



Helsingin kaupunginkanslia
Elinkeino-osasto
Työvoima ja maahanmuutto

Helsingin työllisyyspalvelut 2019
Neljän strategisen hankkeen
seuranta ja vaikuttavuuden tavoittelu

9.12.2019



Sisällys

1 Johdanto	3
1.1 Käytetyt käsitteet.....	3
2 Työkyky käyttöön.....	4
2.1 Hankkeen esittely	4
2.2. Seuranta, vaikuttavuuden tavoittelu ja arviointi	5
3 Women to work.....	9
3.1 Hankkeen esittely	9
3.2 Seuranta, vaikuttavuuden tavoittelu ja arviointi	10
4 Digirasti	12
4.1 Hankkeen esittely	12
4.2 Seuranta, vaikuttavuuden tavoittelu ja arviointi	13
5 SIEPP	17
5.1 Hankkeen esittely	17
5.2 Seuranta, vaikuttavuuden tavoittelu ja arviointi.....	18
6 Yhteenveto	23
7 Lähteet	24
8 Liitteet.....	25

Helsingin kaupunginkanslia
elinkeino-osasto
työvoima- ja maahanmuutto –yksikkö
työllisyyspalvelut

Raportin koonnut: projektiasiantuntija Olli Hokkanen
Työryhmän jäsenet ja kirjoittajat:
suunnittelija Leena Linnamäki, projektisuunnittelija Kati Rinne, projektiasiantuntija Olli Hokkanen, erityissuunnittelija Miila Lukkarinen, erityissuunnittelija Eetu Pernu, erityissuunnittelija Marita Berlin, projektisuunnittelija Tanja Namrood, projektikoordinaattori Viveca Kailasto, projektikoordinaattori Saara Teinilä, projektisuunnittelija Riikka Forss

1 Johdanto

Tässä raportissa esitellään neljä strategista hanketta, joilla Helsingin kaupunginkanslian työvoima- ja maahanmuutto -yksikkö on pyrkinyt auttamaan työttömiä, erityisesti vaikeasti työllistettäviä. Valitut hankkeet ovat seuraavat: (1) Työkyky käyttöön, (2) Women to work, (3) Digirasti ja (4) SIEPP.

Tavoitteena on raportoida keskeiset seurantatiedot hankkeiden osalta ja osoittaa hankkeiden vaikuttavuutta. Raportissa tuodaan esille myös arvioita hankkeista. Kolme hanketta käynnistyi vuoden 2019 alkupuolella, viimeisin loppuvuodesta 2017. Kokonaisarvioinnista voidaan puhua vain SIEPP-hankkeen osalta, sillä se on päättymässä. Työkyky käyttöön, Women to work sekä Digirasti -hankkeet sen sijaan jatkuvat, ja niistä on saatu alustavia tuloksia, jotka ovat käyttökelpoisia suuntaa antavissa arvioinneissa.

1.1 Käytetyt käsitteet

Keskeisiä raportissa käytettyjä käsitteitä ovat seuranta, vaikuttavuus ja arviointi

Seurannassa ei ole kyse vain tulosten raportoinnista ja asiakasryhmien kuvauksista, vaan jatkuvasta kehittämisen prosessista. Strategisen seurannan tarkoituksena on saada työllisyydenhoidon toimijat ja hanketyöntekijät peilaamaan säännöllisesti omaa toimintaansa sovittuihin tavoitteisiin. Raportissa tuodaan ilmi, miten strategiset hankkeet ovat käynnistyneet ja millaisia alustavia tuloksia on saatu. Näiden tulosten tarkastelun ja väliarviointien avulla on ollut mahdollista tarvittaessa korjata hanketoimintojen suuntaa, ja kehittää tekemistä edelleen.

Vaikuttavuus on osa tuloksellisuutta, joka on yksikön kokonaistavoitteiden saavuttamista ilmaiseva yläkäsite. Tuloksellisuutta ovat myös palvelukyky, aikaansaannoskyky sekä tuottavuus ja taloudellisuus. Vaikutusten analyysissä tarkastellaan esimerkiksi toiminnan tai palvelujen vaikutuksia henkilöihin. Vaikutusten analyysillä on selvästi määritelty ja rajattu aikajakso. Helsingin työllisyyspalveluille vaikuttavuuden tavoittelu ei ole rajoittunut vain työllistämisaikutusten tavoitteluun, vaan erilaisia vaikutuksia on pyritty kartoittamaan. Työvoima- ja maahanmuutto -yksikkö on tavoitellut yhteistyötoimijoidensa kanssa systeemistä, konkreettista muutosta ihmisissä ja rakenteissa. Digitaalisten työnhaun taitojen parantuminen ovat esimerkkejä systeemisestä muutoksesta. Näitä työtön tarvitsee matkalla työllistymiseensä.

Vaikuttavuutta ja sen tavoittelua tulee johtaa tiedolla sekä resurssien tehokkaam- malla käytöllä. Vaikuttavuuden todentaminen ja arviointi vievät aikaa ja edellyttävät tietoa siitä, mitä vaikutukset ovat, minkälaisiin vaikutuksiin kiinnitetään huomiota ja miten vaikutuksia analysoidaan. Usein toimenpiteiden todellista vaikuttavuutta voidaan tarkastella vasta useiden vuosien kuluttua.

Arvioinnissa on kyse hankkeiden merkittävyyden määrittämisestä, sekä toiminnan tehokkuuden arvioista. Arviointi on ohjausta, joka perustuu oletukseen vastuuvollisuudesta. Vastuuvollisuus koskee kaikkea julkista toimintaa, jonka pitää olla perusteltavissa ulkopuolisille tahoille. Vastuuvollisuuteen kuuluu moraalinen ja todentamiskäytäntöjä sisältävä velvoite. Arviointi tarkoittaa keinoa osoittaa, todentaa ja tarvittaessa kyseenalaistaa vastuuvollisuuden toteutuminen.

2 Työkyky käyttöön

2.1 Hankkeen esittely

Työkyky käyttöön on Helsingin kaupunginkanslian ja sosiaali- ja terveystoimialan yhteinen hanke, joka käynnistyi keväällä 2019. Hankkeessa tarkoituksena on luoda malli, jossa verkostomaisella työotteella saadaan Helsingin työmarkkinatuen kuntaosuuslistalla olevia henkilöitä oikean sosiaali- ja terveystalouden piiriin. Hankkeeseen valittiin neljä pilottialuetta, lännestä Malminkartanon ja Kannelmäen postinumeroalueet sekä idästä Myllypuron, ja Kontulan, Kivikon ja Mellunkylän postinumeroalueet.

Työkyky käyttöön -hankkeen tavoitteena on saada vaikeasti työllistettäviä kuntoutukseen, työelämään, koulutukseen, työkyvyttömyyseläkkeelle sekä sosiaalityön ja terveystalouden piiriin. Hankkeen tarkoituksena on myös saada hillittyä työmarkkinatuen kuntaosuuden kustannuksia poistamalla kuntaosuuslistalta henkilöitä, joiden ei kuuluisi olla siellä. Hanke syntyi, koska työttömien työkyvyn ongelmia ei ole Suomessa riittävän hyvin tunnistettu eikä niihin ole puututtu ajoissa (ks. esim. Kerätär & Oivo 2018).

Työkyky käyttöön -hankkeessa on mahdollista saada seuraavia palveluita:

1. terveystaloudesta *terveystarkastuksia* ja *työ- ja toimintakyvyn selvittämistä*; Tavoitteena on, että asiakas saa hoito- ja kuntoutussuosituksia oman työ- ja toimintakyvyn parantamiseksi tai lausunnon työkyvyttömyydestä ja tukea työkyvyttömyysetuuksien hakemiseen.
2. *sosiaalipalveluita* siten, että hankkeesta ohjataan alueiden sosiaalipalveluihin palvelutarpeiden arviointeihin. Tavoitteena on asiakkaan sosiaalinen kuntoutus ja tuki, joilla parannetaan edellytyksiä työllistymiselle.
3. *kaupungin työllisyyspalveluita* (ohjausta ja neuvontaa kaupungin työllisyyspalveluista ja niiden löytämisestä).

Työ- ja toimintakyvyn arvioinnin palvelua eli työkykykyselyä tarjotaan 18-63-vuotiaille helsinkiläisille pitkäaikaistyöttömille. Työkykykysely on sosiaalipalvelua, johon tarvitaan lähete sosiaalitoimesta tai TYP:stä. Helsingin Työkykykyselyssä käynnistetään vuosittain noin 400 työkyvyn selvitystä. Työkykykyselyssä työskentelee sosiaalityöntekijöitä, kun taas erikoislääkärit toimivat ostopalvelusopimuksella. Hanketyötä ja asiakasprosessien sujuvuutta tuetaan tarvittaessa hankkimalla lisähankintana lääkäripalveluja.

Työkyky käyttöön -hankkeessa mallinnetaan ja haastetaan nykyistä työttömien terveydenhuollon palvelukokonaisuutta sekä Kelan kuntoutuspalveluiden toimivuutta. Terveystarkastusten ja terveydentilan selvittely perusterveydenhuollossa on keskeinen kysymys. On tapauksia, joissa asiakas on ohjautunut sote-palveluiden piiriin ennen kuin hänen perusterveydentilaansa on edes selvitetty. Hankkeessa työttömien terveystalouden saatavuutta on parannettu asiakasprosessia selkeyttämällä, kuvaamalla prosessit tarkemmin sekä nykyistä säännöllisemmällä yhteydenpidolla ja tietojenvaihdolla. Useita ongelmia on ollut havaittavissa, joihin kehittämistyöllä on puututtu. Työttömien sairastaessa ei perusterveydenhuollossa esimerkiksi aina oteta puheeksi sairauslomaa ja sairauspäivärahan hakemista. Työttömät eivät tiedä lakisääteisestä oikeudestaan terveystarkastuksiin, eikä niitä ainakaan Helsingissä heille ole aktiivisesti tarjottu. Marraskuusta 2019 lukien on työttömien terveystarkastuksia tekevien terveysneuvonta- ja työkyky terveydenhoitajien palvelut saatu hanke-kohderyhmän käyttöön.

Hankkeen taustalla on kaupunginkanslian ja sosiaali- ja terveystoimialan yhteistyösopimus, jossa mainitaan työkykykyselyksen asiakasprosessin kehittäminen. Hanketta varten

kaupunginkanslian työllisyyspalveluissa selvitettiin vuonna 2018 laajasti työmarkkinatuen kuntaosuuslistan dynamiikkaa, muun muassa työmarkkinatuen kuntaosuuden ennuste- ja regressiomalli kehiteltiin ja ilmiön alueellisuutta havainnollistettiin MapInfo-karttatarkasteluun. Lisäksi kaupunginkanslian yhteistyö tiivistyi Me-säätiön, kaupunkitutkimus- ja tilastot-yksikön sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialan kanssa. Yhteistyön tarkoituksena on ollut tiedon tuottaminen ja vaikuttaminen kuntaosuuslistaan. Tavoitteena on ollut selvittää listalla olevien työllistymisen esteet ja osaamisen vajeet sekä ohjauspolut työkykyyselvitykseen.

Työkyky käyttöön -hankkeen kesto on 11.2.2019 – 31.12.2019, ja sen budjetti on 300 000 euroa. Hanketta aiotaan jatkaa vuonna 2020. Hankkeen toteuttamiseksi varattu kahden henkilötyövuoden resurssi on ollut käytössä vain osan vuotta 2019, koska asiakastyö alkoi toukokuussa 2019.

Työkyky käyttöön -hanke nivoutuu osaksi työllisyydenhoidon palvelukokeilua. Oma-avalmentaja Helsinki –palvelu käynnistyi marraskuussa 2019, ja palveluntuottajiksi valittiin Hyria Business Institute Oy:n, Careeria Plus Oy:n, Invalidisäätiön Live Palveluiden ja Omnia koulutus Oy:n muodostama konsortio sekä Spring House Oy. Työllisyydenhoidon palvelukokeilu suunniteltiin Helsingin kaupungin, Invalidiliiton, Uudenmaan ELY:n ja Uudenmaan TE-toimiston yhteistyönä.

Palveluntuottajan täyttää asiakkaan kanssa sähköisen terveystarkastuksen, minkä perusteella voi ohjaaminen Työkyky käyttöön -hankkeeseen tulla kyseeseen. Hankkeen kautta asiakkaan on mahdollista päästä terveystarkastukseen tai työ- ja toimintakyvynselvitykseen. Oma-avalmentaja Helsinki –palvelun kokonaisasiakasmäärä on 600 – 900 henkilöä, mutta Työkyky käyttöön -hankkeen palvelujen piiriin voidaan ohjata noin 80 asiakasta. Osuneesta ohjauksesta maksetaan palkkiomallin mukaisesti korvausta palveluntuottajalle. Työkykyyselvityksen projektikoordinaattorit toimivat palveluntuottajien yhdyshenkilöinä.

Työkyky käyttöön -hanketta arvioidaan ohjausryhmässä, ja projektityöryhmässä työskennellään käytännön teemojen parissa. Ohjausryhmään kuuluvat edustajat kaupunginkansliasta, sosiaali- ja terveystoimialalta, Kelasta sekä TE-toimistosta. Väliarviointi esiteltiin ohjausryhmälle syyskuussa 2019, ja siinä tuotiin esille hanketoimijoiden -ja sidosryhmien sitouttamisessa onnistuminen.

Työkyky käyttöön hankkeen hyviä käytäntöjä on mahdollista levittää muiden kuntien käyttöön. Pääministeri Antti Rinteen hallituksen työllisyystoimenpiteissä mainitaan osatyökykyisille suunnattu Työkykyohjelma, jolla helpotetaan työllistymistä. Osatyökykyisten työllistäminen tulee olemaan keskeinen teema tulevana vuosina, esimerkiksi vuoden 2020 Työllistäminen -foorumissa se on pääteemana. Osatyökykyiset ja osa-aikaista työtä etsivät ovat ylipäänsä suuri ryhmä. Heille ei ole sopivia palveluita tai keinoja työllistyä tällä hetkellä. Monen kohdalla on vielä työkykyä jäljellä ja etenkin halua tehdä työtä, mutta terveydentila ei mahdollista paluuta fyysisesti raskaisiin töihin edes osa-aikaisesti. Ikääntyvälle raskasta työtä tehneelle ei ole esimerkiksi väyliä uusiin fyysisesti kevyempiin töihin.

2.2. Seuranta, vaikuttavuuden tavoittelu ja arviointi

Hankkeessa tavoitellaan vuonna 2019 noin 1700 kuntaosuuslistalla olevaa henkilöä valituilta postinumeroalueilta. Vuonna 2020 hankkeeseen lisätään kaksi uutta postinumeroaluetta lännen ja idän alueilta, jolloin pystytään hyödyntämään hankkeessa jo luotuja yhteistyöverkostoja. Potentiaalisia uusia valittavia pilottialueita tarkasteltiin jo keväällä 2018.

Työkyky käyttöön -hankkeen tavoitteena on:

1. sosiaali- ja terveystoimiala vastaisi jatkossa hankkeessa luodun mallin jatkokehittamisestä ja pyrkisi osaltaan vaikuttamaan työmarkkinatuen kuntaosuuslistaan;

2. sosiaali- ja terveystoimiala sitoutuu vuonna 2021 hoitamaan työttömien terveystarkastukset ja työkykyselvitykset hankkeessa kuvatun prosessin mukaisesti.

Hankkeen toimintamittareina ovat: (1) työkykyselvityksen palvelua saaneiden määrä, (2) tehtyjen työkyvynarviointien määrä, (3) palvelun päättäneiden osalta saavutettu tulos (hoito, kuntoutus, todennettu työkyky) ja (4) prosessin mallinnus (on/off). Tähän mennessä hankkeessa on kyetty väliarvioinnin perusteella sitouttamaan toimijoita verkostomaiseen yhteistyöhön, vaihtamaan tietoa eri käytännöistä sekä jakamaan tietoa. Prosessin mallinnuksen tavoite toteutunee ja prosessi terävoituu.

Kuntaosuuslistalaisten tavoittelu on tehty ikäryhmittäin. Vanhimma ikäryhmästä (55-64-vuotiaat) on tavoitettu kirjeitse 28 %. Kirjeitä lähetettiin kaikkiaan 419. Osalle vastanneista on riittänyt palveluneuvonta puhelimesta. Henkilöt, joiden tilanne on edellyttänyt laajempaa arviota, on tavattu henkilökohtaisesti. Tähän mennessä yksitoista asiakasta on ohjautunut Työkykyselvitykseen ja viisi Työkyky- ja terveysneuvonnan terveydenhoitajan tarkastukseen. Joidenkin kohdalla neuvonta työllisyyspalveluista sekä sote-palveluista on ollut ensisijaista. Muiden ikäryhmien kohdalla työskentely on vielä kesken eikä tarkkoja lukuja ole vielä esittää. Loppuvuodesta 2019 hankkeessa tavoitellaan vielä loput ikäryhmät.

Hankkeessa kokeillaan erilaisia tapoja tavoitella kuntaosuuslistalla olevia henkilöitä. Tähän mennessä vaikuttaa siltä, että iäkkäin ikäryhmä on aktiivisimmin reagoinut saamaansa kirjeeseen. Kirjeisiin reagoimattomia listalaisia pyritään tavoittamaan puhelimitse tai mahdollisesti myös alueille jalkautumalla. Puhelimitse tavoittelu on todettu tehokkaaksi lähestymistavaksi, etenkin jos vastaaja saa etukäteen tekstiviestin tulevasta soitosta.

Hankkeen puitteissa jatketaan alueellisten asiakaskuuntelutilaisuuksien järjestämistä. Tilaisuuksiin kutsutaan asiakkaita kuntaosuuslistalta. Ensimmäinen asiakaskuuntelutilaisuus järjestettiin Kontulan Lähiöasemalla lokakuussa 2019. Asiakaskuunteluiden tarkoituksena on kerätä tietoa listalaisista sen osalta, mitä he esimerkiksi toivoisivat ja tarvitsisivat työllistymisensä tueksi. Ensimmäisessä asiakaskuuntelussa ilmeni, että työllisyyden hoitoon ja palveluihin liittyvä terminologia on vaikeaselkoista työttömille. Helsingin kaupungin Internet-sivut koettiin vaikeaselkoisiksi. Henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa ei koeta olevan riittävästi saatavilla. Työnhakijoille tarkoitettuja palveluita on olemassa, mutta tieto niistä pitää poimia monista eri lähteistä, joten asiakkaan on vaikea saada niistä itsenäisesti selkoa. Myös työntekijöiden tieto palveluista, esimerkiksi TE-toimiston palveluista ja sosiaalipalveluista vaihtelee.

Hankkeessa on johdettu tiedolla, koottu tietoa sekä jaettu sitä. Aikaisemmat tutkimukset pitkäaikaistyöttömistä painottavat työkyvyn merkitystä ja pitkäjänteisen työn tarvetta. Projektityöntekijät ovat levittäneet sosiaali- ja terveystoimialan ja työllisyydenhoidon toimijoille tietoa vaikeasti työllistyvien palvelutarpeista. Hankkeen puitteissa on osallistuttu erilaisiin tilaisuuksiin sekä vaihdettu hyviä käytäntöjä, esimerkiksi Työkykyselvityksen projektikoordinaattorit esitelivät ”Työkyky ja työttömyys” -seminaarissa marraskuussa 2019. Vuonna 2020 on tarkoitus järjestää vertailukehittämisen tutustumiskäyntejä. Hanke on tuottanut tietoa palvelujen tehostamiseksi erityisesti työllisyyden kaupunkikokeilun hakuvalmistelun ja suunnittelun tueksi. Mahdollinen työllisyyden kaupunkikokeilu alkaisi vuoden 2020 aikana, jolloin Työkyky käyttöön -hanke tukee uudenlaista yhteiskehittämistä.

Ristiintaulukoinneilla on suodatettu entistä tarkempi profiili kuntaosuuslistalla olevista asiakkaista, ja näin palvelujen kohdentaminen helpottuu. Pilottialueita on verrattu keskenään. Samalla on selvitetty, millaisia palveluita pilottialueiden eri ikäryhmiin kuuluvat listalaiset ovat aikaisemmin saaneet. Analyysit on tehty asiakastietojärjestelmästä (ATJ) saatavalla datalla, mihin Työkykyselvityksen projektikoordinaattoreilla on ollut pääsy. ATJ-kirjauksia on tarkasteltu ja analysoitu vuodesta 2015 eteenpäin, jolloin työmarkkinatuen kunta-

osuuden uudet maksuperusteet tulivat voimaan. ATJ:ltä on poimittu seuraavat tiedot: (1) sosiaalitoimen asiakkuus ja viimeisin asiointi(vuosi), (2) suunnitelmat (esim. palveluntarpeenarviot, aktivointisuunnitelmat), (3) saadut palvelut ja (4) aiemmat työkykykyselyt.

ATJ-analyysin tulokset ovat anonymisoitu. Tulosten mukaan tavallisimmat syyt listalaisten sosiaalitoimen kontaktiin ovat olleet ehkäisevän ja täydentävän toimeentulotuen haku sekä vuokravelat ja asumiseen liittyvät haasteet. Useiden listalaisten viimeisin kontakti on ajalta ennen perustoimeentulotuen siirtymistä Kelan vastuulle. Listalaisilla on runsaasti mielenterveys- ja päihdeongelmia, kuitenkin näistä vain pieni osa on kirjattu ATJ:lle. Kaiken kaikkiaan ATJ-kirjaamiskäytännöissä on vaihtelua ja kirjavuutta, joten kattavaa tietoa on ollut haasteellista kerätä.

ATJ-analyysi paljastaa, että jonkinlainen asiakassuunnitelma on tehty noin viidesosalle, 35-44-vuotiaita sekä 55-64-vuotiaita listalaisia. Osalla listalaisista ei ole ollenkaan ATJ-merkintöjä (noin 30-40-henkilöä/ikäryhmä). Alueellinen tarkastelu on myös paljastanut, että suurimmat haasteet palveluiden saatavuudessa on postinumeroalueella 00940 (Kontula, Kivikko, Mellunkylä). Näillä alueella pitkäaikaistyöttömyys on staattisinta.

Huolestuttavaa on, että eräät kauan listalla olleet eivät ole pitkään aikaan saaneet mitään sosiaalitoimen tietojärjestelmässä näkyvää palvelua. Vaikeasti työllistettävät eivät näyttäisi juurikaan saavan päihdehuollon laitospalveluita. Vaikka päihderiippuvuus ei ole työkyvyttömyyden peruste, aiheutuu siitä liittämissairauksineen monia vaikutuksia työkykyyn ja edelleen työmarkkinatuen kuntaosuusmaksujen kasvuun.

Kuntaosuuslistalle joutuminen, siellä oleminen sekä listalta poistuminen ovat olleet keskeisiä teemoja hankkeessa. "Miksi henkilö on listalla?" Listalle joutumisen syyt ovat erilaisia. Henkilö voi olla listalla sosiaalisen tilanteensa, työmarkkinatilanteensa tai työ- ja toimintakykynsä liittyvistä syistä. (Kuvio 1).

Teemoitteluanalyysin pohjalta on ollut mahdollista työstää erilaisia tyyppisiä ja tyyppikuvauksia. Nämä auttavat vastaisuudessa projektityöryhmän työskentelyä sekä tulevien kyselyjen laatimista. Kun asiakaskunnasta on muodostettu entistä tarkempi kuva, on määrittäviä kysymyksiä helpompi esittää. Tyypit ovat koontien koonteja, tiivistelmiä ja aineistojen läpileikkauksia. Kyseeseen ei tule vastaajien (esim. asiakaskuuntelun listalaisten tai projektityöryhmien jäsenten) tyypittely, vaan heidän tarjoamansa informaatioaineksen käsittely hankkeessa. Tyyppien muodostamisen tarkoituksena on erottaa aineistoa kokonaisuutena luonnehtivat seikat. Mikä on tyyppillistä, kuvaavaa ja toistuvaa? Entä mitkä ovat tyyppilliset näkemykset, joita projektityöryhmässä on esitetty?

Kuvio 1. Työ- ja toimintakykyyn ja työmarkkinoihin liittyvät syyt sekä sosiaaliset ja taloudelliset syyt

Työ- ja toimintakykyyn liittyvät syyt:	Työmarkkinoihin liittyvät syyt:	Sosiaaliset ja taloudelliset syyt:
Työkyvytön mutta saanut hylkijä sairauspäivärahaan ja työkyvyttömyyseläkkeeseen Työkyvytön päihdeongelman takia Osa-työkyvyttömyys tai työrajoitteisuus eikä terveydentilan kannalta sopivaa työtä löydy Työllistyminen haastavaa persoonallisuuteen liittyvien seikkojen vuoksi, vaikeuksia ylläpitää työsuhteita Työkyvyttömyys todennäköinen mutta jonottaa erikoissairaanhoidon tutkimuksiin tai tutkimukset ovat kesken	Hakenut aktiivisesti töitä, iän puolesta työnhaut eivät ole tuottaneet tulosta Hakenut aktiivisesti töitä, vähäisen työkokemuksen tai koulutuksen takia ei ole työllistynyt Korkeasti koulutettu mutta omalle alalle paluu edellyttää tietojen päivittämistä, kurssit liian kalliita Korkeasti koulutettu mutta suomen kielen osaaminen puutteellista koulutusta vastaavaan työhön	Opiskelee ammattiin työmarkkinatuella Tekee osa-aika- tai keikkatyötä, ei toivo tai löydä koko-aikaista työtä Pienipalkkaisessa työssä menettäisi toimeentulotuen maksusitoumuksen kalliisiin lääkkeisiin tai palkka menisi ulosottovelkoihin Läheisen omaishoitaja tai on usean lapsen yksinhuoltaja On tilanteeseen tyytyväinen Eläketuki olisi sopivin ratkaisu, mutta hylätty koska työmarkkinatuki on ollut välillä tauolla

Toistaiseksi laadittuja tyyppejä ovat esimerkiksi ”pyöröoven käyttäjät”, ”väliinputoajat” sekä ”1990-luvun laman lannistamat”. Pyöröoven käyttäjät -tyyppiin voidaan lukea kuntouttava työ, joka on useimmiten käytetty työllisyydenhoidon palvelu. Kuntouttavasta työstä harvoin siirrytään opiskelemaan tai palkkatyöhön, vaan henkilö usein palautuu aktivointitoimenpiteestä takaisin kuntaosuuslistalle, kunnes hän löytää itsensä jälleen toisesta aktivointipalvelusta. Väliinputoaminen on kuntaosuuslistaa tarkastellessa niin ikään tyyppillistä. Väliinputoajilla tyyppillistä on monenlaiset terveydelliset ongelmat, jotka haittaavat mahdollisuutta työllistyä, mutta eivät myöskään ole riittäviä perusteita työkyvyttömyyseläkkeeseen. 1990-luvun laman lannistamat eivät työllistyneet tulevien nousukausien aikana tai heidän työuransa jäivät sirpalemaisiksi tai lyhytkestoisiksi. Jälkiteollisessa tietoyhteiskunnassa työpaikkoja ei enää syntynyt kaikille. Palvelualoilta työttömäksi jääneillä oli puutteellinen koulutus ja vanhentuneet työelämävalmiudet ICT-työn tehtäviin, joita avautui etenkin korkeasti koulutetuille. 1990-luvulla Suomi kohtasi kaupunkityöttömyyden ja työvoimapulan haasteen. 1990-luvun laman sekä 2000-luvun ja 2010-luvun taantuman lannistamia uudelleen koulutettiin työttömyysetuudella työhön, mitä he eivät kuitenkaan kyenneet terveydellisistä syistä tekemään. Eräitä koulutettiin aloille, joilla työllistyminen oli epätodennäköistä avoimien työpaikkojen olemattomuuden vuoksi.

Lopulliset tulokset Työkyky käyttöön -hankkeesta saadaan vuoden 2020 aikana. Listaisten kontaktointityö kirjeitse oli loppusyksystä 2019 vielä kesken.

Kirjeitse on tavoitettu kuntaosuuslistalta henkilöitä, jotka ovat muutenkin aktiivisia ja hyödyntävät erilaisia palveluita. Täysin syrjäytyneet eivät ole reagoineet yhteydenottoihin, käyttäneet palveluita tai saaneet hoitoa ja kuntoutusta. Tämä olisi tarkoitus vielä todentaa vertaamalla ATJ:lta poimittuja tietoja ihmisiin, jotka vastasivat hankkeessa lähetettyyn kyselyyn.

3 Women to work

3.1 Hankkeen esittely

”Women to work: maahan muuttaneiden naisten potentiaali työelämän käyttöön” -hankkeen (1.3.2019 – 28.2.2021) keskeinen tavoite on ohjata naisia kohti työtä ja koulutusta sekä edistää monipuolisin keinoin työelämäosallisuutta. Hanke on suunnattu somalin-, arabian ja venäjänkielisille maahan muuttaneille naisille (yht. 250), jotka ovat Helsingin kaupungin työllisyydenhoidon asiakkaita ja joilla on vähän tai ei ollenkaan koulutusta ja työhistoriaa. Hankkeen avulla lisätään myös rekrytoivien työnantajien tietämystä kohderyhmän osaamisesta ja tasa-arvoisen rekrytoinnin käytännöistä. Hanke edistää työllisyydenhoidossa ohjaustyötä tekevien, oppilaitosten ja verkostoyhteistyökumppaneiden tietoutta maahanmuuttajanaisten työelämään ohjaukseen liittyvistä erityiskysymyksistä. Hanke tuottaa tietoa tasa-arvoiseen rekrytointiin ja työelämään liittyen, ja järjestää koulutusta maahanmuuttajataustaisten naisten ohjaustyötä tekeville. Women to work -hankkeen suunnittelussa hyödynnettiin aikuisten TYP-palvelun asiakasselvitystä (2018), jonka mukaan vaikeasti työllistyvien työttömyys pitkittyy edelleen, ja maahanmuuttajataustaisen osuus kasvaa asiakaskunnassa. Suunnitteluvaiheeseen saatiin myös mukaan yrityksiä. Hankkeessa naisia kannustetaan hakeutumaan miesvaltaisille aloille (mm. IT-ala, logistiikka), ja heille tarjotaan tietoa suomalaisesta työelämästä, työelämän pelisäännöistä sekä työnhaun käytännöistä, joita digitalisaatio on muuttanut.

Women to work -hankkeessa kehitetään toimivia ja vaikuttavia malleja maahan muuttaneiden naisten työelämäosallisuuden edistämiseksi. Mallit tulevat käytettäväksi valtakunnallisesti. Malleja kehitetään välittömän kohderyhmän maahanmuuttajanaisten työelämäosallisuuden edistämiseksi. Hankkeen välillistä kohderyhmää ovat: (1) Helsingin TYP:n työnhakijoita työelämään ohjaava monialainen henkilökunta, (2) hankkeessa mukana olevat yritykset- ja yhteistyötahot ja (3) Helsingin kaupungin muun työllisyydenhoidon palvelujen monialainen, pitkään työttömänä olleita työnhakijoita työelämään ohjaava henkilökunta.

Helsingissä on satoja maahanmuuttajanaisia, joiden työllistyminen tai koulutukseen pääsy on pitkittynyt, vaikka he ovat asuneet Suomessa jo vuosia. Toiset heistä ovat hoitaneet pieniä lapsiaan kotona, osalla kulttuuriset tottumukset estävät kokoaikaisen työhön hakeutumisen. Monilla kielitaito ja digitaidot ovat aloittelijan tasolla. Iän karttuminen, menneisyyden raskaat tapahtumat sekä terveyden heikentyminen ovat työttömyyden taustalla olevia tekijöitä.

Hankkeen keskeisenä tavoitteena on työ- ja koulutusurien sukupuolenmukaisen eriytymisen lieventäminen. Suomessa työmarkkinat ovat eriytyneet voimakkaasti sukupuolen mukaan. Tasa-arvobarometrin 2017 mukaan selvä enemmistö sekä miehistä että naisista haluaa purkaa ammattialojen segregatiota.

Hankkeessa korostuvat myös työkyky ja terveys. Osatyökykyisyyden tukeminen ja säilyttäminen on oleellinen osa pitkäaikaistyöttömän selviämistä. Yhteiskunta tarvitsee myös heidän osallistumistaan työelämään.

Tärkeää on myös maahan muuttaneiden perheiden yhteisön ja perheen huomiointi. Viime aikaisissa tutkimuksissa on liian vähän otettu huomioon tätä kulttuurista näkökulmaa. Jo ensimmäisten ryhmien aikana erityisesti naisten haastava tilanne työelämää kohti edistymisessä tuli näkyviin siten, että joidenkin kohdalla jatkosuunnitelma jäi toteutumatta perhesyistä.

3.2 Seuranta, vaikuttavuuden tavoittelu ja arviointi

Kolmessa ryhmässä elokuussa 2019 aloitti yhteensä 27 asiakasta. Heistä ryhmätöinnin alkupuolella keskeytti viisi henkilöä ja myöhemmin keskeytti yksi (22 % keskeytti). Lopuista 21 asiakkaasta (78 %) työllistyi kolme (yksi palkkatuelle), työkokeilupaikan löysi yksi, työllisyydenhoidon kielikursseille hakeutui neljä, tutkintoa opiskelemaan haki yksi, rekrykoulutukseen pääsi yksi, OPSO-orientaatiojakson aloitti yksi (etsii samalla työtä), kuntouttavaan työtoimintaan palasi yksi, terveydenhoitajalle ohjattiin yksi mahdollista kuntoutussuunnitelmaa varten, yksi siirtyi Vantaan TE-palveluihin, yksi meni ja neljä jäi ilman suunnitelmaa. Kahden henkilön kohdalla suunnitelman toteutuminen oli päättymishetkellä kesken.

Women to work -hankkeessa indikaattoreina toiminnan arvioinnissa on käytetty: (1) ryhmätöinnin aikana syntynyttä työtä kohti vievää jatkosuunnitelmaa ja (2) asiakkaiden omaa mielipidettä toiminnasta sen päättymisen jälkeen (ks. liite).

Ensimmäisissä ryhmissä asiakkaat saivat arvioida itse saamaansa ryhmäohjausta. Yksi ryhmä täytti googledocs-lomakkeen ja toinen ryhmä puolestaan paperiset lomakkeet. Kolmas ryhmä täytti nämä molemmat. Internet-lomakkeessa pyydettiin kirjoittamaan monivaihtavastausten lisäksi omia sanallisia arvioita siitä, miten ryhmän toimintaa voisi kehittää. Kritiikkiä tuli muun muassa paikasta, jossa fasilitteetit eivät täyttäneet odotuksia. Myös ryhmätilan vaihtuminen toiminnan aikana koettiin haastavaksi. Internetin toiminta oli fasilitteeteiltään heikossa tilassa huono. Lisäksi eräät asiakkaat toivoivat ryhmätöinniltä suomen kielen opetusta.

Myönteistä palautetta tuli uuden tiedon saamisesta, digitaidoista, tutustumiskäyneistä ja vierailuista. Eräs totesi, että suomen kielen taito on parantunut ryhmässä. Toinen oli iloinen siitä, että ryhmässä sai alun tutkintonsa rinnastamiseen Suomessa. Ryhmätöiminta ylipäänsä, ja uusiin ihmisiin tutustuminen mainittiin. Eräs henkilö kertoi masennuksen väistyneen ryhmätöinnin myötä. Ryhmän motivoivaa ja voimavaroja lisäävää vaikutusta kiiteltiin. Paperilomakkeissa pyydettiin antamaan ryhmän toiminnalle arvosana 1-5. Asiakkaat antoivat arvosanat 4-5. Palautteista voidaan nostaa esille esimerkiksi seuraavat: *"olen saanut apua laatia toimintasuunnitelman laadintaan", "on ollut hyödyllistä ottaa selvää omista oikeuksista ja mahdollisuuksista", "olen saanut tarkkaan sen, minkä olin tullut hakemaan", "lopulta uskon kykyihini ja siihen, että minua tarvitaan", "ryhmästä sain arjen rutiinia ja opin paljon erilaisia uusia asioita".* (ks liite)

Työllistymiseen tähtäävässä hankkeessa jatkosuunnitelma on yksi mittari. Seuranta suunnitellaan tämän lisäksi tehtävän myös soittamalla asiakkaille muutaman kuukauden päästä ja kysymällä sen hetkistä tilannetta. Tämä antaa kuvaa hankkeen pitkäaikaisvaikutuksesta. Myös sanallinen arviointi tai vastaavasti toisissa lomakkeissa käytetty numeroarviointi luo kuvaa ryhmien ilmapiiristä.

Women to work -tiimi arvioi omaa toimintaansa syksyn 2019 ajan viikoittaisissa tiimi-palavereissa. Tämä tehtiin esittämällä kysymyksiä kesken ryhmätöinnin sekä sen päätyttyä. Ryhmien päätyttyä esitettiin yleisiä kysymyksiä, kuten "Mitä olemme tehneet päästäksemme kohti tavoitetta?" ja "Mitä muutosta ryhmässä on tapahtunut?". Kysyttiin, miten asiakkaiden polut muotoutuivat ryhmätöinnin aikana ja mistä on tullut kritiikkiä. Lisäksi arvioitiin tiimityötä ja pohdittiin, miten sitä tulisi tiivistää. Tarvitaanko vastaisuudessa työnohjausta? Entä tarvitaanko lisää yhteistä virkistystoimintaa? Lisäksi projektisuunnittelija esitti kysymyksiä saavutettavuudestaan ja ylipäänsä esimiestyöstä.

Marraskuuhun 2019 mennessä vertailua ei ole ehditty hankkeen puitteissa tekemään. Asiakasmäärä on toistaiseksi vielä suhteellisen pieni tähän tarkoitukseen. Tuloksia voi verrata jatkossa muihin pitkäaikaistyöttömien parissa tehtyihin mittauksiin.

Seuraavia aloittavia ryhmiä ajatellen etsitään uusia tiloja, joissa hankkeen työnhaun asiakirjoja voidaan paremmin tehdä ja Internetiä käyttää. Ryhmätoiminnan mainosta on mietitty uudelleen, sillä näyttää siltä, että se on ohjannut asiakkaita ymmärtämään, että kyseessä on suomen kielen opetusta tarjoava hanke.

Kuntaosuuslistalaisia on pyritty tavoittamaan yhteensä 165 kirjeen tai postikortin avulla. Kirjeissä asiakkaita on pyydetty osallistumaan Women to work -hankkeen kahteen infotilaisuuteen. Listalaisista seitsemän henkilöä saapui paikalle ensimmäiseen tilaisuuteen, ja heistä kolme oli kiinnostunut aloittamaan ryhmässä. Lisäksi yksi asiakas otti jälkikäteen yhteyttä kutsun tiimoilta ja kävi tapaamassa projektisuunnittelijaa TYP:ssä. Seuraavaa kuntaosuuslista-info toteutui marraskuun puolivälissä. Tähän infoon saapui 13 henkilöä, joista 10 oli venäjänkielisiä. Kuntaosuuslistalaisia pyritään jatkossakin tavoittamaan kutsujen muodossa. On selvää, että tavoitettujen asiakkaiden jatkosuunnitelma tulee etenemään nopeammin kuin keskimäärin kuntaosuuslistalla olijoiden, sillä panostus ryhmätoimintaan on suurta.

Perheasiat on haluttu ottaa huomioon hankkeessa. Omakielisillä kutsuilla haluttiin kutsua asiakkaiden perheitä tapaamiseen. Yksi miespuolinen asiakas saapui paikalle, mutta tuloksena syntyi tästä huolimatta runsasta ja vilkasta keskustelua perhenäkökulmasta kahden ryhmän yhdistetyssä tilaisuudessa.

Women to work -hankkeesta viestimistä on edelleen tehostettava. TE-toimistoon ei vielä marraskuuhun mennessä ole pystytty saamaan Skype-mainostusta, mutta URA-projektit on avattu asiakkaita varten. Järjestöjen ja muiden toimijoiden tavoittamista on jatkettu loppusyksystä 2019. Marraskuussa hankkeen esittelyä tehdään Itäkeskuksen perhekeskuksessa asiakkaiden pariin jalkautuen sekä Kalasataman Tapahtumatorilla. Lisäksi on otettu yhteyttä Mukana-hankkeeseen Itä-Helsinkiin verkostoitumista ajatelle.

Arviona todettakoon, että Women to work -hankkeen neljän työntekijän tiimistä kahdella työntekijällä on ennestään vahvaa työllisyydenhoidon osaamista, ja tiimiä vahvistaa yhteisöpedagoginen osaaminen sekä perhetyön vahva osaaminen. Sidosryhmätyötä on tehty hankkeen alkukuukausina paljon. Hanketta ovat tukeneet Helsingin kaupungin muut hankkeet, kuten Digirasti ja Stadin MaaLi-hanke. Kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialan vahvat toimijat ovat olleet tukena. Myös monikulttuurisia sidosryhmätoimijoita on pyritty tavoittamaan enemmän. Hanke on kyennyt luomaan hyvää yhteistyötä Monika-Naisten, HDL:n Nice works:n ja IirisPro:n kesken. Yritysyhteistyötä on myös tehty Postin, ISS:n, Franticin ja Nobinan kanssa. Projektisuunnittelija toteutti Postin ja Ohjaamon kanssa yhteistyössä lyhyen arabiankielisen mainosvideon Postin työstä. Franticin kanssa on järjestetty Yritysaamupala, jossa kaupungin yritysluotsi on ollut tiiviisti mukana järjestämisvastuussa. Yritysaamupala poiki jatkotapaamisen maahan muuttaneiden naisten työllistämisen haasteista kiinnostuneille.

Jatkossa hankkeessa pohditaan edelleen ryhmän asiakkaiden antamia palautteita ja sitä, miten erilaiset ideat ja toimet olisi parasta toteuttaa? Jatkossa arvioinnissa pohditaan, mitkä toimenpiteet ovat täsmällisesti osa puolentoista vuoden pilotointivaihetta ja mitä pystytään skaalaamaan osaksi TYP-toimintaa. Ajatus on, että omakielinen ryhmätoiminta voisi jatkua jollakin tavalla osana Helsingin kaupungin palveluja, mutta sen toteutustapa päätetään arviointien ja hankkeen kokonaispäätelmien perusteella.

4 Digirasti

4.1 Hankkeen esittely

Digirasti-hanke käynnistyi keväällä 2019, ja sen budjetti on 269 500 euroa. Hanke on Helsingin kaupungin työllisyyspalveluiden toteuttama ja saa osarahoituksena työllisyyspoliittista avustusta TE-palveluilta. Rahoitus on maksimissaan kolmevuotinen ja rahoitusta on jo haettu vuodelle 2020. Suurin osa rahoituksesta menee hankehenkilöstön palkkauskustannuksiin. Hankkeessa työskentelee digiohjaaja, kaksi suunnittelijaa ja yksi projektiassistentti.

Hankkeen kohderyhmää ovat yli vuoden työttömänä olleet helsinkiläiset, joilla on heikot digitaidot. Tavoitteena on helpottaa työttömien työnhakijoiden itsenäistä työhön tai koulutukseen hakeutumista vahvistamalla heidän tietoteknisiä taitojaan. Hankkeen ydintoimintaa on tarjota digitaitokursseja ja henkilökohtaista digineuvontaa. Kurssiopetus tapahtuu pienryhmissä, joita vetää digiohjaaja. Kursseilla harjoitellaan tietokoneen, netin ja sähköpostin käyttöä sekä itsenäistä tiedonhakua, työnhaun asiakirjojen ja tiedostojen muokkausta ja hallintaa sekä työnhakusivustojen sujuvaa käyttöä. Kursseja järjestetään kahdelle eri taitotasolle, joista toinen on suunnattu tietokoneen ja netin käytön vasta-alkajille ja toinen niille, jotka kaipaavat taitojen päivytystä. Lisäksi hanke tarjoaa avointa digineuvontaa ja tietovartteja kerran viikossa kahden tunnin ajan Työllisyyden palvelutorilla ilman ajanvarausta.

Digirasti tekee aktiivista yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa digitaalisen osallisuuden ja työllisyyden edistämisen kentällä. Hanke jakaa kertyvää asiantuntemustaan sekä materiaaleja muiden hyödynnettäväksi. Vuoden 2019 aikana Digirasti on tehnyt yhteistyötä ja tarjonnut tukea vastaavan toiminnan kehittämiseen muun muassa TE-palveluiden, TYP:in uraohjaajien, Kasvatuksen ja koulutuksen toimialan, Helsingin kaupungin digineuvontaverkoston, Suomen Venäjänkielisten Keskusjärjestön, Helsingin Työväenopiston Hakeva-hankkeen, TYP:in Women To Work -hankkeen sekä Espoon ja Vantaan työllisyyspalveluiden kanssa.

Helsingin kaupunkistrategiassa todetaan, että Helsingin tavoitteena on olla maailman parhaiten digitalisaatiota hyödyntävä kaupunki. Samalla peräänkuulutetaan syrjäytymisvaarassa olevien kohderyhmien tunnistamista ja tasavertaisten mahdollisuuksien luomista. Tavoitteena on, että helsinkiläiset ovat osaamistaan, koulutustaan ja kykyjään vastaavissa töissä ja että työllisyyttä edistäviä palveluita suunnataan erityisesti niihin ryhmiin, joissa osallistuminen työmarkkinoille on vähäisintä. Oppimisen ja osaamisen kehittämisen kannalta halutaan varmistaa, että kaikilla helsinkiläisillä on mahdollisuus hankkia ja vahvistaa tietoyhteiskunnan edellyttämiä taitoja. (Helsingin kaupunkistrategia 2017-2021).

Digirasti-hankkeen visiona on vaikuttaa erityisesti helsinkiläisten pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksiin hyödyntää työhakuun liittyvää digitaalista kehitystä ja näin edistää työttömien osallisuutta. Heikot digitaidot ovat merkittävä este tämän päivän työnhaulle, joka tapahtuu pääasiassa sähköisten alustojen ja välineiden avulla. Tästä kehityksestä puuttaminen aiheuttaa myös riskin työllistymistä tukevien palveluiden ulkopuolelle jäämisestä, jos työtön ei kykene omatoimiseen tiedonhakuun ja omien asioidensa hoitamiseen digitaalisesti. Niin digilaitteiden kuin niiden käytön osaamisen puute lisää työttömien eriarvoisuuden kokemusta.

Digirasti on mukana kaupunginkanslian kokoamassa ”Digiosaamisen vahvistamisen projektiryhmässä”, jonka tehtävänä on koordinoida ja kehittää kaupungin tarjoamaa digituokea. Kaupunki yhteistyökumppaneineen tarjoaa monipuolista digineuvontaa ympäri Helsingiä. Digirasti täydentää tätä kokonaisuutta tarjoamalla erityisesti pitkäaikaistyöttömille

suunnattua tukea ja koulutusta. Tätä kohderyhmää ei ole aiemmin erityisesti huomioitu, sillä neuvontapalvelut on kohdennettu pitkälti ikäihmisille.

Työttömien digiosaamisen vahvistamista osana kaupungin työllisyydenhoitoa tehdään monella tavalla. Digirasti-hankkeen lisäksi kesällä 2019 käynnistyi Helsingin kaupungin ja Googlen yhteistyö helsinkiläisten digitaitojen vahvistamiseksi. Vuonna 2017 alkanut Digi-talents-hanke on auttanut nuoria suuntautumaan teknologia-alalle. Digirasti tarjoaa työttömille perustaitojen koulutusta, kun taas Digitalents ja Grow with Google -ohjelma auttavat vahvistamaan vaativampia työelämässä tarvittavia digitaitoja.

Digirasti-hankkeella tavoitellaan:

- (1) työttömien työnhakijoiden digitaitojen kehittymistä,
- (2) työttömien uudenlaista motivoitumista työnhakuun ja oman toimijuuden lisääntymistä pitkän työttömyyden jälkeen,
- (3) työnhakuun liittyvien omien asioiden hoitamisen helpottumista digitaalisia alustoja ja välineitä hyödyntäen,
- (4) tiedon lisääntymistä digituesta ja mahdollisuuksista käyttää laitteita.

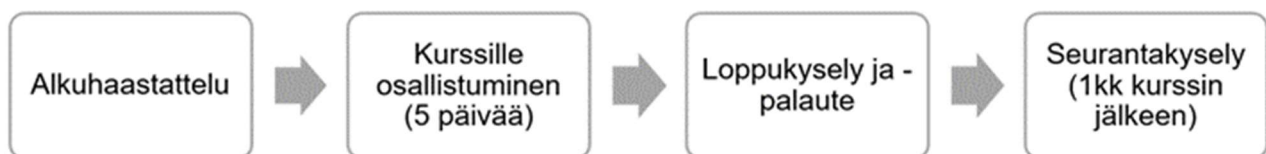
Hankkeella pyritään lisäämään myös sidosryhmien ja yhteistyötahojen ymmärrystä työttömien digitaidoista. Tämä koskee:

1. työttömien digiosallisuuden vahvistamista Helsingissä, kun palveluiden tarjoamisessa ja toteutuksessa huomioidaan digitaidottomat
2. Ihmislähtöisempien digitaalisten työnhaun palveluiden kehittämistä, kun ymmärretään paremmin palveluja käyttävien lähtökohtia.
3. työllisyyspalveluiden sisäisen digiosaamisen vahvistumista, jotta asiakkaiden monipuolinen tukeminen olisi mahdollista. Digirasti-hankkeella pyritään edistämään lisäksi työttömien työnhakijoiden yhdenvertaisuutta ja osallisuutta.

4.2 Seuranta, vaikuttavuuden tavoittelu ja arviointi

Asiakasprosessin mukaisesti työttömät työnhakijat ohjautuvat mukaan hanketoimintaan pääsääntöisesti TE-palveluiden asiantuntijoiden ja TYP:in uraohjaajien kautta. Digirasti tiedottaa kurseista ja neuvonnasta aktiivisesti TE-palveluiden ja TYP:in työntekijöille. Toimintaa esitellään säännöllisesti myös asiakastilaisuuksissa ja -tapahtumissa. Kurseille voi ilmoittautua joko Internetissä tai puhelimitse. Jokaisen osallistujan kanssa tehdään alkuhaastattelu, jolla kartoitetaan digitaitojen ja työnhaun tilanne. Kurssin viimeisellä kerralla osallistujat vastaavat tunnin päätteeksi loppupalautteeseen. Noin kuukauden jälkeen osallistuneille tehdään seurantakysely, jolla kartoitetaan jälleen osallistujan työnhaun tilannetta ja jatkopalvelujen tarpeita. Kaikki kyselyt tehdään osallistujan nimellä. (Kuvio 2.)

Kuvio 2. Digirastin asiakasseurannan prosessi



Digirastin toimintaa seurataan määrällisillä ja laadullisilla mittareilla. Asiakasvolymien ja -palautteiden lisäksi hankkeessa tehdään jatkuvaa laadullista seurantaa, jota käytetään toiminnan kehittämisen tukena. Tässä raportissa olevat tilastot ovat ajalta 1.4.-31.10.2019. (Taulukko 1)

Digirastin tavoitteena vuonna 2019 on opettaa digitaitoja 150 helsinkiläiselle pitkäaikaistyöttömälle¹. Huhti-lokakuun aikana on toteutettu yhteensä 11 digitaitokurssia. Kursseille on osallistunut yhteensä 90 asiakasta. Neuvonta-asiakkaita on ollut 62. Digineuvontaa on tarjottu viikoittain Työllisyyden palvelutorilla. Lisäksi Women to Work ja Duunipolku -hankkeiden kanssa on toteutettu yhteisiä digioppitunteja, joiden osallistujat on laskettu neuvonta-asiakkaisiin². Kerättyjen kurssipalautteiden mukaan 92 % osallistuneista suosittelee Digirastin kursseja toisille. Yleisarvosanaksi asiakkaat antoivat 4,3 / 5. Asiakkaiden antamia palautteita esitetään taulukossa 2. Palaute on ollut hyvin positiivissävytteistä, mikä kertoo suotuisista vaikutuksista ei pelkästään digitaitojen vahvistumisesta, mutta myös asiakkaiden mielialan kohentumisesta ja voimaantumisesta tietotekniikan saralla.

Taulukko 1 Loppupalautteen ja seurantakyselyn tuloksia sekä tilanne seurantakyselyhetkellä

Loppupalautteen tuloksia (n=83)	samaa mieltä
Opin kurssilla uusia taitoja, joista on hyötyä työhaussa	93 %
Työnhaku tuntuu helpommalta kurssin jälkeen	81 %
Kurssi innosti minua kokeilemaan uusia tapoja työhaussa	89 %
Saavutin omat tavoitteeni kurssilla	81 %

Seurantakyselyn tuloksia (n=62)	samaa mieltä
Digitaitoni ovat nyt paremmat kuin ennen kurssia	78 %
Olen käyttänyt kurssilla oppimiani uusia digitaitoja	67 %
Työnhaku tietokoneella on nyt helpompaa kuin ennen kurssia	67 %

Tilanne seurantakyselyhetkellä (n=62)	
Työtön työnhakija	80 %
Muu (esim. koulutuksessa)	7 %
Työkokeilussa	6 %
Töissä	6 %
Työkyvyttömyyseläkkeellä tai sairauslomalla	2 %

Loppupalautteen ja myöhemmin tehdyn seurantakyselyn vastauksissa näkyy, että kokemus omista digitaidoista ja opituista asioista heikkenee ajan kuluessa. Yhtenä Digirastin kehittämiskohteena on saada osallistujat jatkamaan digitaitojen opettelua ja hakeutumaan digituen pariin. Toisaalta voisi olla tarpeen järjestää pidempiä kurssikokonaisuuksia tai tarjota mahdollisuutta jatkaa Digirastin opetuksessa. Toinen kehittämiskohta on toimintaan

¹ Kurssiosallistujista 52 % on ollut kunnan osarahoittaman työmarkkinatuen piirissä.

² Työllisyyden palvelutorilla on järjestetty lokakuun loppuun mennessä 23 digineuvontaa ja tietovarttia. Women to Work -hankkeen digioppitunteja on ollut tarkastelujaksolla seitsemän kertaa. Keväällä järjestettiin yhdessä Duuniosuman kanssa yksi neuvontapäivä.

osallistuvien asiakkaiden työllistymisen tai koulutukseen ohjautumisen tukeminen osana digitaalito-opetusta. Näihin asioihin pyritään vastaamaan vuonna 2020 kasvattamalla henkilöstöresurssia ja panostamalla henkilökohtaiseen työnhaun ohjaukseen kurssimuotoisen toiminnan lisäksi.

Taulukko 2. Digirasti-hankkeessa saatua asiakaspalautetta

<i>"Kurssilla johdateltiin tuoreesti käyttämään tämän päivän menetelmiä työn haussa"</i>
<i>"Tuli hyviä vinkkejä työhakuun, eli konkreettisia web-linkkejä ja kerrottiin, mitä mistä voi etsiä ja mitä töitä löytyy"</i>
<i>"Työhakutaidot vahvistuivat, mahdollisuudet lisääntyneet"</i>
<i>"Uusi canva-ohjelma opittu ja kokeiltu, tehty cv:kin"</i>
<i>"Jatkan sähköpostin, tekstinkäsittelyn ja sähköisen työnhaun oppimista ja käyttöä kurssin jälkeen"</i>
<i>"Osaan jatkossa etsiä vapaita työpaikkoja useammasta lähteestä ja osaan hakea apua tietokoneen käyttöön"</i>
<i>"Muutkin elämäntaidot vahvistuivat"</i>
<i>"Todella avartavaa ja digitaidot päivittyivät merkittävästi."</i>
<i>"Olen käynyt useita työnhakukursseja. Tämä oli hyödyllinen digitaalitojen oppikurssi."</i>
<i>"Kiitos. Oli matalan kynnyksen kurssi. Kivat opettajat ja johdonmukainen opetus :)"</i>
<i>"Opetus oli perusteellista ja helppotajuista. Pienistäkin asioista tuli uusia oivalluksia ja vanhan kertaus oli mukavaa. Matala kynnyys lähteä opiskelemaan lisää."</i>
<i>"Sain uusia työnhaku netti osoitteita käyttööni, joista en tiennyt."</i>
<i>"Kurssi antoi varmuutta hyödyntää digi-palveluja"</i>
<i>"Sain kurssilla aika paljon uusia tietoa, Olen hyvin tyytyväinen, mutta kuitenkin ei valitettavasti riittä tietoa, jotta käyttää tietokoneetta sujuvasti."</i>
<i>"Runko työhakemukseen on tosi hyödyllinen minulle. Olen ihmetellyt, minkälainen sen pitäisi olla. Minulla on siitä asiasta ollut käytössä vain ikivanhat tiedot."</i>
<i>"Mielestäni kurssi oli oikein miellyttävä ja jotain jäi mieleenkin opettajat erittäin mukavia ja helppoa kommunikoida niiden kanssa myös kaikkien kurssikavereiden kanssa tuli hyvin toimeen! Lisää saman kaltaisia kursseja !"</i>
<i>"Työn haku tuntuu hiukan helpommalta kurssin jälkeen kurssi antoi monta uuta asiaa ja antoi mielenkiintoa työn hakuun !"</i>
<i>"Olen tyytyväinen kurssin antiin ja saavutuksiini. Nyt vaan pitää hankitut taidot käytössä, muistissa ja parantaa sujuvuutta niin että "työkalujen" käyttö automatisoituisi!"</i>
<i>"Kiitos rauhallisesta temposta ja yksilöllisten erojen sietämisestä :) Hyvä kurssi ja ihanat vetäjät!"</i>

Hankkeessa on iteratiivinen ja kehittävä työote, jossa hyödynnetään asiakaskyselyiden lisäksi asiakkaiden suullista palautetta, työntekijöiden opetus- ja ohjauskokemuksia sekä osallistuvaa havainnointia. Digiohjaajan lisäksi kaikki hankkeen työntekijät osallistuvat säännöllisesti kursseille apuohjaajina. Tällä tavalla kartutetaan tietoa, havaintoja ja arviointia siitä, mikä opetuksessa ja laajemmin asiakasprosessissa toimii ja mitä asioita tulee muuttaa. Toimintaa korjataan ja kehitetään tämän perusteella. Suunnittelijat kokoavat aktiivisesti kehittämis ehdotuksia ja hyviä käytäntöjä yhteistyökumppaneilta ja jakavat hankkeessa opittua tietoa eteenpäin verkostoissa.

Vuonna 2019 on esimerkiksi havaittu, että opetussisällöt tulee räätälöidä kullekin ryhmälle sopivaksi alkuhaastattelujen jälkeen. Opetusmateriaaleja on uudistettu ja opetuksen kulkua strukturoitu vastaamaan osallistujien oppimistapoja. Heti alkuvaiheessa todettiin, että kursseja on hyvä olla tarjolla kahdelle eri alkeistasolle, joista toisella edetään hitaammin ja toisella vähän nopeammin.

Hankkeen toiminnassa on haluttu huomioida myös osallistujat, joilla on heikko suomen kielen taito. Tässä asiassa on tehty yhteistyötä Suomen venäjänkielisten keskusjärjestön ja Women to work -hankkeen kanssa. Yhteistyökumppaneiden kanssa on pilotoitu erilaisia tapoja tarjota digiopetusta ja -neuvontaa kielivähemmistöille (venäjä, somali, arabia). Toistaiseksi on kokeiltu omankielistä apuohjaajaa Digirastin kurssilla, venäjänkielistä neuvontaa yhdessä suomenkielisen neuvonnan kanssa Työllisyyden palvelutorilla sekä digituen tuomista osaksi Women to work -hankkeen maahanmuuttajanaishille suunnattua laajempaa työllisyyttä edistävää ryhmätoimintaa, jossa on mukana myös omankielinen ohjaaja. Kehittämistyö aiheen parissa jatkuu vuonna 2020.

5 SIEPP

5.1 Hankkeen esittely

SIEPP-hankkeen (Sosiaalisia innovaatioita ja työtä julkisilla hankinnoilla -hanke) tavoitteena on luoda työpaikkoja avoimille markkinoille sisällyttämällä kaupungin hankintasopimuksiin työllistämisehtoja. Ovien avautuminen työelämään on vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille henkisesti ja sosiaalisesti tärkeää. Hankkeella tavoitellaan myös edullisia vaikutuksia kunnan talouteen, kun työttömyyteen liittyvät kustannukset vähenevät ja verotulot kasvavat. Hankinnoilla työllistämisen vaikuttavuus on usein parempi kuin suoraan kuntaan työllistettäessä, sillä työtön siirtyy avoimille työmarkkinoille. Yrityksille hankinnoilla työllistämisen malli voi toimia rekrytointikanavana sekä keinona toteuttaa yhteiskuntavastuuta.

Helsingin kaupunki on merkittävä ostaja. Sen tavara- ja palveluhankintojen arvo on vuositasolla noin kolme miljardia euroa, josta kaupungin ulkopuolisten toimittajien osuus on noin puolet. Hankinnoissa on paljon mahdollisuuksia kaupungin strategisten tavoitteiden edistämiseen ja sosiaalisen vastuullisuuden lisäämiseen yhdessä sopimuskumppanien kanssa. Jos avoimien markkinoiden hankinnoissa työllistämisehtoa sovellettaisiin jokaista 500 000 ostoihin käytettyä euroa kohden, voitaisiin vuosittain luoda jopa 3 000 työpaikkaa. SIEPP-hanke tukee seuraavia Helsingin kestävän kehityksen painopisteitä vuonna 2019: (1) ihmisarvoista työtä ja talouskasvua, (2) eriarvoisuuden vähentämistä ja (3) yhteistyötä ja kumppanuutta.

Keskeinen käsite SIEPP-hankkeessa on työllistämisehto, jolla tarkoitetaan julkisissa hankinnoissa tarjouspyyntöön ja hankintasopimukseen sisällytettyä erityisehtoa. Tämä velvoittaa sopimuskumppania työllistämään vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä, maahanmuuttajia, osatyökykyisiä tai työuraansa vasta aloittelevia nuoria. Työllistämisehtoa voi hyödyntää palkkasuhteen lisäksi oppisopimustyöllistämiseen, työkokeiluun, työssäoppimiseen tai työharjoitteluun. Helsingissä sopimuksissa on suosittu työssäoloehdon täyttävää palkka- tai oppisopimussuhdetta. Kansallinen hankintalaki kannustaa ja mahdollistaa sosiaalisten näkökohtien huomioon ottamisen julkisissa hankinnoissa. Helsingissä on ollut käytössä kolmentyyppisiä työllistämisehtoja. Ehdottomassa työllistämisehdossa määritellään työllistettävien tarkka lukumäärä. Puitesopimuksissa on käytetty ostorajoihin perustuvaa ehtoa. Lisäksi työllistämistä on käytetty kriteerinä, josta saa lisäpisteitä. Tällöin tarjouskilpailuun voi osallistua myös ilman työllistämisveloitetta.

Helsingin SIEPP-hanke on osa kansainvälistä hankekokonaisuutta. Suomessa hanketta koordinoi Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, ja hankintapilotteja toteutetaan Helsingin lisäksi Vantaalla. Helsingin osahankkeen budjetti on 128 819 euroa. Siitä Euroopan sosiaalirahasto ESR rahoittaa 75 % ja Helsingin kaupunki 25 %. SIEPP on osa ”Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 -ohjelmaa”.

Hanke on tehnyt läheistä yhteistyötä ruotsalaisten kumppanien kanssa. Ruotsissa hankkeen koordinoija on kansallinen hankintaviranomainen Upphandlingsmyndigheten. Hankintapilotteja toteuttavat Tukholman, Göteborgin, Botkyrkan ja Helsingborgin kaupungit sekä Trafikverket. Arbetsförmedling osallistuu hankkeeseen kansallisena viranomaisena.

Hankkeen aikana on luotu verkostoa erityisesti muiden EU-maiden kanssa ja tehty opintomatkat Hollantiin, Ranskaan, Iso-Britanniaan, Puolaan ja Espanjaan. Helsingin kaupungin osahankkeen toimintaan ovat käyneet tutustumassa muun muassa Viron sosiaali- ja terveysministeriö sekä bulgarialainen ja belgialainen ESR-hanke. Osahankkeelta on pyydetty

kokemuksia kansainvälisiin julkaisuihin, ja se on kutsuttu osallistujaksi WHO:n asiantuntija-tapaamiseen (Italia) ja kesäkouluun (Slovenia), Eurocities-verkoston konferenssiin (Iso-Britannia) sekä kansainvälisen ESR-verkoston tapaamisiin (Belgia).

Ulkoisiin sidosryhmiin kuuluvat projektikumppaneiden lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö, TE-hallinto, Vates-säätiö, KEINO-osaamiskeskus ja sen kehittäjäryhmä sekä Hansel, jotka ovat edustettuina hankkeen ohjausryhmissä. Helsingissä tärkeitä sisäisiä sidosryhmiä ovat elinkeino-osastolla työllisyyspalveluiden ja yrityspalveluiden asiantuntijat sekä hankintoihin osallistuvat päättäjät ja asiantuntijat keskushallinnossa ja toimialoilla. Yhteistyötä on tehty myös kaupungin ympäristöasiantuntijoiden ja pääkaupunkiseudun vastuullisten hankintojen verkoston kanssa.

SIEPP-hanke on suoraa jatkoa THL:n koordinoimalle Hankinnoista duunia (HANDU) -hankkeelle, joka toteutettiin vuosina 2015–2017. Siinä kaupunki kokeili työllisyyttä edistävien ehtojen käyttöä kahdeksassa pilottihankinnassaan. Hankkeen aikana syntyi hankinnoilla työllistämisen malli ja tukimateriaalia käytännön työhön. SIEPP-hanke alkoi Helsingissä marraskuussa 2017, ja sen oli määrä päättyä lokakuun 2019 lopussa. Hanketta voidaan kuitenkin jatkaa 31.1.2020 asti säästyneiden palkkakustannusten takia.

Lähtökohtana hankkeen jälkeiselle toimintamallille on ollut työpari elinkeino-osastolla. Toinen henkilöistä vastaisi hankinnoilla työllistämisen toimintamallista kokonaisuutena ja toinen rekrytointituesta sopimuskumppaneille. Työpari on tehnyt tiivistä yhteistyötä hankinnan ja TE-toimiston kanssa. Prosessia tarkennetaan loppuvuoden aikana. Lisäresursointi on avoinna.

Projektin suunnittelija on toiminut hankinnan yhteyshenkilönä ja neuvonut työllistämisehdon soveltamisessa ja sopimusehtojen muotoilussa. Yrityspalveluissa rekrytointiavun tarjoaminen työnantajille ja tukimahdollisuuksista neuvominen on keskitetty yhdelle yritys-luotsille. Kaupungin rekrytointikanavana käytetään aikuisten ja nuorten palveluiden Teamsiä, Työrastia, muita työllisyys Hankkeita ja Stadin osaamiskeskusta. Lisäksi tehdään yhteistyötä TE-toimiston kanssa.

5.2 Seuranta, vaikuttavuuden tavoittelu ja arviointi

SIEPP-hankkeen tuloksiksi on kirjattu:

1. hankintojen sosiaalinen vaikuttavuus (erityisesti työllistämisaikutukset) korostuu Helsingin hankinnoissa.
2. työllisyyttä edistävien hankintakriteerien käyttö kaupungin hankinnoissa vakiintuu ja muuttuu rutiiniksi.
3. kehitetään vastuullisen työllistämisen sertifikaatti yhteistyössä yritysten, kaupungin toimijoiden ja mukana olevien hankekumppanien kanssa.
4. hankkeessa toteutetaan vähintään kymmenen kilpailutusta, joissa käytetään työllistämistä edistäviä hankintakriteerejä.
5. pilottihankinnoissa kolmanneksessa hyödynnetään innovatiivisia hankintatapoja.
6. työllistetään vähintään 100 vaikeasti työllistyvää henkilöä.
7. pilotoidaan ja kokeillaan käytännössä sähköistä alustaa, joka auttaa valmistautumaan rekrytointeihin.
8. hankkeen kansainvälinen yhteistyö edistää hyvien käytäntöjen jakamista.

Hankkeen määrälliset tavoitteet on ylitetty selvästi. Hankkeen aikana on tehty 28 hankintaa, joissa on työllistämisehto. Pilotteja on kattavasti kaupungin eri toimialoilta, mukana on sekä palvelu-, tavara- että urakkahankintoja. Työllistämisehdon käyttö on melko hyvin

tunnettu kaupungin hankintaorganisaatiossa, mutta vakiintuminen edellyttää vielä tukea, valmentamista ja seuranta. Eniten ehtoa on sovellettu keskitetyissä hankinnoissa ja SOTE-toimialalla. Liikelaitoksissa ei ole vielä käynnistetty kokeiluja.

Toimintamallin juurruttamista edistäisi kaupungin selkeä linjaus. Sitä on pohdittu yhteistyössä kaupunginkanslian keskitettyjen hankintojen johdon kanssa. Tavoitteena on saada talousarvion noudattamisohjeisiin kirjaus, jonka mukaan työllistämisehdon soveltuvuus harkittaisiin kaikissa yli 200 000 euron hankinnoissa vuoteen 2022 mennessä. Hankinnoilla on luotu ostomääristä ja niiden jakautumisesta riippuen noin 160–280 työpaikkaa vaikeasti työllistyvälle henkilölle. Yleensä sopimuskumppani voi päättää itse työllistämisen ajankohdasta, ja sopimuskaudet ovat pisimmillään viisivuotisia. Työpaikoista on täytetty 46 (ESR-lomake). Mukaan lasketaan myös edeltävän HANDU-hankkeen piloteista syntyvät työpaikat.

Vastuullisen työllistämisen sertifikaattia on kehitelty kaupungin antaman yleisemmän tunnustuksen suuntaan. Sopimuskumppaneille pyritään tarjoamaan viestinnällistä näkyvyyttä ja tunnustusta sosiaalisen vastuun edistämisestä yhdessä kaupungin kanssa. Hankkeen aloitteesta on myös selvitetty mahdollisuuksia perustaa laajempi kumppaniverkosto työnimellä ”Hyvää työtä Helsingissä” ja palkita esimerkillisiä työllistäjiä.

Pilottihankinnoissa on hyödynnetty innovatiivisia hankintatapoja kuten tietopyyntöä osana markkinakartoitusta. Pyynnön avulla on pyritty selvittämään työllistämisehdon soveltuvuus ennen kilpailutusta. Hankinnoissa on kerätty kokemuksia vaihtoehtoisista työllistämisehdoista. Työllistämisehto on pyritty pitämään riittävän väljänä, jotta yritysten kanssa yhteistyössä voidaan joustavasti löytää sopivat työttömät henkilöt. Elinkeino-osastolle projektin suunnittelijan ja yritysluotsin käyttöön on perustettu yhteistyöalustaksi Teams-ryhmä, jonne on kerätty pilottihankintoihin liittyvää tietoa ja muuta hankkeeseen liittyvää materiaalia.

Hankkeen kansainvälinen yhteistyö on toteutunut suunnitelman mukaan. Opintomatkoilla on saatu tietoa toimintamallin tueksi suunnitellusta seuranta- ja raportointijärjestelmästä (Hollanti) sekä työn organisoinnista ja vakiinnuttamisesta (Ranska). Ruotsalaisten kumppanien kanssa on vaihdettu kokemuksia toimintamallin haasteista ja mahdollisuuksista pohjoismaisessa ympäristössä.

Yksi tavoitteista on ollut levittää tietoa hankkeen kokemuksista niin, että yhä useammat kunnat Suomessa ottaisivat työllistämisehtoja käyttöön omissa hankinnoissaan. Helsingin osahanke on ollut aktiivisesti mukana erilaisissa tilaisuuksissa ja verkostoissa. Yksi tärkeimpiä verkostoja on ollut KEINO-osaamiskeskuksen kehittäjäryhmä, johon on osallistunut valtion ja kuntien hankintojen parissa työskenteleviä. Kokemusten jakamisessa iso rooli on ollut myös ohjausryhmillä, joihin on koottu kattavasti sidosryhmiä organisaatioiden sisältä ja ulkopuolelta.

Merkittävä saavutus on nykyisen hallitusohjelman kirjaus julkisten hankintojen hyödyntämisestä työllisyydenhoidossa. Työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee parhaillaan hankinnoilla työllistämisen vauhdittamisohjelmaa, joka perustuu hankkeessa kehitettyyn toimintamalliin. Vauhdittamisohjelman lähtökohtana on ollut kokeilujen käynnistäminen jokaisen 15 TE-toimiston alueella vuonna 2020. Kokeilujen koordinointi olisi kansallisella tasolla.

Väliarvioinnit

Edeltävässä HANDU-hankkeessa tehtiin väliarviointina yrityskysely (8/2017), jossa haastateltiin 22 hankinnan yhteydessä työllistänyttä yritystä. Kyselyn tulosten perusteella on kiinnitetty huomiota siihen, että sopimuskumppaneiden kanssa käydään vuoropuhelua,

työllistämisehdot ovat kohtuullisia sopimuskumppaneiden kannalta ja rekrytointiin tarjotaan aktiivista tukea. Lisäksi työtehtäviä on muokattu vastaamaan työllistettävän osaamista. Alla keskeisiä nostoja yrityskyselystä (ks. myös Taulukko 3):

- Yritykset suhtautuivat hankinnoilla työllistämiseen pääosin myönteisesti. Vastaajista 20 totesi suhtautuneensa työllistämisehtoon joko neutraalisti tai positiivisesti jo tarjouspyynnön kohdalla. Yksi ei vastannut ja yksi suhtautui kielteisesti.
- Yritysten yhteiskuntavastuu koettiin tärkeäksi asiaksi ja hankinnoilla työllistäminen nähtiin käytännönläheisenä tapana toteuttaa sitä.
- Heikossa työllisyysasemassa olevien henkilöiden työllistäminen nähtiin monelle organisaatiolle tärkeänä arvokysymyksenä.
- Yritykset toivoivat tukea rekrytointiin ja joustavuutta työllistämisen toteuttamiseen.
- Työllistämisehdon toivottiin olevan kohtuullinen ja sopivassa suhteessa hankinnan kokoon.
- Erityisesti pienemmillä yrityksillä kului suhteellisesti enemmän resursseja sopivan henkilön löytymiseen ja perehdyttämiseen kuin isommilla yrityksillä, joilla saattoi olla jo runsaasti kokemusta asiasta ja mahdollisesti henkilöstöosasto, joka hoitaa käytännön järjestelyitä.
- Suurin haaste hankinnoilla työllistämässä olikin sopivan henkilön löytäminen tehtävään eli työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma.

HANDU-hankkeen aikana konsultti Mikko Kesä Oy:ltä tilattiin arvio hankinnoilla työllistämisen kuntataloudellisista vaikutuksista (9/2017). Selvityksessä korostetaan taustamuuttujien suurta vaikutusta laskelmien tuloksiin. Hankinnoilla työllistämistä pidetään tehokkaana työllistämiskeinona. Selvityksen tuloksia on käytetty hankkeen viestinnän tukena. Ymmärrys työllisyyspalveluiden merkittävästä roolista hankinnan rinnalla on auttanut kehittämään toimintamallia. Alla nostoja selvityksestä:

- Työmarkkinatuen kuntaosuus on määräävin tekijä kuntatalouden kannalta.
- Optimaalisin kohderyhmä on yli 300 päivää työmarkkinatuella olleet henkilöt.
- Myös hyvinvointivaikutukset ja vaikeammin mitattavat välilliset vaikutukset ovat suurimpia tässä ryhmässä.
- Hankinnoilla työllistäminen on yksi tehokkaimmista työllisyydenhoidon keinoista saada aikaan säästöjä, ja kehitystyötä on syytä jatkaa.
- Hankinnoilla työllistäminen vaatii toimivat työllisyydenhoidon tukipalvelut ympärilleen.
- Julkiset tuet vaikuttavat siihen, ettei kustannus siirry hankinnan maksajalle.
- Yksilöllisiä vaikutuksia on syytä pyrkiä todentamaan nykyistä enemmän.

Marraskuussa 2018 SIEPP-hanke tilasi Taloustutkimukselta kyselyn, jossa tutkittiin helsinkiläisten kantoja hankinnoilla työllistämiseen. Kaupunkilaiset kannattivat vaikeasti työllistyvien palkkaamista hankintojen kautta. Hanke on hyödyntänyt tuloksia viestinnässään ja markkinavuoropuhelussa. Työnantajat ovat kiinnostuneita kaupunkilaisten asenteista ja haluavat osoittaa toimivansa vastuullisesti. Alla tuloksia kyselystä (ks. myös Taulukko 3):

- 4/5 vastanneista kannattaa sitä, että Helsingin kaupunki velvoittaa hankintoja toteuttavia yrityksiä palkkaamaan vaikeasti työllistyviä.

- 4/5 ajattelee, että työllistäminen on kaupungille ja yrityksille hyvä tapa kantaa yhteiskuntavastuuta. Kaupungin pitää vastanneiden mielestä edellyttää yrityksiltä vastuullisuutta.
- 9/10 pitää tärkeänä tai erittäin tärkeänä sitä, että yritykset sitoutuvat myös käytännössä työllisyyden edistämiseen.

Taulukko 3. Handu- ja SIEPP -hankkeissa suoritettut kyselyt ja niistä saatuja vastauksia

Handun yrityskysely (8/2017):
"Työllistämisehto on jo ennestään tuttua ja se on (organisaation) arvojen mukaista. Haluamme tukea omalta osaltamme sitä, että osatyökykyiset pääsevät työelämään. On ihan myönteistä ja on hienoa olla mahdollistamassa työllistämistä."
"Aluksi vähän ihmettelin työllistämisehtoa, mutta kun asiaa vähän mietti, niin se tuntui hyvältä ja järkevältä."
"Ehto kannattaa pitää mukana, koska se edistää yhteiskunnallista vastuuta. Vaikeasti työllistettävillä enemmän mahdollisuuksia päästä mukaan."
"Ne jotka ovat pitkäaikaistyöttömiä tai muuten pitää työllistää jotenkin tai tarvitsee tukea, niin heillä on usein niin paljon omia vaikeuksia, että vaikka me yritetään ottaa heitä tänne se ei usein tahdo onnistua. Siinä on usein syy, että he ovat pitkäaikaistyöttömiä, ikinä en ole löytänyt sellaista, että olisi onnistunut tuella, ei olla ikinä löydetty yhtäkään. (--) Pelkkä työpaikka ei riitä, tarvitaan tukea työpaikalle."
SIEPP-kysely helsinkiläisille (11/2018)
"Lähtökohtaisesti ajattelen, että jos julkisyhteisöt ostavat palveluita yrityksiltä, niin heillä on jopa velvollisuuksia edellyttää laatua tai eettisiä velvoitteita."
"Ehkäisee syrjäytymistä, joka on iso ongelma nykyään."
"On hyvä, että kaupunki kantaa vastuuta työllistamisestä ja on hyvä, että myös yritykset osallistuvat vastuun kantamiseen."
"Ihmisten, joilla on vaikeuksia työllistyä, tarvitsee päästä työnsyrjään kiinni, ja tämä vaikuttaa hyvältä tavalta toteuttaa se."
"Osaavampia työntekijöitä voi silloin jäädä työttömäksi."
"...Kaikkien yritysten eettinen asenne ei ole riittävän lavea. Ei voi vaan hyötyä vaan joutuu myös antamaan - opastuksen, ohjauksen muodossa, ja pitää huomioida taustat."

SIEPP-hanketta ja sen etenemistä on arvioitu jatkuvasti esimerkiksi ESR-väliraporteissa, ohjausryhmän kokouksissa ja yhteistyöpalavereissa hankinnan ja kaupungin yrityspalveluiden kanssa. Esimerkkinä tehdystä muutoksesta on rekrytointipalvelujen keskittäminen yhdelle asiantuntijalle yrityspalveluissa keväällä 2019.

Pilottihankintojen sopimusvastuuhenkilöiltä kysyttiin palautetta toimintamallista keuhällä 2019. Palautteen perusteella he olivat kokeneet työllistämisehdon soveltamisen helppoksi, koska projektista oli saanut tukea joustavasti. Sopimusehdon seuranta oli jäänyt osin epäselväksi. Yhteyshenkilöiden vaihtuminen oli aiheuttanut joissakin tapauksissa epätietoisuutta ehdon toteuttamisesta. Palaute on otettu huomioon pysyvän toimintamallin suunnittelussa.

Jokaisesta kansainvälisestä vierailusta ja workshopista on pyydetty osallistujapalaute. Sen perusteella on suunniteltu seuraavia tapahtumia. Esimerkiksi vapaalle keskustelulle ja kokemusten vaihtamiselle pyritty varaamaan enemmän aikaa.

Vertailut

Kansainvälistä vertailua on tehty seuraaviin maihin: Hollanti, Ranska, Iso-Britannia, Puola ja Espanja. Maiden kokoerot ja työllisyydenhoidon erilainen organisointi vaikeuttavat vertailua jonkin verran.

Hankkeen sisällä vertailua on tehty Vantaan kaupunkiin sekä kumppaneihin Ruotsissa. Yhteismitallisuus toteutuu hyvin Vantaan kanssa, jossa on samankaltaiset työllisyyshaasteet (esimerkiksi maahanmuuttajien suuri osuus) ja hankintakohteet sekä iso hankintabudjetti. Ruotsissa julkisten hankintojen kehittäminen on organisoitu eri tavalla. Vastuu on keskitetty Upphandlingsmyndigheten-nimiselle viranomaiselle, ja myös työllistämisen muodot poikkeavat suomalaisista, mikä vaikuttaa vertailtavuuteen.

Säännöllistä vertailua on tehty myös KEINO-verkoston kuntien ja muiden organisaatioiden kanssa. Lisäksi Espoon kanssa on keskusteltu toimintamalleista ja yhteistyöstä jatkokehittämisessä. Yhteismitallisuutta on eniten pääkaupunkiseudun isojen kuntien kanssa. Pienemmillä kunnilla voi kuitenkin olla annettavaa esimerkiksi innovatiivisissa kokeiluissa. Jatkossa Helsingin toimintaa kannattaa vertailla myös kuntiin, jotka osallistuvat työ- ja elinkeinoministeriön ”Hankinnoilla työllistämisen vauhdittaminen” -kokeiluun.

Hankkeessa tavoitteena on ollut tarjota työssäoloehdon täyttävä työpaikka, jolloin henkilö siirtyy pois kuntaosuuslistalta. Siksi työsuhteen vähimmäiskestoksi on vakiintunut yhdeksän kuukautta.

Kohderyhmänä ovat olleet vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt, mutta on vaikea arvioida, olisivatko nämä henkilöt työllistyneet jollakin toisella tavalla ilman hanketta.

Kokonaisarvio ja johtopäätelmät

Hankkeen työllistämisehtoa on kokeiltu selvästi useammassa hankkeessa kuin alun perin oli tavoitteena. Myös työpaikkoja arvioidaan syntyvän huomattavasti tavoitetta enemmän. Kaupungin hankinnoissa on kuitenkin edelleen paljon potentiaalia käyttämättä. Hankintapilottien vastuuhenkilöt ovat antaneet palautetta siitä, että projektin antama tuki on ollut hyvää ja työllistämisehdon kokeileminen vaivatonta.

Hankintasopimusten avulla syntyneet työpaikat syntyvät sopimuskauden mittaan usean vuoden aikana. Siksi hankkeen aikana on vaikea arvioida lopullista työllistyneiden määrää. Nyt toteutuneiden rekrytointien perusteella sopivan työvoiman löytyminen sopimuskumppaneille on iso haaste, jota pitää ratkoa yhdessä TE-toimiston kanssa. Mahdollinen työllisyyden kaupunkikokeilu voi helpottaa rekrytointeja. Kokeilu tarjoaisi kaupungille keinot työttömien työnhakijoiden soveltuvuus-kriteerien selvittämiseen. Kuntakokeilussa olisi mahdollisuus tarjota tehtäviä suoraan tehtävään soveltuville työttömille.

Jatkossa olisi hyvä kerätä myös työllistettyjen kokemuksia toimintamallista. Seuranta heidän tilanteensa muutoksesta pidemmällä aikavälillä on syytä kehittää. Myös kumppaneiden tiedon lisääminen työllistämisestä on yksi kehityskohde.

Seurantaan ja sen automatisointiin pitää kiinnittää jatkossa huomiota varsinkin, jos työllistämisehdon käyttö yleistyy selvästi. Toiminnan tueksi tarvitaan sähköinen sopimusten seurantajärjestelmä, joka auttaisi työllistämiselvoitteen toteutumisen seurannassa. Hanke on tutustunut Hollannissa käytössä olevaan vastaavaan järjestelmään. Toimintamallin kehittäminen ja juurtuminen edellyttävät lisäresursointia kaupungin organisaatioon ja tiivistä verkostotyötä sekä omassa organisaatiossa että kansallisella tasolla. Myös syntyneitä kansainvälisiä verkostoja kannattaa hyödyntää.

Toimintamallin yleistyminen muualla Suomessa ja sen käyttö työ- ja elinkeinoministeriön vauhdittamisohjelmassa on vaikuttava osoitus hankkeen aikaansaamasta systeemisestä muutoksesta.

6 Yhteenveto

Työmarkkinatuen kuntaosuuden kustannusten hillitsemiseksi ja pitkään työttömänä olevien helsinkiläisten auttamiseksi Helsingin työllisyyspalveluissa on panostettu vaikuttavuutta tavoitteleviin strategisisiin hankkeisiin. Näitä ovat alkuvuodesta 2019 käynnistyneet Työkyky käyttöön, Women to Work ja Digirasti sekä loppuvuodesta 2017 aloitettu SIEPP. Tässä työvoima- ja maahanmuutto -yksikön seurannan ja vaikuttavuuden tavoittelun raportissa 2019 esiteltiin nämä hankkeet, joita tarkasteltiin myös seurannan, vaikuttavuuden tavoittelun sekä arvioinnin näkökulmista.

Työkyky käyttöön -hankkeen verkostomaisella työotteella on saatu työmarkkinatuen kuntaosuuslistalla olevia henkilöitä oikeiden sosiaali- ja terveysten palveluiden piiriin. Women to work -hankkeessa on ohjattu maahan muuttaneita naisia kohti työtä ja koulutusta sekä edistetty heidän työelämäosallisuuttaan. Digirasti-hankkeen digitaitokursseilla on helpotettu työttömien työnhakijoiden itsenäistä työhön tai koulutukseen hakeutumista vahvistamalla heidän tietoteknisiä taitojaan. SIEPP-hankkeessa on onnistuneesti luotu työpaikkoja avoimille markkinoille sisällyttämällä kaupungin hankintasopimuksiin työllistämisehtoja.

Strategiset hankkeilla on ratkottu erilaisia tunnistettuja pitkäaikaistyöttömyyden osatekijöitä, ja ne ovat kohdentuneet erilaisille kohderyhmille ja erilaisiin tarpeisiin. Hanke-toiminnoissa on keskitytty erityisesti vaikeasti tavoitettavien ja marginaalisissa olevien työttömien tavoittamiseen ja auttamiseen. Yhteistä hankkeille on ollut toimintamallien luominen sekä työttömyyden taustalla havaittuihin tekijöihin vaikuttaminen. Vaikuttavuuden näkökulmasta systeemisen muutokseen tavoittelu on ollut ensiarvoisen tärkeää, jopa tärkeämpää kuin yksiselitteisten työllistymistavoitteiden seuranta. Strategisissa hankkeissa ovat korostuneet henkilökohtaisen tuen tarjoaminen työttömille asiakkaille, sisäinen kehitystyö, hyvien käytäntöjen levittäminen sekä tiedolla johtaminen. Tieto ja käytäntö on kytketty toisiinsa hankkeiden suunnitteluvaiheista lähtien – uutta tietoa työttömistä on kerätty käytännön työn kautta.

Vuonna 2020 strategisten hankkeiden ja muiden palveluiden välistä yhteistyötä tiivistetään. Yhteistyön tiivistäminen on tarpeen asiakkaiden palvelukokonaisuuksien rakentamisessa – hankkeiden tavoittelemat asiakkaat voivat nimittäin olla samoja. Hankkeiden välillä tullaan jakamaan edelleen sekä hyviä käytäntöjä seurannan ja mittaroinnin kehittämisen kuin myös toimintamallien juurruttamisen tiimoilta.

Hankkeissa kehitettävien ja kehitettyjen toimintamallien juurruttaminen ja jalkauttaminen tapahtuu mahdollisen työllisyyden kaupunkikokeilun aikana, toisin sanoen erilaisessa toimintaympäristössä kuin missä hankkeet ovat alkaneet. Strategiset työllisyys-hankkeet tukisivat uudenlaista yhteiskehittämistä kokeilun aikana. Kaupunkikokeilun aikana voitaisiin helpottaa strategisten hankkeiden asiakasohjausta, jos saadaan käyttöön laajempia asiakastietojärjestelmiä kaupungin ja valtion yhteistyörajapintojen myötä. Palvelualustojen ja laajemman työllisyyden ekosysteemin rakentamisessa tulee huomioida erilaiset työllisyys-hankkeet, ja tunnistaa niiden rooli osana laajempaa kokonaisuutta ja peruspalveluita.

Strategiset hankkeet voidaan arvioida onnistuneiksi, ja niissä tehtävä kehittämistyö on jatkossakin tärkeässä roolissa, kun työllisyyden kokonaisvoimavaroja pyritään käyttämään entistä tehokkaammin.

7 Lähteet

Kerätär, Raija & Tuija Oivo (2018). Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet: Selvityshenkilöiden raportti. 121s. Raportteja ja muistioita 43/2018. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Maailman toimivin kaupunki – Helsingin kaupunkistrategia 2017–2021.
(<https://www.hel.fi/Helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunkistrategia/>)

OECD 5.8.2018 <http://www.oecd.org/finland/finland-must-focus-on-integrating-migrant-women-and-their-children-to-boost-their-contribution-to-the-economy-and-society.htm>

8 Liitteet

LIITE 1. Päätösarviointi

Women to work-hanke/lokakuu 2019

Nimi: _____

1. Mikä oli tilanteesi ennen ryhmään tuloa? (kuvaile omin sanoin)

2. Mitä teet ryhmän päättymisen jälkeen? Mikä on jatkosuunnitelmasi?

3. Mitä hyvää sait ryhmän toiminnasta?

4. Mitä olisi voinut tehdä toisin?

5. Voitko vielä antaa kokonaisarvosanan ryhmätoiminnasta asteikolla 1-5.

Huono 1 2 3 4 5 Erittäin hyvä

6. Teemme seurannan vuoksi ryhmään osallistuneille soiton 6 kk ryhmän päätyttyä.

a. Minulle saa soittaa _____

b. Minulle ei saa soittaa _____



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Liite 2.

Kysely Women to work-hankkeen osallistujille. Pyydämme sinua vastaamaan kysymyksiimme ja antamaan palautetta, miten vielä voimme kehittää toimintaamme. Kiitämme osallistumisestasi hankkeeseemme ja toivotamme sinulle menestystä omalla polullasi. Ystävällisin terveisin, Women to work-työntekijät.

1. Mikä oli tilanteesi ennen ryhmään tuloa?

- a. työtön
- b. kotona lapsia hoitamassa
- c. työkyvytön
- d. muu (mikä?)

-----tekstikenttä

2. Onko tilanteesi muuttunut ryhmän aikana tai sen jälkeen?

Kyllä/ei/muuttumassa

3. Ryhmän päättymisen jälkeen aloitan (Valitse vaihtoehto/vaihtoehdot)

- a. ammatillisen koulutuksen
- b. oppisopimuskoulutuksen
- c. työkokeilun
- d. työnteon
- e. muualla suoritettun tutkinnon tunnustamisen
- f. oman yrityksen perustamisen
- g. suomen kielen kurssin
- h. kuntouttavan työtoiminnan
- i. jotain muuta (mitä?)

-----tekstikenttä

4. Mitä hyötyä sait ryhmän toiminnasta? (Valitse vaihtoehto/vaihtoehdot)

- a. tietoa koulutuksista, työelämästä, palveluista sekä tapahtumista
- b. digitaitoja
- c. tutustumiskäynnit ja vierailut

- d. suomen kielen päivitystä
- e. tietoa yhteiskunnan toiminnasta
- f. tietoa työsuhdeasioista ja työkuultuureista
- g. eri alojen asiantuntijoiden esitykset/luennot
- h. muu (mitä?)
- tekstikenttä

5. Hyödytkö liikuntatunteista?

Kyllä/ei

6. Arvioi suomen kielen osaamisen tasosi

huono

välttävä

tydyttävä

hyvä

kiitettävä

7. Millaisen arvosanan antaisit koulutukselle kokonaisuutena?

heikko

tydyttävä

hyvä

kiitettävä

erinomainen

8. Miten ryhmän toimintaa voidaan mielestäsi kehittää?

-----tekstikenttä

Muita kommentteja. Kiitos!

-----tekstikenttä