osin uudelleen.
- Oma valmentaja-palvelu kaikille työttömille tarkoituksena varmistaa työikäisen väestön asumisen ja kuluttamisen mahdollisuudet paikkakunnalla ja tarjota hallitusti palvelua muuttuvien osaamistarpeiden ja joustavien siirtymien mahdollistamiseksi koulutus- ja työurilla.

Kanavan esittelytilaisuuksia ja koulutuksissa järjestettyjä infoja yhteensä kuusi kertaa

TE- palvelut

- työnhaku verkkopalvelussa kolmella eri palvelulinjalla
- aktivointipalvelut
- ohjaus tuki- ja erityispalvelujen pariin (työhönvalmentaja, TYP, hankkeet)
- ryhmille, joilla tunnistettu riski työttömyyden pitkittymiseen, tarjotaan aktiivisesti työhönvalmennuspalveluita heti työttömyyden alusta alkaen
-> työttömyyden pitkittymisen ehkäisy
- nuorten erityistarpeet
- aktiivinen työhönvalmentaja -palvelu käytössä.

3. sektorin järjestöt

- järjestövetoiset välityömarkkinat
- työkokeilu, kuntouttava työtoiminta, palkkatukityö
- edunvalvojana 3. sektorin järjestöjen työvaliokunta

Hanketoiminta

- Hanketoiminnan tarveperusteisuus: hankkeistetaan se, mille aitoa tarvetta ja mitä ei voida perustoimintona tuottaa, kokeilut ja pilotit.
- Varmistetaan yhdessä kunkin suunnitelman kohderyhmät, tavoitteet, keskeiset toimenpiteet, lisäarvo nykytoiminnalle, kustannukset ja rahoitus päällekkäisten toimintojen välttämiseksi ja tarpeiden varmistamiseksi.

Muut toimijat

- Savonlinnan yrityspalvelut Oy, Kela, oppilaitokset, yritysyhdistykset, kauppa-kamarit, ammattiliitot jne. mukaan keskusteluun ja verkostoon omalla roolillaan.

Lähitulevaisuudessa ratkaistava kysymys on myös se, miten Savonlinnan kaupungin omassa organisaatiossa ja seudun kuntien työllisyyspalvelut organisoituvat tulevaisuudessa. Vaihtoehtoina on rakentaa Savonlinnan kaupungin oma työllistämisyksikkö tai keskittää tehtäviä Savonlinnan työvoiman palvelukeskukselle vahvistaen sen roolia ja resursseja edelleenkin uuden TYP -lain edellyttämän monialaisen palvelutoiminnan ympärille. Tilanteeseen vaikuttaa myös se, miten SOTE-ratkaisut ja tuotantoalue järjestetään.

Kaiken kaikkiaan kysymys on strategisten valintojen tärkeydestä. Kun kaupungin tai kuntien työllisyysstrategiaa laaditaan, voidaan asiaa lähestyä laajemmin Kanavan suunnittelemien vaihtoehtoisten työllisyysmallien avulla.

Kehittymisen portaat voidaan nähdä neljällä portaalla etenemisen tavoitteen olleessa kohti kumppanuusmallia. Kehittämiskumppanuus tarkoittaa kaikkien työllistämistahojen matkaa kohti yhdessä luotuja tavoitteita ja tiedonkulussa kohti sujuvaa ja luottamusta henkivää viestintää –kaikki asiakkaan hyväksi. Nykytoiminnassa tämä yhteinen areena keskustelulle, tavoitteiden asettelulle ja yhteistoiminnalle puuttuu.

Yhdistysten kevät-
torilla 24.5

Työllisyyden hoidon malleja -Savonlinnan kaupungin rooli tulevaisuudessa

MALLI 0 Minimitaso	MALLI 1 Velvoitemalli	MALLI 2 Vastuumalli	MALLI 3 Ennakoiva malli
Hoidetaan lakisääteisesti velvoitteita sitä mukaan, mitä on pakko.	Otetaan vastuu niistä työllisyystoimista, joista koituu suoraa lyhyen tähtäimen säästöä tai jotka ovat lakisääteisiä (vrt. pitkäaikaistyöttömyys; nuorisotakuu).	Otetaan laaja vastuu työllistämiskentästä tukea tarvitsevien kohderyhmien osalta palvelutarpeen mukaisesti, riippumatta työttömyyden kestosta tai työttömän iästä.	Kumppanuuteen ja ennakkointiin perustuva malli, jossa aktiivisesti etukäteen vaikutetaan työvoiman osaamiseen ja liikkuvuuteen.
Hajaantunutta toimintaa, lähtökohtana edelleen se, että TE-palvelut hoitaa työllisyystoiminnan.	Yllättäen syntyviä velvoitteita; jälkikäteen negatiivisten vaikutusten ja lieveilmiöiden hoitoa.	Tässä ja nyt asioiden aktiivista hoitoa ja vaikuttamista.	Savonlinnan kaupungin työllistämisyksikkö + tiivis kumppanuus sidosryhmien kanssa.

12.12.2014

Minimitaso tarkoittaa kaupungissa ja kunnissa TE -palveluiden työvoimapolitiittisten toimien passiivista seuraamista. Työtön asiakas saa heikosti henkilökohtaista apua työllistyäkseen. Kunta hoitaa jälkikäteen passiivituken yhä enenevästä määrästä henkilöitä, joiden työttömyys pitkittyy. Yhä useamman työttömyys pitkittyy.

Velvoitemallissa työtön pääsee ohjaukseen ja saa apua, jos täyttää tietyt kriteerit (ikä tai työttömyyden kesto). Tässä mallissa asiakasta kannustetaan tavallaan odottamaan; kun olet ”pätevöitynyt” pitkäaikaistyttömäksi, saat kunnalta työpaikan. Työttömät joutuvat eriarvoiseen asemaan tuen ja avun saamiseksi, vastuuta pallotellaan ja aikaa kuluu ihmettelyyn ja asioiden toimeenpanoon. Esimerkkinä tästä toimii nuorisotakuun haasteeseen vastaaminen takuun ensimmäisinä vuosina.

Vastuumallissa tärkeäksi koetaan ratkaisukeskeinen yksilöllinen asiakasohjaus. Työvalmentajapalvelut ovat käytössä ja oma valmennusta saa halutessaan työn etsintään, työnhakuasiakirjojen laatimiseksi, työhaastatteluuun valmistautumiseen ja urasuunnitteluun yleensä. Työllistämisen organisaatiot tekevät säännöllistä ja aitoa yhteistyötä ja työnjaosta on sovittu. Tunnetaan laajan kohderyhmäajattelun ja myös ennakoivan työllisyystoiminnan edut, ja tunnustetaan ennakoivan työotteen merkitys ongelmien ja kustannusten vähentämiseksi. Työllisyyttä edistävien palveluiden kohderyhmät on segmentoitu tarkasti ja kutakin tarvetta vastaa oma palvelunsa jossakin työllistämisen yhteistyöorganisaatiossa. Ollaan aktiivinen toimija vallitsevassa tilanteessa, muttei lähdetä aktiivisesti vaikuttamaan tulevaisuuteen.

Ennakoivassa mallissa vastuumalliin lisätään ennakkointi ja kumppanuus. Ennakointitietoa tuotetaan säännöllisesti ja sitä osataan hyödyntää työvoiman osaamisen kohdentamiseksi oikeisiin tarpeisiin. Päästään työttömyyden hoidosta työvoimavarojen turvaamiseen. Palvelutarpeen mukaiset kanavat on valmiina ohjaamaan erilaisiin tarpeisiin ja toivein varustetut asiakkaat oikeisiin palveluihin. Toimialakohtaiset elinkeinoryhmät koontuvat säännöllisesti miettimään ja toteuttamaan oman toimialansa haasteita liittyen koulutukseen ja osaamis- sekä työvoimatarpeiden kohtaamiseen. Näin syntyy yhteistä vaikuttamista työllisyystoimijoiden, hanke-toimijoiden, elinkeinoelämän ja oppilaitosten kesken.

3.7 MUITA ESITYKSIÄ HYVIKSI TOIMINTAMALLEIKSI

Oma valmentaja -toiminta uuden työttömän apuna ja pitkittyvän työttömyyden katkaisijana

Kanava esittää Oma valmentaja toimintaa vakinaiseksi ja helposti saatavaksi palvelumuodoksi joko TE -palveluiden työhönvalmennukseen tai vaikkapa TYP:n tai kunnan/ kaupungin omaksi toiminnaksi. Palvelu voi toimia non-stop periaatteella, jolloin ohjaavalla taholla on mahdollisuus ohjata asiakas välittömästi palvelun pariin. Asiakas voi myös itse hakeutua tämän palvelun piiriin.

Oma valmentajan työnkuvaan kuuluu mm. seuraavat asiat ja kokonaisuudet:

- ✿ oman työminän profilointi ja markkinointi mm. työnhakuasiakirjat
- ✿ tuki koulutuspöln löytymiseksi
- ✿ työkalut, mm. työkokeilu, oppisopimus, palkkatuki
- ✿ vahvuuksien ja mahdollisuuksien löytäminen
- ✿ heikkouksien vahvistaminen ja minäkuvan vahvistaminen
- ✿ sparraus, mentorointi
- ✿ työelämän pelisäännöt
- ✿ apu perehdyttämisessä
- ✿ työnantajalle apua sopimuspaperien tekemiseen
- ✿ työhönvalmentaja voi toimia työnantajan ja asiakkaan tukena perehdyttämisvaiheessa

Erityisesti työttömyyden alkuvaiheissa tarvitaan joku taho, joka tukee, auttaa ja sparraa uudessa tilanteessa, eikä anna työttömän henkilön aktiivisuustason romahtaa ratkaisevasti. Oma valmentaja on tukija ja rinnalla kulkija paitsi työttömyysuhan alaisille ja juuri työttömiksi jääneille myös työttömyyden pitkittyessä tai uudessa työpaikassa työn aloittamisen alkuvaiheissa.

Kanava saattoi alkuun v. 2011 yhdessä Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston kanssa työvalmentajien erikoisammattitutkintoa ammattialan koulutuksen ja jatkokoulutuksen aloittamiseksi ja juurruttamiseksi pysyväksi toiminnaksi. Ensimmäinen työvalmentajien erikoisammattitutkinto aloitettiin v. 2013 ja näin varmistettiin pätevien työvalmentajien saatavuus jatkossakin alueella. On aika ottaa käyttöön tämä osaaminen myös henkilöille, joiden työttömyys ei ole kerennyt vielä pitkittyä.

Manner-Suomen
ESR-seurantakomitean
kutsumana 5.6.

Osuuskuntayrittäjyydellä pysytään myös työn syrjässä kiinni

Työtön voi vuoden 2014 alusta lähtien ansaita 300 euroa kuukaudessa ilman, että se pienentää hänen työttömyysetuuttaan. Tämä 300 euron porkkana voi olla mahdollisuus työllistyä esimerkiksi osuuskunnan kautta, ja pitää näin itsensä työn syrjässä kiinni yli taantumien ja työttömyyden. Samalla osuuskunnan kautta työllistymisen voi toimia mahdollisuutena kokeilla yrittäjyyttä yhtenä vaihtoehtona työllistytäkseen.

Kanava loi virtuaalisesti kaksi osuuskuntaa, joiden toiminnassa ajatus sosiaalisesta toiminnasta ja pärjäämisestä yli vaikeiden aikojen on vahvasti mukana.

Esimerkki 1: Osuuskunta Nyrkkipaja

Nyrkkipaja toimii taustayrityksenä monenlaisille yksityisille ammatinharjoittajille. Henkilö markkinoi ja myy itse omat tuotteensa tai palvelunsa toimien pitkälti samoin kuin yksityisyrittäjä. Hänen ei kuitenkaan tarvitse itse huolehtia monista itsenäiseen yrittämiseen kuuluvista seikoista, vaan hän on osuuskuntaan nähden työsuhteessa. Henkilö voi olla myös yrittäjä, joka haluaa keskittyä täysin omaan työhönsä ja ostaa osuuskunnalta esim. taloushallinnon palveluita.

Esimerkkejä toimialoista: siivous- ja kodinhoitopalvelut, remonttipalvelut, asiointityöt, hieronta, talkkaripalvelut, ohjelmapalvelut (musiikki, tanssi yms. ryhmät), käännös- ja tulkkauspalvelut

Henkilö hoitaa: oman työnsä markkinointi ja myynti, työsuoritus, tiedonkulku Nyrkkipajaan, osuuskuntamaksu.

Nyrkkipaja hoitaa: sähköinen pohja, jolla helppo ja nopea päivittää toimeksiantoja ja yhdistää tekijä ja työtarve; yleismarkkinointi, palkanmaksu, taloushallinto, sosiaalimaksut, eläkemaksut jne. Yhteyshenkilön palvelut. Yhteistapahtumat ja verkostoituminen.

Osuuskuntamaksu kattaa Nyrkkipajan tarjoamat palvelut, osuuskuntatoiminnasta aiheutuvat kiinteät kulut, yleismarkkinoinnin ja sähköisen varausjärjestelmän ylläpidon.

Esimerkki 2: Osuuskunta Teknis Teollisuus

Osuuskunta Teknis Teollisuus vuokraa ammattityövoimaa tilapäiseen tarpeeseen ja tarjoaa rekrytointipalveluja. Työvoimapankissa on osaajia elektroniikka-, metalli- ja puualan ammattilaisia, opiskelijoita ja vastavalmistuneita. Tekniikan kautta mahdollistuu joustava työvoiman saaminen aina kulloisenkin tilauskannan mukaisesti ja yritysten välillä voidaan joustavasti liikuttaa osaajia työtilanteen ja tarpeen mukaisesti. Teknis Osuuskunta etsii ja kouluttaa myös uusia osaajia yhteistoiminnassa työvoimahallinnon kanssa. Osuuskunnalla on laaja osaajapankki, josta ammattilainen löytyy joustavasti ilman kilpailuasettelmaa.

Yritysten välisen yhteistoiminnan avulla minimoidaan riskit työvoimakuluissa low-season ajankohtina. Osa työntekijöistä moniosajia useammille aloille, jolloin voidaan tarjota töitä lähes milloin tahansa. Toimialojen ja yritysten ruuhkahuiput ajoittuvat usein miten eri ajankohtiin, jolloin työnantajat eivät kilpaile osaajista.

Sama liikeidea voi toimia myös majoitus- ja ravitsemus sekä sosiaali- ja terveysalalla. Matkailussa valtakunnallisesti eri matkailualueiden välisenä yhteistyönä.

Nuoren kaupunki
Savonlinna- sovelluksen
lanseeraus 30.6

Työt ja tekijät kohtaamaan

Kaikessa yksinkertaisuudessaan työn ja sen tekijän kohtaamisen tehostamiseksi tarvitsemme myös areenoita, joissa yhteisesti mietitään, mitkä asiat voidaan järjestelyillä hoitaa nykyistä paremmin. Elinkeinoelämän ottaminen tiiviimmin mukaan kehittämiseen ja uusien yhteistyön muotojen luominen on uudessa tilanteessa, jossa eri toimijoiden työnjakoa ei ole sovittu, erityisen tärkeää.

Nuorten osalta voidaan perustaa koulujen, ammattiopiston ja amk:in yhteistoimintarengas harjoittelupaikkojen ja kesätöiden saamiseksi. Voidaan rakentaa pysyväluonteisia nuorten näköisiä ja aidosti kohderyhmää kiinnostavia kampanjoita, joissa nuori pääsee esittämään osaamistaan, jo olemassa olevista aiheista. Näitä ovat mm. kesätyöpörssin kehittäminen edelleen, DuuniDeitit ja kesätyötalkoot ikäluokittain. Erilaisia opintopolkuja ja esimerkiksi oppisopimuksen mahdollisuuksia voisi markkinoida yrityselämälle lisää.

Pitkäaikaistyöttömien osalta tarvitaan tarkempaa segmentointia työttömyyden pitkittymisen syistä ja työllistymisen esteistä palveluiden täsmäämiseksi. Osa on porrasmallin mukaisesti valmiita ja halukkaita etenemään avoimille työmarkkinoille, osa haluaa työkyvyn rajoitteen tai muun esteen vuoksi pitkäaikaista mahdollisuutta työskennellä vaikkapa järjestöissä tai työpajoilla, osa tarvitsee tuen eläkeselvittelyä varten ja ratkaisu, joka tukee elämänhallintaa ja kokonaisvaltaista terveyttä tarvitaan sille kohderyhmälle, joka kuormittaa työttömyystilastoja, mutta jotka eivät enää ole työkykyisiä.

Yritysten riskiä palkata työtön pienennetään minimiin. Voidaan järjestää mahdollisuus saada työtön töihin vuokratyöntekijänä tai hankkia työpalvelua ostopalveluna esim. osuuskunnan kautta. Voisiko työttömien tai nuorten osuuskunta vaikkapa alkaa hoitaa osuuskunnan kautta yritysten verkkoviestinnän tai muun markkinoinnin tarpeita? Yritysten yhteiskuntavastuun esimerkillistä hoitamista voidaan helposti ja halvasti saada näkyville tyyliin. Ennakkoluulottomat esille!

Oppilaitokset, yritykset, rekrytoijat, kunnat ja työvoimahallinto voivat kokoontua ammattialoittain säännöllisesti pohtimaan ja rakentamaan keinoja mm. seuraavissa asioissa:

- ⊗ aluebarometrin, ammattibarometrin ja TOP12 listan tuottaman tiedon hyödyntäminen
- ⊗ uudelleen koulutus (alalta, joissa paljon työttömiä koulutuksen kautta alalle, jossa työvoimapulaa, esim. teollisuudesta tai toimistoalalta hoito- ja sosiaalialalle)
- ⊗ jatkokoulutus (pätevyysvaatimusten muuttuessa täsmäkoulutusta esim. kuljetusala)
- ⊗ sesonkityön luonteen ymmärtäminen ja sesonkityöntekijöiden houkuttelemisen keinot (tavoitettavuus, rekrykampanjointi, yhteistyö muiden alueiden kesken, asunto, liikkuminen, mahdollisuus tehdä useammalle työnantajalle töitä jne.)
- ⊗ yhteisiä tarpeita palvelevan osuuskunnan toiminta, digitalisoinnin mahdollisuudet ratkaista toimialojen tarpeiden ja osaavan työvoiman kohdantoa.
- ⊗ koulutuksen haasteita; koulutetaan ihmisiä niin pitkälle/täsmästi, että työnantajien tarpeet täyttyvät

Bovallius ammattiopiston koulutus
Ratkaisukeskeinen ohjaus
aikuisohjauksessa

Joidenkin kaupunkien ja kuntien julkisissa organisaatioissa Suomessa hyödynnetään Keski-Euroopassa laajasti käytettyä MELBA -menetelmää optimoimaan henkilöstön valinta- ja sijoitusprosesseja. Työtehtävän vaativuusprofiilin ja työntekijän taitoprofiilin vertailun avulla arvioida ja kohdentaa ihmisen ja työn ”yhteensopivuutta”. Esimerkiksi Savonlinnan kaupunki ja sen ympäristökunnat voivat tehdä toimialoittain eri työtehtävistä vaatimusprofiilin ja rekrytointitarpeessa arvioida osatyökykyisen tai vaikkapa vammaisen henkilön kuormitus- ja raskastekijöitä. Kun työtehtäviä profiilin tekemiseksi mietitään toimialoittain, löytyy varmasti myös toimialoja läpileikkaavia töitä vaikkapa jätehuollossa tai avustavissa toimistotöissä. Menetelmän avulla työtehtävien asettamia vaatimuksia kohtuullistaa muuntelemalla toimintoja, prosesseja ja järjestelyjä halutun suuntaisesti.

Varhaisen puuttumisen vaikutus pitkäaikaistyöttömyyden estämiseksi

Etelä-Savon maakuntaohjelman luonnoksen tavoitteissa ja toimenpiteissä on todettu maakuntaohjelman toimintalinjassa Osaava työvoima ja hyvä innovaatioympäristö kehittämisen painopisteeksi osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen (Etelä-Savon maakuntaliitto 2014). Tulevaisuutta varten on tärkeää, että nyt työttöminä tai työttömyysuhan alla olevat henkilöt uskovat työnsaantimahdollisuuksiin tulevaisuudessa Savonlinnan seudulla.

Varhainen puuttuminen työllisyysenhoidossa tukee kuntatalouden sopeuttamisohjelman 2014-18 (Kuntaliitto) ja hallitusohjelman (nuorisotakuu) mukaisia toimintalinjoja Savonlinnassa ja ympäristökunnissa. Kuten Kanavan tuloksista ja kokemuksista voimme havaita, estetään varhaisen puuttumisen mallilla työttömyyden pitkittyminen, edistetään työttömyyttä avoimille työmarkkinoille, ohjataan ihmisiä aloille, joissa tarvitaan jatkossakin työvoimaa, motivoidaan alueen asukkaita kiinnittymään alueelle, vaikka työllisyystilanne on nyt heikko ja turvataan tulevaisuuden työvoimatarve.

Ennaltaehkäisevällä toiminnalla monet pitkittyneen työttömyyden lieveilmiöt (irrallisuuden ja ulkopuolisuuden tunne, häpeä, talousongelmat, päihde- ja mielenterveysongelmat) eivät pääse konkretisoitumaan.

Motivaatiotaso ja elämänhallinnan tukeminen jo työttömyyden alkumetreillä on oleellista pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisyssä.

Ratkaisukeskeinen toimintamalli, jossa henkilö itse on subjekti, toimija, tuottaa hyviä tuloksia asiakkaan aktivoitumisen muodossa. Mikäli asioita tehdään asiakkaan puolesta, ei hänen omaa toimintaa tukien, muuttuisi asiakas objektiksi, tekemisen kohteeksi. Tällöin on suuri vaara, että asiakas passivoituu ja hänen työnhakuvalmiutensa heikentyvät.

Tulevaisuudenkuva työttömien tai työttömyysuhan alla olevien osalta on Savonlinnan seudulla hämärä. Mistä saada tukea työllistymiseen? Haasteellisen työllisyystilanteen vuoksi aivan liian moni ammattilainen menettää uskonsa löytää työtä. Ennalta ehkäisevä työ on inhimillisempää, taloudellisesti merkittävästi kannattavampaa kuin korjaavat toimenpiteet. Kun työttömyyden pitkittyminen ennaltaehkäistään tarjoamalla kohdennettuja palveluja jo heti työttömyyden alkuvaiheessa, säästytään paljolta inhimilliseltä tuskalta ja samalla yhteiskunnan varoja säästyy kun tilannetta ei päästetä kärjistymään. Massiivisten ja taloudellisesti kalliiden palvelujen sijaan voitaisiin tukea huomattavasti kevyemmällä tukikeinoilla yhä suurempaa joukkoa ihmisiä säilyttämään työkykynsä

Kansantaloudellisesta näkökulmasta tiedetään ennakoivaan työhön ja henkilökohtaiseen palveluun sijoitettujen eurojen tuovan moninkertaisen säästöt vähentyneinä sosiaalimenoina, pienentyneinä pitkäaikaistyöttömien tilastoina ja huomattavana yksilöiden hyvinvoinnin parantajina. Tulevaisuudessa työvoimapolitiittisia panostuksia tulisi kohdentaa entistä painokkaammin avoimille työmarkkinoille pyrkiviin henkilöihin. Tukitoimiin sijoitettu raha rupeaa nopeasti tuottamaan tulosta verotuloina motivoituneiden ja työkykyisten työntekijöiden muodossa.

Mahdollisuuksien Tori
Aleksin aukiolla ja
Nuorisotalo Possella 5.9

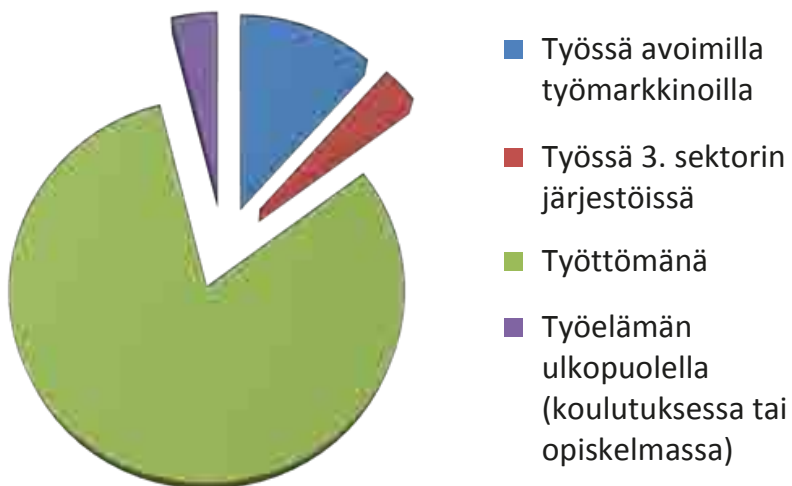
4 TULOKSET JA VAIKUTTAVUUS

4.1 TULOKSET

Kanavan mallilla hyviä tuloksia työttömyyden hoidossa

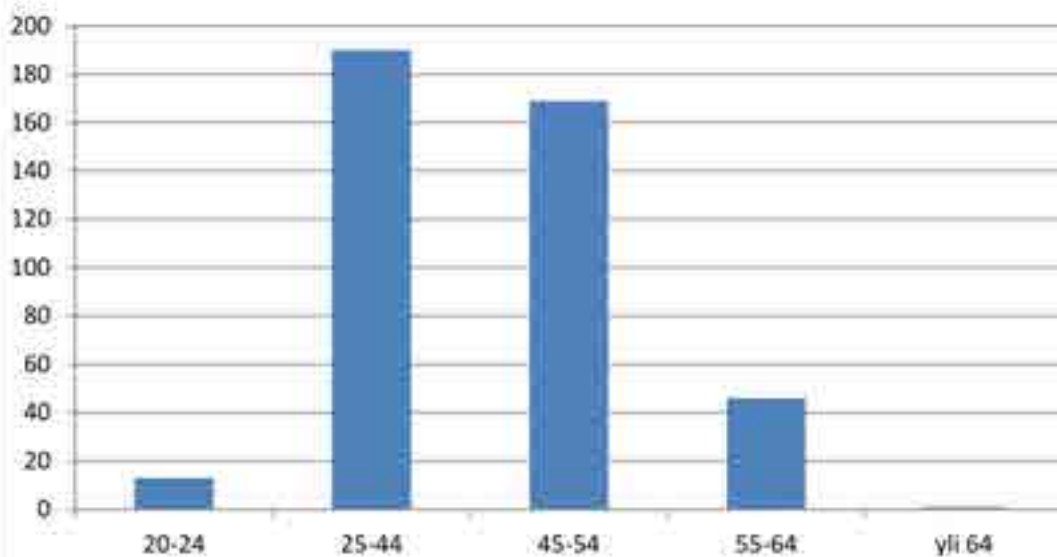
Kanava –työvoimaa avoimille työmarkkinoille hankkeessa on ollut vuoden 2014 loppuun 432 asiakasta, joista valtaosa oli työttömiä alueen asukkaita.

Kanavan asiakkaat 2011-2014

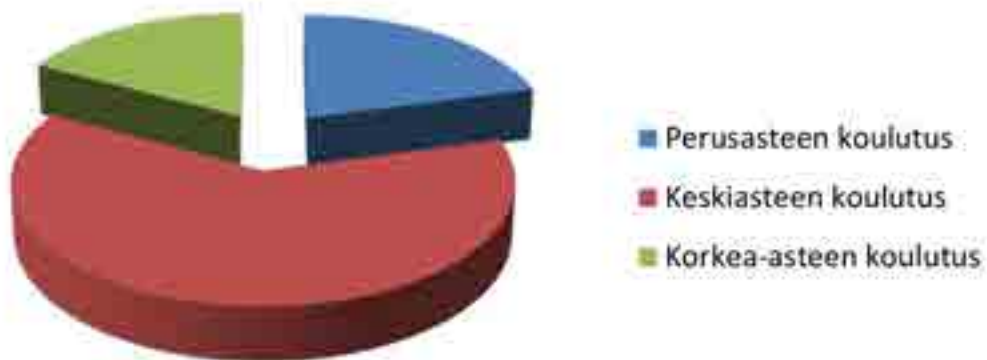


Suurin osa asiakkaista on 35-50-vuotiaita toisen asteen koulutuksen käyneitä henkilöitä.

Kanavan asiakkaiden ikä

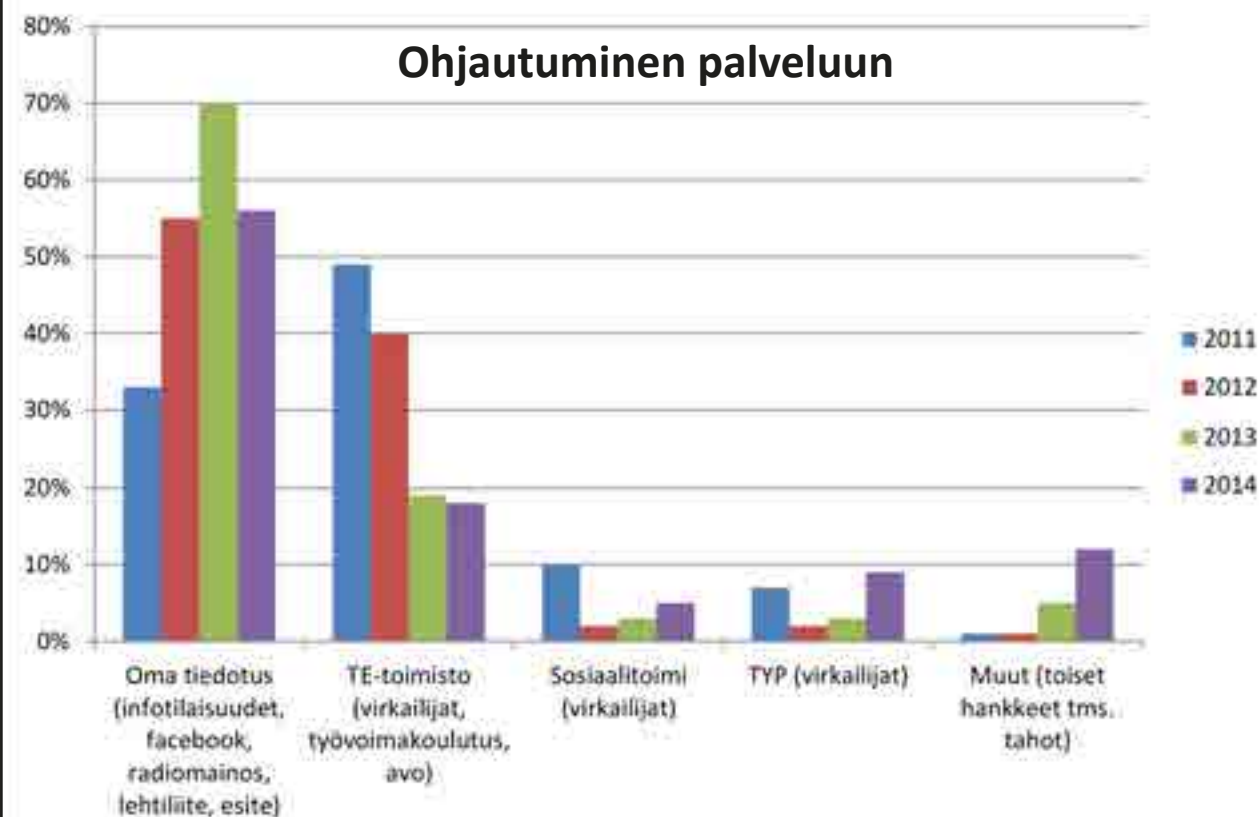


Kanavan asiakkaiden koulutustaso



Asiakkaat ohjautuivat Kanavaan monia erilaisia väyliä.

Ohjautuminen palveluun



Työnhakuvalmennus-
koulutukset:
Heinävesi 2.10 ja
Rantasalmi 7.10

Webinaari 10.10 ja
kutsuvierastilaisuus
Ravintola Possella

4.2 VAIKUTTAVUUS

Kanavan tilastotietona laskettiin myös vaikuttavuudesta kertovia tunnuslukuja.



Kunnittain panos/tuotos summa (eli kuinka monta työelämään tai koulutukseen sijoittunutta asukasta suhteessa hankkeeseen sijoitettu vastinraha) on keskimäärin 400 euroa.

Kanavan asiakkaat ja työllistyminen kunnittain v. 2011-2014

	Asiakkaat	Työllistyneet
Savonlinna	335	225
Enonkoski	21	15
Heinävesi	17	9
Rantasalmi	32	23
Sulkava	27	19

Lisäksi opiskelemaan ja koulutukseen päässeitä Kanavan asiakkaita oli 60 henkilöä.

Kanavan asiakkaita työllistäneitä yrityksiä ja muita organisaatiota oli 170, isoimmat yritykset saattoivat työllistää useammankin asiakkaan.

Uusia Kanavan asiakkaiden perustamia yrityksiä 8 kpl. Yritykset olivat pääosin yhden henkilön yrityksiä ja aloina olivat: kotiapu, verkkokauppa/maahantuonti, kosmetologi, pesula, optikko, kirjanpito, kahvila ja sähköala.

Työllisyysvaikuttavuus

= Vaikuttavuus aloittaneet-keskeyttäneet suhteessa työllistyneisiin (oma tavoite 50%)

Koko aika 74 %

Kouluttautumisvaikutus

= Vaikuttavuus aloittaneet-keskeyttäneet suhteessa kouluttautujiin (oma tavoite 10%)

Koko aika 15 %

Vaikuttavuuslukujen valossa Kanavan palveluohjauksen mallilla saatiin erinomaisia tuloksia työllisyyden hoidossa ja pitkäaikaistyöttömyyden estossa.

LOPUKSI

Kanava –työvoimaa avoimille työmarkkinoille –hankkeen henkilöstö kiittää Savonlinnan kaupungin perusturvan toimialaa, Enonkosken, Heinäveden, Rantasalmen ja Sulkavan kuntia sekä Etelä-Savon ELY-keskusta hyvästä yhteistyöstä hankkeen aikana. Lämmin kiitos kuuluu myös motivoituneille asiakkaillemme, rohkeille työnantajille, innostuvalle ja luovalle yhteistyöverkostolle sekä Kanava hankkeen projekti- ja ohjausryhmän jäsenille. Toivomme työn Savonlinnan seudun elinvoimaisuuden ylläpitämiseksi ja osaavan ammattityövoiman arvostamiseksi jatkuvan taidolla, tahdolla ja tunteella!

Virpi Leskinen

Päivi Mehtonen

Lea Sairanen

Saila Vienola

Risto Jäntti







