

KOHTI SEUDULLISIA TYÖLLISTÄMISEN MONIPALVELUITA

Selvitys Oulun seudun työllistämisen
monipalvelutoiminnasta

Oulun seudun välityömarkkinat -hanke
Saila Lehto
Seija Mustonen

Teksti:

Luonnos 26.8.2009, Oulun seudun välityömarkkinat -hanke
Saila Lehto, projektipäällikkö (6.5.2008- 30.4.2009)
Seija Mustonen, projektityöntekijä

Selvitys edellisen pohjalta 21.12.2010, Oulun seudun välityömarkkinat -hanke
Seija Mustonen, projektityöntekijä

Työllistämisen monipalvelukeskusten kehittämisverkosto:

Esa Kynkäänniemi, kehittäispäällikkö, Haukipudas (pj)
Raimo Ojanlatva, palvelupäällikkö, Oulun kaupunki, sosiaali- ja terveystoimi
Anneli Koistinen, palvelupäällikkö, Oulun kaupunki, nuorisoasiainkeskus
Helena Hemmilä, palveluesimies, Oulun kaupunki, asumis- ja päivätoimintapalvelut
Tuula Väisänen, työpajavastaava, Kiiminki
Tuulikki Louet-Lehtoniemi, vs. sosiaali- ja terveysjohtaja, Tyrnävä
Katariina Lopenen, vs. johtava sosiaalityöntekijä, Liminka
Timo Kwick, sosiaalipalvelujohtaja, Kempele
Hilkka Karttunen, sosiaalijohtaja, Oulunsalo
Maija Hänninen, palvelukeskuspäällikkö, Oulun työvoiman palvelukeskus
Lea Nikula, projektipäällikkö, työllistymispalvelut, Nuorten Ystävät ry
Mika Vierimaa, projektipäällikkö/työllistämisen monipalvelukeskus, Nuorten Ystävät ry
Satu Kaattari-Manninen, projektikoordinaattori, Palke-hanke, Oulun kaupunki
Reeta Limingoja, projektipäällikkö, Oulun seudun välityömarkkinat -hanke

Sisällysluettelo



1.	JOHDANTO	5
2.	OULUN SEUDUN VÄLITYÖMARKKINAT -HANKE.....	6
2.1.	Esiselvityshanke: valmistelu ja pilotointivaihe	6
2.2.	Kehittämishanke: toteutus ja toimeenpanovaihe.....	7
3.	TYÖLLISTÄMISPALVELUIDEN JA MONIPALVELUKESKUKSEN KÄSITTEET	8
4.	TYÖLLISTÄMISEN MONIPALVELUKESKUSTOIMINNAN LÄHTÖKOHTIA	9
4.1.	Asiakaslähtöisyys monipalvelukeskustoiminnan lähtökohtana.....	10
4.2.	Työnantajayhteistyö monipalvelukeskustoiminnan lähtökohtana	11
5.	MONIPALVELUKESKUSTEN TULO- JA RAHOITUSVAIHTOEHTOJEN TARKASTELUA.....	13
5.1.	Kuntasektorin rahoitus.....	13
5.2.	Valtiosektorin rahoitus.....	14
5.3.	Liiketoiminnan tulot.....	16
5.4.	Muut tulot.....	16
6.	ESIMERKKEJÄ SUOMESSA TOIMIVISTA MONIPALVELUKESKUKSISTA	17
6.1.	Vantaan Valo	17
6.2.	Rovaniemen monitoimikeskus -säätio	19
6.3.	Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätio.....	20
6.4.	PosiVire Oy.....	22
7.	OULUN SEUDUN KUNTIEN MONIPALVELU- KESKUKSET TAI NIIDEN PERUSTAMISUUNNITELMAT	24
7.1.	Kuntoutuskeskus Kipinä, Oulun kaupunki	24
7.2.	Monipalvelukeskus Tsemppi, Haukiputaan kunta.....	26
7.3.	Salontupa-hankesuunnitelma, Oulunsalon kunta.....	27
7.4.	Pirilän toimintakeskus, Oulun seudun ammattiopisto	29
8.	OULUN SEUDULLA TOIMIVIEN JÄRJESTÖJEN MONIPALVELUKESKUKSET JA KEHITTÄMISHANKKEET	31
8.1.	Tukkitien työllistymisen monipalvelukeskus, Nuorten Ystävät ry	31
8.2.	Palke-esiselvitys: Oulun kaupungin yhteisötoiminnan palvelukonseptin kehittäminen ja sosiaalinen yrittäjyys, Oulun kaupunki ja asukasyhdistykset	32
8.3.	Kartoitus kolmannen sektorin kuntoutus-, valmennus- ja työllistämistoimijoiden kehittämishankkeista ja palveluista	34
9.	MONIPALVELUKESKUSTEN ORGANISOITUMISVAIHTOEHTOJEN TARKASTELUA	40
9.1.	Säätio	40
9.2.	Sosiaalinen yritys, osakeyhtiö	41
9.3.	Yhdistys	42
9.5.	VATES-säätion MOVE-projektin Monipalvelukeskusten ideaalimalli.....	44
9.6.	Yhteenvetoa vaihtoehtojen tarkastelusta.....	46
10.	JOHTOPÄÄTÖKSET	48
11.	ESITYKSET JATKOTOIMENPITEIKSI.....	53
Lähteet:	57

1. Johdanto

Tämä selvitys on toteutettu Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeessa, jonka yhtenä tavoitekokonaisuutena on työllistämisen monipalvelukeskusten toimintamallien selvittäminen. Tarve seudulliselle työllistämisen monipalvelukeskusten selvitykselle nousi Oulun seudun kuntien työllistämispalveluista välityömarkkinoilla tehdyn esiselvityksen tulosten arvioinnin yhteydessä. Esiselvitysaineisto koottiin vuosien 2007- 2008 taitteessa. Tuolloin Oulun seudulla oli useassa kunnassa meneillään prosessi, jossa työ- tai toimintakeskuksen toimintaa oltiin suuntaamassa tai organisoimassa uudelleen. Tähän työllistämisen monipalvelukeskustoimintaan liittyvään kehittämistyöhön toivottiin saatavan lisää tietoa ja hyviä käytäntöjä eri puolilta jo toteutetuista muutosprosesseista

Selvitystyö organisoitiin toteutettavaksi Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeessa. Hankkeen kehittämistyön toteutustavaksi määriteltiin hankesuunnitteluvaiheessa työskentely seudullisten kehittämisverkostojen kautta. Monipalvelukeskusmalleja selvittävään kehittämisverkostoon koottiin edustajia Oulun seudun kunnista sekä kolmannen sektorin ja työllistämishankkeiden toimijoista. Suunnittelu- ja kehittämistyö on tapahtunut kolmella eri tasolla ja vaiheittain. Kehittämisverkoston asiantuntemusta hyödynnettiin mm. asiakaskohderyhmän ja palveluiden tarpeen määrittelyssä sekä eri organisoitumisvaihtoehtojen tarkastelussa ja monipalvelukeskusselvitystyön ohjauksessa.

Kehittämisverkostotyöskentelyn lisäksi työskentelymuotoina ovat olleet projektihenkilöstön toteuttamat tutustumiskäynnit muualla Suomessa toimiviin monipalvelukeskuksiin sekä osallistuminen valtakunnalliseen MOVE -hankkeeseen. Oulun seudun välityömarkkinat -hankke toimi yhdessä Nuorten Ystävät ry:n kanssa VATES -säätiön valtakunnalliseen MOVE – Monipalvelukeskukset välityömarkkinoiden läpivirtaavuuden tueksi -projektin alueellisena kumppanina (2008-2009). Oulun seudun välityömarkkinat -hanke sai hankekumppanuuden kautta kokemusperäistä tietoa ja olemassa olevia hyviä käytäntöjä monipalvelukeskustoiminnan selvitystyöhön. Lisäksi MOVE -projekti tarjosi kumppaneilleen VATES -säätiön asiantuntijapalveluja ja hyviä verkostoitumismahdollisuuksia.

Osana työllistämisen monipalveluiden selvitystä kartoitettiin Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen toimesta seudun kolmannen sektorin työllistämispalveluita ja -hankkeita. Kartoituksen tavoitteena oli selvittää, mitä palveluita ja toimintaa seudulla jo on kolmannen sektorin tuottamana. Kun tiedetään kohderyhmien palvelutarpeet, voidaan kartoitustietojen perusteella arvioida, puuttuuko jotain palveluita seudulla ja mitä toimintaa kuntien on järkevää toteuttaa itse. Tietojen perusteella voidaan tarkastella vaihtoehtoisia toimintamuotoja ja myös kartoittaa erilaiset yhteistyömahdollisuudet.



2. Oulun seudun välityömarkkinat -hanke

Oulun seutuhallitus päätti 8.2.2007 kehittämissryhmän ja HYVE-tiimin esittämänä hakea rahoitusta kaksivaiheiselle välityömarkkinoiden kehittämishankkeelle:

1. vaihe: Oulun seudun välityömarkkinat – valmistelu ja pilotointivaihe (esiselvityshanke) toteutettiin ajalla 1.6.2007–31.3.2008

2. vaihe: Oulun seudun välityömarkkinat – toteutus ja toimeenpanovaihe (kehittämishanke) toteutetaan ajalla 6.5.2008–31.12.2010

2.1. Esiselvityshanke: valmistelu ja pilotointivaihe

Esiselvityshankkeen tavoitteena oli selvittää Oulun seudun kuntien työllistämistoimien nykytilaa, selvittää välityömarkkinoiden kehittämistarpeet kuntien näkökulmasta sekä laatia hankesuunnitelma ja rahoitushakemus esiselvityksestä nousevien kehittämistarpeiden pohjalta. Esiselvityshankkeessa tehdyssä kartoituksessa selvitettiin kuntien järjestämät työllistämistoimenpiteet palkkatuki-työllistämisen, työpajatoiminnan, työ- ja avotyötoiminnan sekä kuntouttavan työtoiminnan osalta. Lisäksi selvitettiin työllistämisen kustannuksia seudun kunnissa työmarkkinatukiudistuksen ja työllistämisyksiköiden ylläpidon osalta. Kartoitus toteutettiin kuntakohtaisin haastatteluin kahdeksassa kunnassa ajalla 27.9.–15.11.2007. Lisäksi kaksi kuntaa (Haukipudas ja Muhos) kokosivat kartoitustiedot oman kunnan toimesta hankkeeseen. Kunnista kootuista tiedoista valmistui raportti 3/2008 ”Oulun seudun kunnat välityömarkkinoilla”.

Esiselvityksen kartoitustietojen mukaan työtoimintaa järjestettiin kartoitusajankohtana kaikissa kymmenessä kartoitetussa Oulun seudun kunnassa. Näistä kaksi kuntaa järjestää työtoiminnan ostopalveluna naapurikunnasta tai alueen muulta palveluntuottajalta. Työtoimintapaikkoja oli kartoitushetkellä seudun kunnissa yhteensä vajaa 450. Päivätoimintaa toteutettiin usein samoissa organisaatioissa tai tiloissa työtoiminnan kanssa ja rajanveto näiden välillä ei kaikilta osin ollut helppoa. Joissakin tapauksissa päivätoiminnan järjestäminen tukee myös työtoiminnan järjestämistä tai päinvastoin.

Vammaispalvelulakiin tulleiden muutosten myötä päivätoimintaa olisi järjestettävä työikäiselle henkilölle, jonka toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin. Esiselvityksen kartoitustietojen mukaan suurin yksittäinen ryhmä, joka on tullut uudistusten myötä palvelun piiriin, ovat henkilöt, joilla on vakavia mielenterveysongelmia. Osassa kuntia mainittiin osan työtoiminnassa olevista mielenterveyskuntoutujista kuuluvan paremmin päivätoimintapalvelujen piiriin, mikäli niitä pystyttäisiin kunnassa järjestämään. Tämä vapauttaisi jonkin verran paikkoja ja resursseja varsinaiseen työtoimintaan, niille jotka varsinaisesti hyötyisivät siitä enemmän.

Kehitysvammaisille järjestetyllä työtoiminnalla on pitkät perinteet ja sen toteuttamisessa ei esiselvityksen mukaan pääsääntöisesti koettu olevan ongelmia. Kohderyhmiä useimmissa työtoimintayksiköissä oli laajennettu koskemaan myös mielenterveyskuntoutujia tai muutoin osatyökykyisiä henkilöitä. Kehitysvammaisten työtoimintapaikkojen koettiin pääsääntöisesti olevan kunnissa riittävällä tasolla, mutta mielenterveyskuntoutujien työtoimintapaikkoja koettiin olevan liian vähän. Esiselvityksen kartoitustietojen mukaan työtoiminnan yhteydessä toteutettiin useimmissa kunnissa myös avotyötoimintaa. Avotyötoimintapaikkoja oli sekä kuntien omissa virastoissa, että yrityksissä. Avotyötoiminnan ohjaus tapahtui kaikissa kunnissa työtoimintayksiköiden tai avohuollon ohjaajien toimesta. Avotyötoiminnan lisäksi seudulla oli muutamia yksittäisiä tapauksia, joissa työntekijä oli siirtynyt avotyöstä tuettuun työllistymiseen ja he olivat sitä kautta työsuhteessa.

Työtoiminta sijoittuu välityömarkkinoilla selkeästi aktiivisen sosiaalipolitiikan toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on ylläpitää työtoimintaan osallistuvien toimintakykyä, parantaa elämänhallintaa ja luoda edellytyksiä työllistymiselle. Esiselvityksen haastattelu- ja kartoitustietojen mukaan työtoiminnassa käyvät asiakkaat ovat pääsääntöisesti huoltosuhteessa, eivätkä työsuhteessa ja heidän työllistymisensä avoimille työmarkkinoille ei ole välttämättä kaikkien kohdalla realistinen tavoite. Mikäli sosiaaliturvan ja ansiotulojen yhteensovittamiseen tulee helpotuksia, nähtiin useamman asiakkaan kohdalla osittaiseen työsuhteeseen siirtyminen kuitenkin mahdollisena. Tois-taiseksi resurssit asiakkaiden jatkotyöllistymisen mahdol-

lisuuskien selvittämiseksi ja asiakkaiden tukemiseksi työ- ja avotyötoiminnasta eteenpäin eivät ole olleet riittävät. Tähän työhön tarvittaisiin työvalmentajia, jonka tehtävänä olisi työ- ja avotyötoiminnassa olevien asiakkaiden jatkotyöllistämisen tukeminen.

Esiselvityshanke toteutettiin ESR tavoite 3 -ohjelman rahoituksen turvin. Rahoittajina olivat Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus ja Oulun seutu. Hankkeen hallinnoijana toimi Oulun kaupungin mielenterveys- ja sosiaalipalvelujen tilaajatoiminta.

2.2. Kehittämishanke: toteutus ja toimeenpanovaihe

Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen tavoitteena on luoda seutukunnallinen sosiaalisen työllistämisen toimintakonsepti, johon kunnat sitoutuvat. Tällä tarkoitetaan seudullisesti yhtenäistä toimintamallia välityömarkkinoiden työllistämistoiminnassa, jossa huomioidaan PARAS-hankkeen puitteissa meneillään oleva yhteistoiminta-alueen muotoutumisprosessi. Toimintakonseptin kehittämisessä hyödynnetään sekä kuntien että muiden keskeisten yhteistyö- ja asiantuntijatahojen moniammatillista osaamista työllisyyden hoidossa.

Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen taustalla on työpajatoiminnan vakinaistaminen, nuorten ja pitkäaikaistyöttömien yhteiskuntatakuu, työmarkkinatuki uudistus, laki kuntouttavasta työtoiminnasta, syrjäytymisen ehkäisy ja sosiaalinen vahvistaminen. Hankkeen tuloksena

välityömarkkinoiden toiminta yhtenäistyy ja palveluja voidaan tarjota vaikeassa työmarkkina-asetuksessa (osatyökykyisille, pitkäaikaistyöttömille ja nuorille työttömille) oleville kuntalaisille entistä paremmin, tehokkaammin ja tasapuolisemmin Oulun seudulla kuntarajoista riippumatta.

Hankkeen hallinnoijana on Oulun kaupungin mielenterveys- ja sosiaalipalvelujen tilaajatoiminta ja hanketta rahoitetaan ESR TL 2: Työllistämisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen/Välityömarkkinoiden valtakunnallinen kehittämissuunnan kautta. Rahoittajina ovat Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus ja Oulun seutu. Hankkeen toiminta-alueena on Oulun seutu (pl. Hailutoto).

Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeeseen valittujen teemojen sisällöllinen kehittäminen tapahtuu seudullisissa kehittämisverkostoissa. Kehittämisverkostot koostuvat Oulun seudun kuntien, työhallinnon, kolmannen sektorin, koulutusorganisaatioiden, yrityselämän ja muiden työllisyshankkeiden edustajista. Edustajiksi on kutsuttu organisaatioiden työntekijöitä, kehittäjiä ja esimiehiä sekä tarvittaessa kehittämisverkostoihin kutsutaan myös muita asiantuntijoita. Kehittämisverkostoja on perustettu neljä. Kehittämisverkostot ovat laatineet käynnistyessään itselleen tarkennetut toimintasuunnitelmat hankesuunnitelman tavoitteiden mukaisesti. Tarkoituksena on, että kehittämisverkostojen jäsenet toimivat viestinviejinä ja asioiden valmistelijoina omissa organisaatioissaan. Projektihenkilöstö toimii kehittämisverkostojen koollekutsujina, asioiden valmistelijoina, sihteerinä ja tukee osallistujien työskentelyä.

Kehittämisverkostojen teemoja ja toimenpiteitä:

- 1) Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen ja toteuttaminen seudullisesti
- 2) Työpajatoiminnan kehittäminen ja vakiinnuttaminen seudullisesti
- 3) Työllistämisen monipalvelukeskusten toimintamahdollisuuksien ja -mallien selvittäminen
- 4) Palkkatuetun työn jatkotyöllistämisen kehittäminen

3. Työllistämispalveluiden ja monipalvelukeskuksen käsitteet

Työllistämispalvelut

Yhteiskäsite heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämiseksi ja / tai heidän työllistymisensä tukemiseksi tuotetuille toimenpiteille ja palveluille.

Sisältää mm. sosiaalisen työllistämisen toimialalla – erityistyöllistämisen yksiköissä, työllistymistä tukevilla projekteissa (mm. yhdistyksissä) ja sosiaalisissa yrityksissä – heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille (asiakkaat / valmentautajat) tuotettavat palvelut, jotka voidaan jakaa

- työsuhteiseen työllistämiseen (sisältää sekä ilman työllistämisen- ja yhdistelmätukia että niiden avulla toteutuvan työllistämisen)
- työtoimintaan (sisältää mm. kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan)
- muuhun valmentavaan ja kuntouttavaan toimintaan (sisältää mm. työkokeilut, kuntouttavan työtoiminnan, työharjoittelun / työelämävalmennuksen ja tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen) (Ylipaavalniemi 2005, 16.)

Monipalvelukeskus

Työllistymisen monipalvelukeskus nimikkeen käyttö työllistämispalveluissa on kirjavaa eikä sille ole olemassa varsinaista vakiintunutta käsitettä. Pasi Ylipaavalniemi (2005) on määritellyt sitä seuraavasti:

”Laajaa vammaisten tai pitkäaikaissairaiden ja muiden vajaakuntoisten tai heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämispalveluiden valikoimaa useissa toimipisteissä, huomattavalla volyyymilla ja usein maantieteellisesti yhtä kuntaa laajemmalla alueella tuotava organisaatio. Monipalvelukeskuksen tuottamia työllistämispalveluja voivat olla mm. työsuhteinen työllistämisen, eri kohderyhmille suunnattu työtoiminta ja ennen kaikkea muut valmentava ja kuntouttava toiminta.”

Ylipaavalniemen (2005) mukaan työllistämisen monipalvelukeskuksen yksikköinä voivat toimia muun muassa tuotannollinen työkeskus, työpaja, työtoimintayksikkö tai esimerkiksi sosiaalinen yritys. Määritelmän mukaisia työllistämisen monipalvelukeskuksia oli Suomessa vuonna 2008 yhteensä 12.

4. Työllistämisen monipalvelukeskustoiminnan lähtökohtia

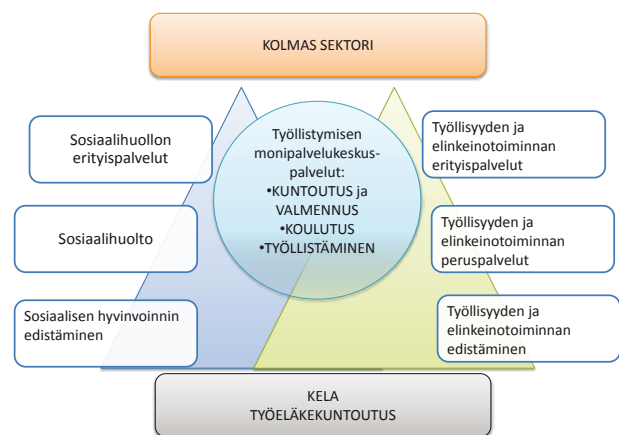
Työllistämisen monipalvelukeskuksia on syntynyt eri puolille Suomea viimeisen kymmenen vuoden aikana. Useiden monipalvelukeskusten tausta nojaa vahvasti työ- ja toimintakeskusperinteeseen, jotka ovat tarjonneet palveluja aiemmin erityisesti vammaisille ja kehitysvammaisille henkilöille. Työtoimintaa on pääsääntöisesti järjestetty sosiaalihuoltolain (Shl 27 § d ja e) ja kehitysvammalain nojalla (Kvl 2 §).

Yhteiskunnallisten muutosten vuoksi työ- ja toimintakeskusten palveluille on kuitenkin tullut myös laajempaa kysyntää. Tähän ovat vaikuttaneet muun muassa laki kuntouttavasta työtoiminnasta (L 189/2001) sekä työmarkkinatukiudistus, joka tuli voimaan 1.1.2006. Uudistuksen jälkeen kunnat rahoittavat puolet siitä työmarkkinatuesta, jota myönnetään yli 500 päivää tukea saaneille, aktiivitoimiin osallistumattomille henkilöille. Kuntouttava työtoiminta on lakisääteinen palvelu, jota kuntien tulee tarjota pitkään työttömänä olleille henkilöille. Näiden muutosten myötä aktivointitoimenpiteiden järjestämistarve pitkäaikaistyöttömille ja eri tavoin vajaakuntoisille henkilöille on kasvanut. Työllistämisen monipalvelukeskusten on osaltaan nähty voivan vastata tähän tarpeeseen tarjoten kyseisille kohderyhmille soveltuvia työtoimintaa, työharjoittelua, työelämävalmennusta ja työkokeilupajaa. Toisaalta tarkastelussa ei ole ollut kyse pelkästään työtilaisuuden järjestämisestä eri toimenpitein, vaan pitää sisällään myös palvelua, jossa asiakkaan tilanteesta riippuen painotetaan työkyvyn arviointia, aktivointia ja työhönvalmennusta.

Aktiiviseen sosiaalipolitiikan toteuttamiseen välityömarkkinoilla liittyy myös vahvasti kuntoutuksellinen näkökulma niiden asiakkaiden osalta, joilla työllistymisen edellytykset ovat heikot tai jotka eivät ehkä koskaan etene avoimille työmarkkinoille. Tärkeänä palveluna pitkäaikaisyöttömien työllistymisen edistämässä on työ- ja toimintakyvyn arviointi, jotta suunniteltavat työllistymistoimet ovat realistisia ja tarpeenmukaisia. Työllistämisen monipalvelukeskukset voivat tarjota palveluja useille eri kohderyhmille hyödyntäen samaa infrastruktuuria (tilat, laitteet) sekä samankaltaisia ohjaus-, työ- ja toimintamenetelmiä (henkilöstö). Tämän edellytyksenä on, että toiminta organisoidaan hyvin, henkilöstöä koulutetaan uusiin haasteisiin ja löydetään monimuotoista asiakaskuntaa

palvelevat toimintatavat.

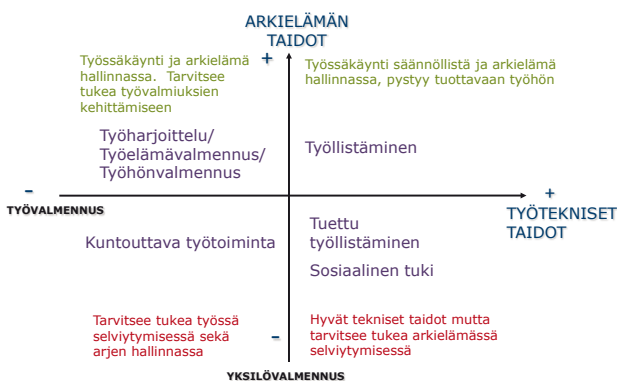
Työllistämisen monipalvelukeskuksen palvelut sijoittuvat monien työllisyyttä tukevien sosiaalitoimen ja TE-toimistojen peruspalveluiden ja erityispalveluiden rajapinnalle (Kuvio 1.). TE-toimistot ohjaavat asiakkaitaan erilaisiin työllistymistä tukeviin toimenpiteisiin ja ammatillisen kuntoutuksen palveluihin monipalvelukeskuksiin. Suomessa toimivien monipalvelukeskusten asiakaskuntaan kuuluvat tyypillisesti muun muassa kehitysvammaiset, kuntoutustuella olevat osatyökykyiset ja mielenterveyskuntoutujat, päihdekuntoutujat sekä eri syistä vaikeasti työllistyvät työttömät henkilöt. Asiakaskunnan voidaan katsoa koostuvan suureksi osaksi henkilöistä, jotka tarvitsevat suhteellisen ohjatussa ympäristössä tapahtuvaa palvelua riippumatta siitä, liittyykö ohjaus esimerkiksi työtehtävien tai kuntoutumisen ohjaamiseen tai työ- ja toimintakyvyn arviointiin.



Kuvio 1. Työllistämisen monipalvelukeskuksen palvelut sijoittuvat monien työllisyyttä tukevien sosiaalitoimen ja TE-toimistojen peruspalveluiden ja erityispalveluiden rajapinnalle.

Työllistämisen monipalvelukeskusten tuottamat palvelut koostuvat eri toimenpiteistä, kuten työtoiminta, tuettu työ, kuntouttava työtoiminta, työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu, palkkatuettu työ, oppisopimuskoulutus sekä erilaiset työ- ja toimintakyvyn arviointiin ja työhönvalmennuspalveluihin liittyvät jaksot. Sosiaalisen työllistämisen haasteena on, että toiminnot koostuvat monimuotoiselle asiakaskunnalle lähtökohtaisesti sa-

moista sisällöistä; henkilölle tarjotaan hänen tarvettaan ja kykyjään vastaavia tehtäviä ohjatussa toimintaympäristössä ja hänen suoriutumistaan seurataan ja tuetaan työn äärellä. Kuitenkin, eri palveluihin ja toimenpiteisiin tulevilla asiakasryhmillä on hyvinkin toisistaan poikkeavat tavoitteet työllistymisen tai kuntoutumisen suhteen (Kuvio 2.). Toiminta on sen vuoksi suunniteltava hyvin yksilöllisesti ja tarkoituksenmukaiseksi. Tämän vuoksi monipalvelukeskusten toimintamalleissa keskeisellä sijalla on palveluohjaus.



Kuvio 2. Sosiaalisen työllistämisen haasteet: eri palveluihin ja toimenpiteisiin tulevilla asiakasryhmillä on hyvinkin toisistaan poikkeavat tavoitteet ja tarpeet työllistymisen tai kuntoutumisen suhteen (kuva mukailen Romotke, 2008)

Asiakaskunnan monimuotoisuuden myötä haasteen toimintaan tuo myös se, että eri asiakasryhmille ja eri toimenpiteinä tarjottavat palvelut nojaavat eri lainsäädäntöön, jolloin toiminnan normitus ja rahoitus tulevat myös useista lähteistä. Tämä vaatii toiminnan organisoimista ja tuotteistamisen hyvää hallintaa. Anne-Mari Ollikaisen työllistymisen monipalvelukeskusten toimintaa kartoittaneen selvityksen (2008) mukaan asiakaskunnan monimuotoistuminen nähdään sekä kunnille, työ- ja elinkeinohallinnolle että Kelalle palveluja tarjoavien johtajien mielestä myönteisenä asiana. Olemassa olevaa infrastruktuuria voidaan hyödyntää erilaisten asiakkaiden palvelemiseen ja samalla riippuvuus yhden tilaajan ostovoimasta ja -päätöksistä vähenee. Palveluja tuottavat työntekijät suhtautuvat selvityksen mukaan muutokseen kuitenkin ristiriitaisin tuntein, sillä palvelutuotannon laajeneminen vaikuttaa tämän hetkisiin palveluihin ja niiden tarjoamiseen etenkin heikoimmassa asemassa oleville asiakkaille, kuten esimerkiksi kehitysvammaisille henkilöille. (Ollikainen 2008.) Perinteisen työkeskustoiminnan muuttuessa palvelemaan uusia asiakasryhmiä, pelätään sen syysävän syrjään palveluista niiden alkuperäisiä asiakasryhmiä, kun palveluita aletaan tuottaa enemmän markkinatalouden ehdoilla.

Työllistämisen monipalvelukeskusten kehitykseen on tuonut oman vivahteensa kuntien tilaaja-tuottajamalleihin siirtyminen sekä Euroopan Unionin hankintadirektiivi ja siitä johdetun suomalaisen hankintalain muutokset vuonna 2001. Julkisen sektorin kilpailuttamisvelvoitteiden vuoksi tuotannolliset työllistämisyksiköt ovat tulleet lähemmäksi markkinoita. Mikäli kunnat ovat luopuneet omana toimintanaan ylläpitämistä työ- ja toimintakeskuksista, on niiden kilpailutettava sieltä ostamansa palvelut markkinaperusteisesti. Markkinoille siirtymisen myötä monipalvelukeskukset ovat joutuneet pohtimaan tarkkaan, mikä on se ensisijainen palvelu, jota keskuksessa tuotetaan. Useat ovat tulleet siihen tulokseen, että heidän ensisijaisia tuotteitaan ovat työllistämisen ja sosiaalipalvelut ja toissijaisia tuotteita varsinaiset tuotannon kautta syntyvät tuotokset. Kuntakonsernin oma monipalvelukeskustoiminta, enemmistöosuus tai sidosyrittäjätoiminta mahdollistaa palvelu- ja tuotehankinnon ns. in house – hankinnan (Laki julkisista hankinnoista 348/2007).

Nykyisen hankintalainsäädännön mukaan julkisiin hankintoihin voidaan liittää sosiaalisia hankintakriteereitä, jotka koskevat muun muassa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämistä. Näin kunnat ja valtio voivat tukea työllistämistoimintaa myös muita tuotteita, kuin sosiaalipalveluja hankkiessaan ja siten olla tulevaisuudessa merkittäviä asiakkaita myös erilaisille työllistämisen monipalvelukeskuksille.

Työllistämisen ja sosiaalipalvelujen palveluiden hankintamenettelyissä voi eri toimijoilla olla huomattaviakin eroja. Julkisten työllistämispalveluiden hankintaan voi vaikuttaa se, miten ja millaisia sosiaalisen työllistämisen palveluita alueen markkinoilla on tarjolla. Julkinen kilpailutus voi vääristää palveluiden hintaa ja laatua epätoivotulla tavalla, mikäli palveluntarjoajia on vähän. Vaihtoehtoisena toimintamuotona voi tuolloin olla optiot hankintasopimuksissa, räätälöidyn palvelun hankinta asiakkaan tilanteen edellyttämältä toimijalta tai kumppanuuksyhteistyö.

4.1. Asiakslähtöisyys monipalvelukeskustoiminnan lähtökohtana

Asiakkaan ja kuntoutujan näkökulmasta asiakaslähtöisyyden määrittelyssä korostuvat ennen kaikkea yksilöllisyys ja tarvelähtöisyys. Monipalvelukeskuksen asiakkaita ovat sekä käyttäjäasiakkaat eli työnhakija- ja kuntoutuja-asiakkaat, että palveluita hankkivat tilaaja-asiakkaat.

Palveluiden käyttäjäasiakkaat (työnhakija- ja kuntoutuja-asiakkaat)

Asiakslähtöisessä palvelussa työnhakija-asiakas on elämänsä suunnitteleva aktiivinen toimija. Hän vertailee eri mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja keskenään ja pyrkii löytämään niistä itselleen sopivimman. Ohjaus- tai kuntoutus-työntekijä toimii hänen yhteistyökumppaninaan tai konsulttinaan suunnitelmien ja ratkaisujen teossa. Asiakslähtöisessä palvelussa tavoitteena on tasa-arvoinen yhteistyösuhde ja siinä pidetään onnistuneen valmennus-, kuntoutusprosessin edellytyksenä sekä asiakkaan että työntekijän osuutta ja yhteistyöhalukkuutta. Asiakslähtöisessä palvelussa huomio on sekä asiakkaan voimavaroissa että mahdollisuuksissa parantaa selviytymistä eri toimintaympäristöissä. Asiakslähtöinen palvelu tähtää asiakkaan itsemääräämisoikeuden ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen. Mitä paremmin asiakkaan omat näkemykset ja tavoitteet ovat toiminnan lähtökohtana, sitä parempi mahdollisuus hänellä on osallistua prosessin eri vaiheiden arviointiin. (Järvikoski, 1994.)

Asiakslähtöisyys tulisi nähdä jatkuvana neuvotteluiden, tulkintojen ja ratkaisujen tekemisen prosessina eli sopimuksellisuutena, jota rajaavat monenlaiset yhteiskunnalliset reunaehdot (Pirainen, 1999). Asiakslähtöinen toimintatapa ei poista tai kiellä asiantuntemuksen merkitystä prosessista vaan pikemminkin niin, että asiantuntijatietoa (esim. lääketieteellinen) hyödynnetään toiminnan suunnittelussa. Olemassa olevat resurssit ja eri toimenpiteisiin liittyvät edellytykset tulee myös ottaa huomioon.

Asiakslähtöisen palvelun ”työkaluna” ja turvaajana tulisi olla pitkäjänteinen ja suunnitelmallinen palveluohjaus, jonka koordinoinnissa työllistymisen monipalvelukeskuksella voisi olla keskeinen rooli. Tällä hetkellä ei ole sovitua tahoja, joka systemaattisesti seuraisi ja ohjaisi asiakkaan palveluita, vaan jokainen toimija huolehtii omaan toimintaansa liittyvistä asioista. Palveluohjaus tulisi nähdä toimijarajojen yli kulkevana prosessina, jossa korostuvat palveluntarpeen arviointi, palveluiden suunnittelu ja järjestäminen sekä seuranta, tilanteen ja tarpeen mukaiset muutokset.

Palveluohjauksen ja asiakkaan tarpeista lähtevien eri palveluiden ja toimenpiteiden tavoitteena on tukea asiakkaan päämäärien saavuttamista; työllistymistä, kuntoutumista ja elämänhallintaa (Ollikainen, 2008). Ollikainen esittää työllistämisen monipalvelukeskuksille, että niiden tulee aktiivisesti toimia asiakslähtöisen toiminnan ja työllistämisen monipalvelukeskusten läpivirtaavuuden edistäjänä.

Tilajaat, palveluiden tai tuotteiden ostaja-asiakkaat

Työllistämisen monipalvelukeskuksen tuottamien kuntoutus- ja työtoimintapalveluiden tilaaja-asiakkaista ovat mm. kunta, työ- ja elinkeinohallinto, Kela sekä työeläkevakuutus ja vakuutusyhtiöt. Tuotannollisten töiden asiakaskuntaa ovat mm. julkishallinnon yksiköt, kuntien hallintokunnat, yritykset ja yksityiset henkilöt. Tilaaja- ja ostaja-asiakkaita ovat siis myös monipalvelukeskuksen tuotannon asiakkaat eli tuotteiden ja tuotettujen työpalveluiden asiakkaat (esim. puu- tai metalliverstaan tuotteiden ostajat ja tilaajat tai monipalvelukeskuksen työpalveluna tuotetun kiinteistön ja ulkoilualueidenhoidon tilaaja). Osana näistä asiakkaista kuuluu myös monipalvelukeskuksen yritys-/ työnantajayhteistyöverkostoon.

Liike- ja yritystoiminnan punaisena lankana on asiakslähtöinen tuotteiden tai palveluiden suunnittelu ja markkinointi. Tilaaja-asiakkaalle tarjotaan tuotteistettuja palvelupaketteja ja niiden asiakslähtöisyyden näkökulman tarkastelussa käytetään erilaisia tuloksellisuuden, talouden ja laadun mittareita, joilla tuotteistettu palvelu rajataan ja määritellään. Mikäli työllistymisen monipalvelukeskuksen toimintamuotona on esimerkiksi liiketaloudellisin periaattein toimiva sosiaalinen yritys, koskevat yritys- ja markkinatalouden näkökulmien huomioon ottaminen myös monipalvelukeskustoimintaa. Markkinoiden kehitystä on analysoitava systemaattisesti ja asiakkaiden tarpeita pyrittävä ennakoimaan myös pitkällä tähtäimellä. Tämä asettaa omat haasteensa myös monipalvelukeskuksen palveluiden ja toiminnan suunnittelulle.

4.2. Työnantajayhteistyö monipalvelukeskustoiminnan lähtökohtana

Työllistämisen monipalvelukeskusten työnantajayhteistyön tavoitteena on mahdollistaa työntekijöiden ja työnantajien kohtaaminen ja madaltaa työnantajien kynnystä palkata työtön osatyökykyinen työnhakija.

Työnantajayhteistyön perustana on työhönvalmentajien / ohjaajien / ammattilaisten henkilökohtainen ohjaus- ja valmennustyön osaaminen sekä työllistymispalveluiden tuntemus osatyökykyisten työllistymiseksi työmarkkinoille. Työnantajayhteistyö edellyttää työnantajien ja liike-elämän tarpeiden kartoitusta ja hyviä viestintä-, markkinoinnin ja vuorovaikutuksen taitoja sekä työtä saavuttajien kontaktien ylläpitämiseksi.

Työnantajayhteistyön muotoja ovat mm. palveluiden ja tuotantotyön hankinta työyksikön alihankintatyöksi/-palveluksi, työhönvalmennus, tuettu työllistäminen ja yhteistyö tuella palkatun työntekijän edelleensijoittamiseksi.

Alihankinta

Monipalvelukeskuksessa on asiakkaila erilaisissa työpaikoissa mahdollisuus monien töiden, työtehtävien ja käden taitojen opetteluun ja harjaannuttamiseen. Tällainen työskentely mahdollistaa myös tuotannollisen toiminnan. Monipalvelukeskuksessa valmistetaan mm. erilaisia metalli-, puu- ja käsityötuotteita, usein jonkun yrityksen alihankintatyönä.

Monipalvelukeskuksen käyttäjäasiakkaiden monipuolisen valmennuksen yhtenä muotona voi olla myös erilaiset työsuoritukset/-palvelut, jota valmennettavat voivat suorittaa valmentajan ohjaamina monipalvelukeskuksen ulkopuolella. Tällaisia työ-/palvelutehtäviä tyypillisesti ovat erilaiset kiinteistön- ja ulkoilualueiden hoitoon liittyvät tehtävät.

Näiden tuote-/palvelualihankintatöiden saamiseksi monipalvelukeskukseen tarvitaan työnantaja- ja yrityskontakteja sekä näitä ylläpitävää työnantajayhteistyötä.

Työhönvalmennus

Yksilöllinen työhönvalmennus on ammatillista ja psykososiaalista valmennusta/ohjausta tarjoava palveluprosessi asiakkaille, jotka tarvitsevat tukea työelämään tai koulutukseen suuntautumisessa. Palvelun tavoitteena on edistää ammatillista kuntoutumista, ammatillista suuntautumista, työllistymistä ja työssä jaksamista tai ammatilliseen koulutukseen hakeutumista.

Työhönvalmennuksessa harjoitellaan käytännön työtä joko työpaikalla, monipalvelukeskuksessa tai muussa työ-

tai kuntoutusyksikössä. Sillä pyritään parantamaan yleisiä työstä selviytymisen taitoja ja sopeutumista työelämään tai uuteen työpaikkaan. Työhönvalmentajan ammattitaito, työnantajakontaktien hankkiminen ja tuki työyhteisölle ja työnantajalle työpaikoilla ovat edellytyksiä onnistuneelle työhönvalmennusprosessille.

Tuettu työllistyminen

Tuettu työllistyminen on prosessi, johon lähdetään työtä hakevan henkilön ja työhönvalmentajan yhteisellä sopimuksella. Työhönvalmentaja auttaa työnhakijaa etsimään sopivaa työtä ja opastaa sekä työnhakijaa että työnantajaa työsuhteen solmimiseen liittyvissä asioissa. Tuetun työllistymisen menetelmään kuuluu tarvittaessa jopa pysyvä tuki työsuhteessa avoimilla työmarkkinoilla olevalle vajaakuntoiselle henkilölle. Työhönvalmentaja tukee tarvittaessa myös työnantajaa. (VATES-säätiö, 2009.)

Edelleensijoittaminen

Edelleensijoittamisella tarkoitetaan sitä, että työnantaja, jolle palkkatuki on myönnetty ja joka on tehnyt työntekijän kanssa työsopimuksen, siirtää työntekijän toisen työnantajan käyttöön. Kunta, yhdistys, säätiö tai sosiaalinen yritys voi sijoittaa palkkatuella palkkaamansa henkilön työhön yritykseen, yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle henkilölle.

Edelleensijoittamiseen liittyvä työnantajayhteistyö on vaativaa, monien osapuolien näkökulmien ja palveluiden hallintaa vaativaa työhönvalmentajan työtä.

Monipalvelukeskus voi toimia edelleensijoittavana toimijana. Keskuksessa on mahdollisuus valmentaa työnhakijoita tulevia työnantajia ja työtehtäviä silmällä pitäen ja tarjota työtoimintaa, johon edelleensijoitettu voi palata, mikäli edelleensijoitus keskeytyy.

5. Monipalvelukeskusten tulo- ja rahoitusvaihtoehtojen tarkastelua

Monipalvelukeskusten kokonaisrahoitus voi organisoitumismuodoista ja palvelutuotannosta johtuen muodostua monista eri lähteistä. Kokonaisrahoituksella tarkoitetaan monipalvelukeskuksen tai työllistämisen yksikön tulomuodostusta (tulovirta, kokonaistulot) tarkastelujakson aikana. Kokonaisrahoitus muodostuu kunta- ja valtiosektorin rahoituksesta (tuet ja tai työllistämispalveluiden ostot) sekä liiketoiminnan tuloista. (Ylipaavaliemi, 2005.)

5.1. Kuntasektorin rahoitus

Kuntasektorin rahoitus kuntien monipalvelukeskuksen tai työllistämisen yksikön toimintaan panostama rahamäärä avustuksina, tukena ja työllistämispalveluiden ostoina. Esimerkkeinä kuntouttavan työtoiminnan ja sosiaalihuoltolain mukaisen työtoiminnan palveluiden hankinta sekä kuntarahaus työllistämishanke ja -projektitoiminnalle sekä palkkatuen kuntalisä. Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon käyttökustannuksiin ja sosiaalipalveluihin saamat valtionosuudet sisältyvät kuntasektorin rahoitukseen.

Palveluiden hankinta ja tuottaminen perustuvat lakeihin:

Sosiaalihuoltolaki 710/1982 ja Laki sosiaalihuoltolain muuttamisesta 68/2002: Kunnan on pidettävä huolta sosiaalihuollon suunnittelusta ja toteuttamisesta sen mukaan, kuin laissa tai muutoin säädetään. Sisältää mm. vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja vammaisten henkilöiden työtoiminta.

- *Sosiaalihuoltolaki 27 d §:* Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan erityisten työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä. Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa järjestetään henkilölle, jolla vamman, sairauden tai muun vastaavan syyn johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoritua tavanomaisista elämän toiminnoista ja jotka tarvitsevat työhallinnon palvelujen ja tukitoimien lisäksi tukitoimia työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille. Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevana toiminnan osana voidaan järjestää työtä, jossa työntekijä on työsuhteessa palvelun tuottajaan.

- *Sosiaalihuoltolaki 27 e §:* Vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Työtoimintaa järjestetään työkyvyttömille henkilöille, joilla vammaisuudesta johtuen ei ole edellytyksiä osallistua 27 d:ssä tarkoitettuun työhön ja joiden toimeentulo perustuu pääosin sairauden ja työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin. Vammaisten henkilöiden työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa toiminnan järjestäjään tai palvelun tuottajaan.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 ja asetus 988/1977, 26/1984, Kvl 2§ Kunta vastaa erityishuoltoon kuuluvien palvelujen järjestämisestä, kuten työtoiminnan ja asumisen sekä muun vastaavan yhteiskunnallista sopeutumista edistävän toiminnan järjestämisestä. Kehitysvammalaki 35 § 2 mom: Erityishuollon tarpeessa olevalle on myös pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikkeitä antavaa toimintaa.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987: Kunnan on huolehdittava siitä, että vammaisille tarkoitettut palvelut ja tukitoimet järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisina kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Kunnan on järjestettävä vaikeavammaiselle henkilölle kohtuulliset kuljetuspalvelut niihin liittyvine saattajapalveluineen, tulkkipalvelut, päivätoimintaa, henkilökohtaista apua sekä palveluasuminen, jos henkilö vammansa tai sairautensa johdosta välttämättä tarvitsee palvelua suoriutuakseen tavanomaisista elämän toiminnoista. Henkilökohtaisella avulla tarkoitetaan tässä laissa vaikeavammaisen henkilön välttämätöntä avustamista kotona ja kodin ulkopuolella: päivittäisissä toimissa, työssä ja opiskelussa, harrastuksissa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa tai sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä. Lain 16§ mukaan erillishuoltuksella tarvittaessa voidaan valtion tulo- ja menoarvioon varattujen määrärahojen rajoissa järjestää tämän lain mukaista sopeutumisvalmennusta, kuntoutusohjausta sekä tutkimus- ja kokeilutoimintaa vammaisten henkilöiden aseman parantamiseksi.

- *Vammaispalvelulaki 1267/2006 8 § :* Kunnan on järjestettävä vammaisten henkilöiden päivätoimintaa, Vam-

maispalvelulaki 8 b §: Vammaisten henkilöiden päivätoimintaan kuuluu kodin ulkopuolella järjestettyä itsenäisessä elämässä selviytymistä tukevaa ja sosiaalista vuorovaikutusta edistävää toimintaa. Päivätoimintaa järjestettäessä vaikeavammaisena pidetään työkyvyttöntä henkilöä, jolla vamman tai sairauden aiheuttaman erittäin vaikean toimintarajoitteen vuoksi ei ole edellytyksiä osallistua sosiaalihuoltolain 27 e §:ssä tarkoitettuun työtoimintaan ja jonka toimeentulo perustuu pääasiassa sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001: Kuntouttavan työtoiminnan järjestää kunta. Kunta voi järjestää kuntouttavan työtoiminnan itse, tekemällä kirjallisen sopimuksen sen järjestämisestä toisen kunnan tai kuntayhtymän taikka rekisteröidyn yhdistyksen, rekisteröidyn säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdiskunnan kanssa.

5.2. Valtiosektorin rahoitus

Valtiosektorin rahoitus ja tuki ja työllistämispalveluiden ostot sisältävät esimerkiksi työ- ja elinkeinohallinnon työllistämistuet, investointi- ja työllisyyspoliittiset avustukset, Euroopan sosiaalirahaston ja Raha-automaattiyhdistyksen projektirahoituksen sekä Kelan korvaukset ammatillisen kuntoutuksen, kuten työhönvalmennuksen järjestämisestä. Alle 29-vuotiaiden nuorten ura- ja työpajapalveluiden ja etsivän työn järjestämiseksi on mahdollisuus hakea myös lääninhallitukselta Opetus- ja kulttuuriministeriön nuorten työpajatoiminnan kansallista valtionavustusta. Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon käyttökustannuksia varten saamat valtionosuudet eivät sisälly valtion rahoitukseen.

Työ- ja elinkeinohallinto tukee työllisyyspoliittisella avustuksella palvelujen tuottajia, jotka toiminnallaan parantavat pitkään työttömänä olleiden työ- ja toimintakykyä sekä selvittävät työllistymisedellytyksiä. Avustusta voivat saada kunta, kuntayhtymä ja muu yhteisö tai säätiö. Avustusta voidaan myöntää myös sosiaalisen yrityksen perustamiseen ja sen toiminnan vakiinnuttamiseen sekä tukena uusosuuskunnan perustamiseen. Avustuksen myöntää elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, jonka toimialueella hanke toteutetaan. Lisäksi ELY -keskus voi myöntää työllisyysperusteista investointiavustusta valtion, kuntien, kuntayhtymien ja muiden yhteisöjen työllisyysperusteisiin investointeihin, jotka edistävät uusien työpaikkojen syntymistä ja ottavat samalla huomioon alueelliset

työllisyysnäkökohdat. Tukea voidaan myöntää esimerkiksi rakentamista, kunnossapitoa, perusparannusta, laajentamista ja rakenteellisesti uudelleen järjestämistä koskeviin hankkeisiin ja muihin investointeihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.) Valtion työllisyysmäärärahoista korvataan myös kunnalle kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189. 8 luku, 24 §).

Työ- ja elinkeinohallinto myöntää tukea työttömän palkkauskustannuksiin ja työmarkkinatoimenpiteiden ajalle ja työolosuhteiden järjestelytukea. Työolosuhteiden järjestelytuella voidaan korvata vajaakuntoisen henkilön tarvitsemia välineitä yms. tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviä muutoksia, jotka ovat välttämättömiä vajaakuntoisen työnteon kannalta. Tuella voidaan korvata myös toisen työntekijän antama apu vajaakuntoisen henkilön työssä selviytymisen parantamiseksi. Lisäksi työ- ja elinkeinohallinto hankkii ostopalveluina ammatillisen kuntoutuksen ja koulutuksen palveluita, kuten työhönvalmennusta ja työvoimakoulutuksia. Koulutusta voidaan järjestää myös työnantajan ja työ- ja elinkeinohallinnon yhdessä suunnittelemana, hankkimana ja rahoittamana ns. yhteishankintakoulutuksena.

Julkisia työvoimapalveluita koskevan lain muutos 10.5.2010 on aiheuttanut muutoksia mm. valtion elinkeinotoimintaa harjoittavien toimijoiden, kuten säätiöiden ja yhdistysten myönnettävään palkkatukeen. Palkkatuki myönnetään ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti tai de minimis -tukena, kun tuen hakijan katsotaan olevan palkkatukisäännöksissä tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja ja tuella palkattava on tarkoitus palkata elinkeinotoimintaan kuuluviin tehtäviin. Elinkeinotoiminnan harjoittajia ovat lähtökohtaisesti aina yhtiömuodossa toimivat työnantajat (osakeyhtiö, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osuuskunta) ja oikeudellisesta muodosta riippumatta sosiaaliset yritykset, koska sosiaalinen yritys on määritelmänsä mukaisesti hyödykkeitä liiketaloudellisin periaattein tuottava, kaupparekisteriin merkitty yhteisö. Lain tultua voimaan TE-toimiston on arvioitava myös, onko yhdistys tai säätiö palkkatukisäännöksissä tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 1 a §:n mukaan palkkatukea myönnetään elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, kun palkkatuella palkattava on

1. vajaakuntoinen;
2. vaikeasti työllistyvä;
3. pitkäaikaistyötön;

4. on ollut yhdenjaksoisesti työttömänä vähintään kuusi kuukautta ennen palkkatuen myöntämistä;
5. vailla ammatillista koulutusta;
6. yli 50-vuotias;
7. oikeutettu kotouttamissuunnitelmaan maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain 11 §:n nojalla.

Jos palkkatuella palkkava ei kuulu edellä lueteltuun kohderyhmään, myönnetään tuki elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle de minimis -tukena. Palkkatuki määräytyy samalla tavalla kuin sitä olisi myönnetty ennen 10.5.2010. De minimis -tuella tarkoitetaan EY:n perustamissopimuksen 87 ja 88 artiklan soveltamisesta vähämerkitykselliseen tukeen annetussa komission asetuksessa (EY) N:o 1998/2006 tarkoitettua tukea. Sovelletavan tukimuodon ratkaisee tuella palkkavan työttömän työnhakijan työvoimapolitiittinen status. De minimis -tuki on vähämerkityksellinen, jos elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja saa tukea enintään 200 000 euroa kolmen verovuoden aikana (kuluva vuosi ja kaksi edellistä vuotta). Mainituissa summassa tulee ottaa huomioon kaikkien eri viranomaisten de minimis -tukena myöntämä rahoitus kyseisenä ajanjaksona. Tuki voi olla lähtökohtaisesti tarkoitettu mihin tahansa yrityksen kustannuksiin, kunhan yrityksen kaikki eri lähteistä kolmen verovuoden aikana saama de minimis -tuki ei ylitä 200 000 euron rajaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Raha-automaattiyhdistyksen tukemat hankkeet voivat liittyä mm. palveluiden kehittämistyöhön tai esim. tuetun työllistymisen hankkeisiin. RAY:n avustusta saa joka vuosi yli tuhat sosiaali- ja terveysjärjestöä. Avustukset myönnetään hakemusten perusteella. RAY valmistelee vuosittain ehdotuksen avustusten jaosta, josta lopullisen päätöksen tekee valtioneuvosto. (Ray 2009.)

Suomi saa EU:lta tukea kahdesta rakennerahastosta: **Euroopan aluekehitysrahastosta ja Euroopan sosiaalirahastosta**. Euroopan sosiaalirahaston ohjelman tavoite on tukea työllisyyttä ja työllistymisedellytyksiä osaamista ja palvelurakenteita kehittämällä. Euroopan sosiaalirahaston tuella voidaan edistää tasa-arvoa, ehkäistä syrjäytymistä, kehittää osaamista, työoloja ja henkilöstön hyvinvointia tai kehittää järjestelmiä, jotka helpottavat työmarkkinoiden toimintaa sekä aktivoivat ihmisiä osallistumaan ja tekemään työtä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008.)

Kelan kuntoutuspalvelujen järjestäminen perustuu lakiin Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista sekä valtioneuvoston asetukseen Kan-

saneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista. Kela järjestää vajaakuntoisten ammatillista kuntoutusta, vaikeavammaisten lääkinällistä kuntoutusta sekä harkinnanvaraisena kuntoutuksena ammatillista ja lääkinällistä kuntoutusta. Kela järjestää ja korvaa ammatillista kuntoutusta vajaakuntoiselle henkilölle, jonka työkyvyn ja ansiomahdollisuuden arvioidaan asianmukaisesti todetun sairauden, vian tai vamman vuoksi olennaisesti heikentyneen tai jolle sairaus, vika tai vamma todennäköisesti aiheuttaa uhkan tulla työkyvyttömäksi. Kela järjestää ammatillisena kuntoutuksena mm. apuvälineitä, ammatillisia kuntoutuskursseja, koulutusta, koulutuskokeiluja, kuntoutustarveselvityksiä ja -tutkimuksia, työhönvalmennusta ja työkokeiluja.

Kelan kuntoutuksen standardeissa määritellään kuntoutuksen laatuvaatimukset. Standardi jakautuu osiin, jotka koskevat kuntoutujaa, kuntoutusprosessia sekä Kelan ja palveluntuottajan osuutta asiakkaan kuntoutusprosessissa. Standardit sitovat palveluntuottajaa osana Kelan ja palveluntuottajan välistä sopimusta. Standardin tavoitteena on turvata kuntoutujille laadullisesti hyvä kuntoutus oikea-aikaisesti sekä varmistaa kuntoutujan oikeudet.

Kelan harkinnanvaraisen kuntoutuksen varoja voidaan käyttää sairauksien ehkäisemiseen sekä kuntoutusta, sairauksien ehkäisyä ja sairausvakuutusta koskevaan tutkimus- ja kehittämistoimintaan. Tämä perustuu lakiin Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (KKRL 12 §). Harkinnanvaraisesta kuntoutuksesta tehdään vuosittain kolmea seuraavaa vuotta koskeva suunnitelma. Tässä kolmivuotissuunnitelmassa määritellään rahamäärän kohdentaminen ja kehittämistoiminnan painoalueet. Eduskunta päättää suunnitelman perusteella kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämistoimintaan käytettävästä rahamäärästä vuosittain. Kolmivuotissuunnitelmassa määritellyt kehittämistoiminnan painoalueena ovat mm. mielenterveyskuntoutus ja työhönkuntoutus. (Kela 2010.)

Opetusministeriö julistaa vuosittain haettavaksi valtionavustukset nuorten työpajatoimintaan eduskunnan talousarviossa tarkoitukseen varatun määrärahan puitteissa. Avustusmääräraha tuetaan nuorten sosiaalista vahvistamista ja nuorten työpajatoimintaa. Nuorten työpajatoiminnan kansallista valtionavustusta haetaan siitä lääninhallituksesta, jonka toiminta-alueella työpaja sijaitsee. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2009.) Vuodelle 2010 valtionavustusta voi hakea myös etsivään nuorisotyöhön. Etsivän nuorisotyön tehtävänä on auttaa niitä alle 29-vuotiaita nuoria, jotka ovat koulutuksen tai työmarkkinoiden ulkopuolella ja jotka tarvitsevat tukea tavoittaakseen julki-



sen sektorin palvelut tai jotka tarvitsevat tukea kiinnittymään tarjolla olevaan palveluun tai jotka ovat vaarassa syrjäytyä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010.)

5.3. Liiketoiminnan tulot

Liiketoiminnan tuloilla tarkoitetaan monipalvelukeskusten saamia tavaroiden ja palveluiden (tuotannon) myyntituloja asiakkailta yksityisellä ja julkisella sektorilla.

5.4. Muut tulot

Työeläkevakuutuksen ja vakuutusyhtiöiden rahoittamat ja hankkimat työkokeilut, työ- ja työhönvalmennus sekä kuntoutuspalvelut.

6. Esimerkkejä Suomessa toimivista monipalvelukeskuksista

Työllistämisen monipalvelukeskuksia on syntynyt eri puolille Suomea viimeisen kymmenen vuoden aikana. Syn-tyneiden monipalvelukeskusten organisoitumuodot vaihtelevat. On erilaisia säätiöpohjaisia palveluorgani- saatiota, joista esimerkkinä tässä raportissa ovat Rova- niemen monitoimikeskus -säätiö - Romotke ja Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö sekä uudentyyppistä kumppa- nuuden pohjalta syntyneitä usean organisaation yhteis- tä monipalvelukeskustoimintaa, josta esimerkkinä rapor- tissa Vantaan Valo. Myös sosiaalisten yritysten toimintaa voidaan tarkastella monipalvelukeskusnäkökulmasta, sillä niiden toiminnan lähtökohdissa on tarjota erilaisia työllis- tymismahdollisuuksia perinteisten monipalvelukeskusten asiakaskunnalle, kuten pitkäaikaistyöttömille ja osatyöky- kyisille. Sosiaalisen yrityksen esimerkkinä on Posivire Oy sekä Vantaan Valon toimija Lubor Oy.

6.1. Vantaan Valo

Omistajatahot/toimijatahot:

Kolmen osapuolen tasa-arvoinen kumppanuustoimija, jo- ka ei ole juridisesti itsenäinen oikeushenkilö.

Toimijatahot:

- Vantaan kaupunki; asukaspalvelujen alainen työpaja- toiminnan ylläpitäjä.
- Lubor Oy; sosiaalinen yritys, joka tekee tuotannollista, pääasiassa erilaisia pakkaustöitä sekä toimii sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamassa valtakunnallises- sa työpankkikokeilussa yhtenä neljästä toimijasta, jo- ka edelleensijoittaa työntekijöitä alueen yrityksiin.
- Edupoli; koulutusorganisaatio, joka järjestää mm. työ- voimapolitiittista koulutusta.

Perustamisvuosi ja perustamistoimet:

Vantaan Valo on perustettu 2008 toimijoiden välisillä kumppanuussopimuksilla.

Tausta:

Vantaan kaupunki harkitsi oman sosiaalisen yrityksen pe-

rustamista työllistämistoimintojen järjestämiseksi, mutta totesi ettei se kuulu varsinaisesti kaupungin ydintoimin- toihin. Vantaan kaupunki etsi sopivaa kumppania työllis- tämisen ja edelleensijoitustoiminnan toteuttajaksi. Van- taalla oli tehty periaatteellisia linjauksia työllistämisto- mien siirtämisestä sosiaali- ja terveystoimen vastuul- ta asukaspalvelujen vastuulle. Samalla toimintoja esim. työpajatoiminta päätettiin keskittää. Vantaan kaupungilla on kuusi omaa työpajaa, jotka päätettiin keskittää yhteen toimipaikkaan. Vantaan Valo tarjosi tähän hyvät mahdol- lisuudet. Vantaan kaupunki toimii päävuokralaisena enti- sissä ammattikoulun tiloissa, jotka kunnostettiin Vantaan Valon käyttöön.

Lubor Oy perustettiin viiden osakkaan toimesta. Osak- kaista kaksi lunasti yrityksen itselleen ja on päätoimises- sa työsuhteessa yritykseen. Yritys rekisteröitiin sosiaalis- ten yritysten rekisteriin heti perustamisen jälkeen. Lubor Oy:n työntekijät ovat olleet aiemmin yrityselämän palve- luksessa, joten yritysmaailman tuntemus ja kontaktit ovat hyvät, samoin rohkeus ja halu toimia yrityksenä, jonka toi- minta ei ole tulevaisuudessa riippuvaista yhteiskunnan tuista. Toimialoina yrityksellä on erilaiset pakkausalihan- kinnat, henkilöstöpalvelut teollisuudelle, erilaiset avusta- vat tehtävät myymälöissä ja tavarataloketjuissa sekä alu- een yritysten tarvitsemissa avustavissa tehtävissä. Lubor Oy vuokraa tiloja alivuokralaisen ominaisuudessa yritys- toiminnalleen Vantaan kaupungilta.

Edupoli on koulutusorganisaatio, joka tuottaa mm. ai- kuiskoulutusta alueella. Edupoli toteuttaa osan koulutus- toiminnastaan (mm. trukkipuljettajan koulutuksen), se- kä osanäyttöjä ja lyhyitä työelämän tarpeita palvelevia kursseja, kuten työturvallisuus- ja tulityökoulutuksia Van- taan Valossa. Edupoli vuokraa tiloja Vantaan kaupungilta alivuokralaisen ominaisuudessa koulutustoiminnalleen.

Organisaatiomuoto:

Toimijatahojen välille kumppanuussopimuksin solmittu kaikkia osapuolia hyödyttävä kumppanuusyhteistyö, jos- sa Vantaan kaupunki järjestää julkisen sektorin toimijana työpajatoimintaa. Lubor Oy on yksityisomisteinen sosiaa- lisen yritys ja Edupoli on kuntayhtymän omistama koulu- tusorganisaatio. Kumppanuussopimukset on solmittu si-

ten, että Vantaan kaupungilla on sopimus sekä Luborin että Edupolin kanssa ja heillä keskenään on oma kumppanuussopimus.

Pääasiallinen asiakas-/kohderyhmä:

Asiakkaat ovat pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia työnhakijoita. Asiakkaat ohjautuvat Vantaan Valon eri toimenpiteisiin pääsääntöisesti TE- toimistosta ja työvoiman palvelukeskuksesta. Asiakasohjausta tehdään asiakkaalle myös Vantaan Valon sisällä, kun asiakkaan työllistymistavoite ja hänelle soveltuvat toimenpiteet tarkentuvat.

Työntekijöitä (työvalmentajat, ohjaajat, kouluttajat) vuoden 2009 alussa yhteensä noin 30 henkilöä.

Toimialat, joilla keskus toimii:

Vantaan kaupunki järjestää Vantaan Valossa paja- ja ryhmätoimintaa kuntouttavana työtoimintana ja työelämävalmennuksena. Aikuisten työpajat on tarkoitettu yli 25-vuotiaille vantaalaisille työttömille. Työelämävalmennuksessa voi olla puutyö-, tekstiili- ja kierrätys-, remonti- tai viherpajoilla sekä toimistotyöpaja Lennättimessä ja Uusioverstaalla, jossa kierrätetään tietokoneita ja huolletaan polkupyöriä. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään remonttipaja Topparoikassa, keittiössä, käsityöpaja Ko-meetassa sekä Uusioverstaalla. Pajoille haetaan pääasi-

assa TE-toimiston ja työvoiman palvelukeskuksen (TYP) kautta.

Edupoli järjestää työelämälähtöistä koulutusta Vantaan kaupungin paja- ja ryhmätoimintaan osallistuville henkilöille sekä Luborin työntekijöille ja työharjoittelijoille.

Edupoli toteuttaa mm. erilaisia osaamis- ja lupakortteja (työturvallisuus, trukki, tulyö, hygienia ym). Lisäksi tarjotaan mahdollisuuksia yksilölliseen ammatilliseen lisäkoulutukseen.

Lubor Oy:n pääasiallinen toimialana on henkilöstövuokraus ja alihankinta. Toimeksiannot ja tilaustyöt tulevat useiden eri alojen yrityksiltä. Lubor Oy on kehittännyt yhdessä kumppaneidensa kanssa uuden palveluiden tuottamiskonseptin, jossa yhteistyöyritykselle tarjotaan osaavia, jo aikaisemmin siellä työskennelleitä työntekijöitä. Lubor Oy on asiakasyrityksen työpankki. Toimintamalli mahdollistaa työntekijän palkkaamisen kokoaikaiseen vakituiseen työsuhteeseen. Lubor Oy rekrytoi ja kouluttaa henkilöstöä asiakkailleen myös pitkäaikaisempiin työsuhteisiin. (Vantaan Valo, 2010.)

Pääasiallinen rahoitus:

- Vantaan kaupunki ylläpitää omia työpajojaan Vantaan Valossa.



Kuvio 3. Vantaan Valon toimintamalli

- Lubor Oy toimii markkinaperusteisesti ja kattaa toimintansa kustannukset liiketoiminnalla. Vuonna 2009 yrityksen saamien tukien (esim. palkkatuet) osuus oli noin 20 -30 % henkilöstömenoista.

Koetut organisaatiomuodon tuomat edut ja haitat toiminnalle (toimijat 1/2009):

- Kumppanuuteen osallistuessaan kunnat julkisen sektorin toimijana pystyvät tekemään laajoja periaatteellisia (ja poliittisia) päätöksiä esim. palvelujen uudelleen organisoimisesta ja keskittämisestä esim. työpa-jatoiminnan tai työtoiminnan osalta.
- Koulutusorganisaation tuoma vahvuus kumppanuuteen oli koulutuksen integroiminen osaksi asiakkaiden työllistymispolkua, kun koulutusta siirrettiin osaksi monipalvelukeskuksen toimintaa. Koulutusorganisaation kautta saatiin toimintaan osaamista ja toteutusmahdollisuuksia ammatillisen ja työvoimapolitiittisen koulutuksen järjestämiseen.
- Kaikkien osapuolten näkemä tavoite toiminnassa on, että asiakkaat voisivat tulevaisuudessa sijoittua sujuvasti ja räätälöidysti eri toimenpiteisiin ilman, että siitä koituu vaivaa/haittaa asiakkaalle tai asiakkaan lähettävälle taholle. Yhteisissä puitteissa toimimisen tarkoituksena on, että asiakkaan päivä voisi koostua joustavasti erilaisista hänen tavoitteitaan parhaiten palvelevista toiminnoista riippumatta siitä, missä toimenpiteessä asiakas on (esim. pajalla työharjoittelussa oleva asiakas voisi joustavasti osallistua monipalvelukeskuksessa järjestettävälle kurssille tai yritys voisi jatkossa hankkia kausiluonteista työvoimaa pajoilta).
- Työllistämistoimenpiteeltä toiselle siirtymisessä koettiin kuitenkin toistaiseksi olevan haasteita. Esteenä tälle olivat mm. työ- ja elinkeinohallinnon linjaukset sekä eri toimenpiteiden sitovuus sekä rahoituskanavat. Esimerkiksi sopimusta työharjoittelusta tai palkkatuetusta työstä ei voida siirtää toiselle osapuolelle ilman byrokratiaa, vaikka se olisi asiakkaan edun mukaista.

Toimijoiden omat (1/2009) kommentit ja kehittämisedotukset palvelu-/työllistämistoimintaan tulevaisuudessa

- Toiminnan sujuvuuden ja läpivirtaavuuden kannalta toiminnan volyymin tulee olla riittävän suuri. Tällä varmistetaan monipuolisten palvelujen ylläpitäminen erilaisin tarpein ja erilaisiin toimenpitein tuleville asiakkaille.

6.2. Rovaniemen monitoimikeskus -säätio

Omistajat/hoitajat:

Rovaniemen kaupunki

Perustamisvuosi ja perustamistoimet:

Rovaniemen kaupunki säätioi osan työllistämistoiminnasta vuonna 1998. Säätiossa nähtiin olevan hyvät mahdollisuudet eri palvelutoimintojen keskittämiseen ja yhdenmukaistamiseen esim. taloushallinnon ja markkinoinnin toteuttamisen suhteen. Nykyisin säätio toimii Rovaniemen kaupunkikonsernin sisäisenä palveluntuottajana, mutta se on kuitenkin itsenäinen toimija.

Organisaatiomuoto:

Kuntaomisteinen säätio

Pääasiallinen asiakas-/kohderyhmä:

- Kaikki työllistämispalveluun tulevat kohderyhmät ovat työttömiä työnhakijoita TE-toimistossa, pääpainopisteenä vaikeasti työllistyvät henkilöt. Asiakkaana on myös ns. motivoituneita työttömiä henkilöitä, jotka ohjautuvat omatoimisesti esim. nettirekrytoinnin kautta.
- Rovaniemellä ja Ranualla tuotettiin v. 2008 aikana 7 740 työ- ja yksilövalmennuksen ohjauspäivää. Kokonaistuotos vuoden 2008 oli 40 000 aktiivipäivää, joissa jokaista aktiivipäivää kohden tuotettiin raportti-tuotoksena noin 8 eri valmentaja-arviointia, yhteensä 320.000 kpl. Pääosa arvioinneista ja raporteista tuotettiin työssäarvioinnin päiväkirjatutuotoksena. (Rovaniemen monitoimikeskus -säätio, 2009.)

Toimialat, joilla keskus toimii:

- Rovaniemen monitoimikeskus -säätioillä - Romotkel-la on useita toimipisteitä, joista Rovaniemen alueella toteutettavaa toimintaa on mm. Ecoterminal, mikä sisältää mm. myymälä- ja kierrätyspalvelut, SER-romun vastaanotto- ja käsittelytoiminnan sekä verhoomo- ja puutyöpalvelut. Lisäksi Romotken tuotannossa on konepajatoimintaa, ravitsemus-, siivous-, atk-, mainos- ja mediapalvelut sekä taide-, keramiikka- ja tekstiilipajatoimintaa.
- Henkilöstöä yht. 67 henkilöä, joista 8 hallinnollista, 30 työ- ja yksilövalmennus ja 29 muuta tuotannollisin perustein palkattua henkilökuntaa.



Pääasiallinen rahoitus:

- Kaikki Rovaniemen monitoimikeskus -säätiön - Romotken tuottamat palvelut on hinnoiteltu palveluprosessien mukaan. Palvelujen ostajina toimivat kunnat, työ- ja elinkeinohallinto ja Kela.
- Kaksi kolmasosaa tuotosta tulee palveluprosessien myynnistä ja noin yksi kolmasosa tuotannollisesta työstä. Liikevaihto oli v. 2008 2,5 milj. €, josta 1/3 tuloutui Romotke -tuotannon kautta ja noin 2/3 ARVI prosessipalvelun kautta. (Rovaniemen monitoimikeskus -säätiö, 2009.)
- Säätiön perustamisvaiheen pääoma Rovaniemen kaupungilta oli yhteensä 800 000 mk.

Koetut organisaatiomuodon tuomat edut ja haitat toiminnalle (toimijat 12/2008):

- Kyseinen säätiö kuuluu periaatteessa kunnan hallinto-ohjauksen piiriin, mikä mahdollistaa kunnallisten intressien toteutumisen. Päätöksentekoon osallistuu säätiön hallituksessa 2 virkamiestä ja 3 poliittista päätöksentekijää, jotka Rovaniemen kaupunginhallitus nimeää.

Toimijoiden omat (12/2008) kommentit ja kehittämissuhteet palvelu-/työllistämistoimintaan tulevaisuudessa

- Tärkeää on ydintehtävien ja ydinprosessien huolellinen määrittely. Näitä asioita on Rovaniemen monitoimikeskus -säätiöllä kehitetty pitkään. Tuotannollinen työ on tukiprosessi, eikä toiminnan ensisijainen tavoite. Tämä asettaa työn tuotannolliset vaatimukset suhteellisen matalalle tasolle, jolloin asiakkaiden kuntoutumisen edistämiseen voidaan kiinnittää suurin huomio.
- Asiakkaiden jatko-työllistyminen työllistymispalveluista nähdään suurelta osin olevan kiinni asiakkaiden alkutilanteen kartoituksesta ja tavoitteiden asettamisesta. Kaikki asiakkaat eivät tule palveluun työllistymistavoitteella, vaan heidän ensisijainen tavoitteensa voi olla myös esim. kuntoutuminen. Tällöin palvelun laatua ja tuloksellisuutta tarkastellaan suhteessa asetettuun tavoitteeseen eikä varsinaisesti työllistymiseen nähden.
- Palvelun tuloksellisuutta mitataan mm. toimenpiteiden oikea-aikaisuutena, toimenpiteiden tarkoituksenmukaisuutena ja jaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttamisena. Palveluohjauksen tärkeys korostuu tällöin lähettävien tahojen toiminnassa. Vaikuttavuuden mittauksessa keskiarvio vuonna 2008 oli jatko-ohjau-

tumisessa prosessien päätyttyä jälkeä asiakkaan tilanne muu kuin työttömyys 74 %.

- Työllistämispalvelussa/työllistämistoiminnassa on käytössä ARVI-toiminnanohjausjärjestelmä, jonka kautta mm. asiakkaiden etenemistä palveluissa oman tavoitteensa mukaisesti on mahdollista seurata ja tilastoida. Rovaniemen monitoimikeskus -säätiö Romotke on vahvasti sitoutunut laatutyöhön sekä ARVI -järjestelmän käyttöön ja sen käyttömahdollisuuksien laajentamiseen. Säätiössä on rakennettu laatu-järjestelmä vuosien 2003 – 2008 aikana, jota toiminnassa noudatetaan ja kehitetään edelleen.

6.3. Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö**Omistajataho, omistussuhteet:**

Omistajatahoina toimivat Kemin kaupunki, Keminmaan kunta, Kemin seurakunta ja 10 sosiaali- ja terveysalan yhdistystä.

Säätiön perustamisasiakirjan eli säädekirjan mukaan säätiön peruspääomaksi perustajat luovuttivat 206 000 markkaa. Suurin oli Kemi (150 000 mk) ja Keminmaa (50 000 mk). Samassa yhteydessä vanhan suojatyökeskuksen ja naisten työtuvan kiinteä omaisuus siirtyi myös säätiölle, tarkoittaen lähinnä mm. kalusteita ja koneita.

Säätiöön mukaan tulevien yhdistysten osuus oli 100 mk per yhdistys, seurakunta lähti mukaan 5 000 mk:lla. Yhdistysten maksama osuus oli symbolinen, mutta ne saivat sillä paikan hallintoneuvostoon ja kaksivuotiskauden vuorollaan hallitukseen.

Perustamisvuosi ja perustamistoimet:

Perustettu 2.12.1999.

Organisaatiomuoto:

Yksityinen säätiö. Säätiön hallinnosta ja toiminnasta vastaa hallintoneuvosto, hallitus ja toimitusjohtaja. Hallintoneuvostossa on 15 jäsentä ja hallituksessa viisi. Hallintoneuvostossa on kaikilla yhdistyksillä edustajat, hallituksessa kolme yhdistyksen edustajaa. Näissä suurimmilla omistajilla Kemillä ja Keminmaalla on ainaisjäsenyys.

Pääasiallinen asiakas-/kohderyhmä:

- Pitkäaikaistyöttömät, syrjäytymisuhan alaiset, va-

jaakuntoiset, vammaiset, muuten vaikeasti työllistyvät henkilöt. Toimintamuoto mahdollistaa myös eläkeen- ja kuntoutustuen saajien työllistämispalvelut ja työllistämisen.

- Asukastupien palveluita käyttävät/toimintaan osallistuvat henkilöt
- Asiakkaat tulevat palveluun TE-toimiston, työvoiman palvelukeskuksen, sosiaalitoimen tai Kela:n kautta. Myös vakuutus kuntoutus, mielenterveystoimi, psykiatrian poliklinikka ja oppilaitokset lähettävät jonkin verran asiakkaita.
- Asiakkaiden jatkosijoittumista seurataan suhteutettuna palvelutavoitteeseen. Kaikki asiakkaat eivät tule palveluun työllistymistavoitteella, vaan heidän ensisijainen tavoitteensa voi olla myös esim. kuntoutuminen. Tällöin palvelun laatua ja tuloksellisuutta tarkastellaan suhteessa asetettuun tavoitteeseen eikä varsinaisesti työllistymiseen nähden.

Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiöön kuuluu 9 työyksikköä, joiden tehtävänä on toimia asiakkaiden työtoiminnan toteuttamisaikana työhönvalmennuksen, työkokeilun tai kuntoutuksen aikana. Asiakkaalla on mahdollisuus esittää toiveita työyksikkönsä suhteen sopimuksen teon yhteydessä. Työyksikköä valittaessa otetaan huomioon asiakkaan omat kiinnostukset ja aikaisempi työkokemus. Työyksiköiden toiminta koostuu pääasiassa työhönvalmennuksesta, työssäoppimisesta ja kuntouttavasta työstä. Näiden päämäärien toteuttamiseksi tarvitaan mielekkäitä työtehtäviä oikeassa työympäristössä.

Purjealus Perämeren Jähti on Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiön ja Rovaniemen Monitoimikeskussäätiön yhteistyöhankkeen tulos, joka palvelee em. ryhmän asiakkaita mm. koulutuspaikkana.

Työyksiköissä on asiantuntevat lähiohjaajat, jotka opastavat työvaiheiden tekemisen, työkoneiden käytön. Lähiohjaajien rooliin kuuluu myös olla työkyvyn arvioija työn ja työyhteisöön liittyvien asioiden osalta. Kullekin asiakkaalle nimetään myös henkilökohtainen yksilövalmentaja jonka tehtävänä on auttaa ja ohjata asiakasta oman tavoitteensa toteuttamisessa.

Asiakkaita oli vuonna 2008:

- Palkkatuki 118
- Työelämävalmennus 250
- Mt-kuntoutus 14
- Kuntouttava työtoiminta 121
- Työkokeilut 10
- Työharjoittelu 10
- Kesätyö 17

- Kannusteraha 4
- Toppis 32
- YKP 10
- RAY 64

(Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö, 2009.)

Toimialat, joilla keskus toimii:

- Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö on sosiaalipalvelujen tuottaja. Säätiön tarkoituksena on järjestää sosiaalisena palveluna suojatyötä sekä työtoimintaa pitkäaikaistyöttömille, syrjäytymisuhan alaisille nuorille, vajaakuntoisille, mielenterveyskuntoutujille ja muille vaikeasti työllistyville henkilöille sekä järjestää ja kehittää muuta tähän liittyvää kuntouttavaa toimintaa ja koulutusta. Lisäksi toiminnassa on mukana asukastupatoimintaa.
- Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö on ammatillisen kuntoutuksen ja koulutuksen monipalvelukeskus. Säätiö tarjoaa vuosittain n. 500 asiakkaalle työ- ja toimintakyvyn sekä eläke-edellytysten arviointia mm. Kelalle, eläkevakuutusyhtiöille ja kunnille.
- Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö on kehittänyt koulutuskuntayhtymä Lappian ja Tornion työvoimatasäätiön kanssa Pajakoulua. Pajakoulua toteutettiin ensimmäisessä vaiheessa työvoimapolitiittisena koulutuksena, jossa oli mahdollista suorittaa osia metalli-, puu-, rakennus-, laitoshuoltaja- ja sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinnoista. Pajakoulun kehittämistyötä on jatkettu UVA-hankkeessa, jossa pajat on opinnollistettu. UVA-hanketta jatketaan uudessa valtakunnallisessa hankkeessa yhdessä Bovalius-opiston kanssa.

Pääasiallinen rahoitus:

- Kuntien ostopalvelun osuus suurin, toiseksi suurimpana työhallinnon korvaukset ja tuet. Lisäksi palveluita tuotetaan Kelalle, vakuutusyhtiöille ja jonkin verran toimintaa rahoitetaan projektirahoitusten kautta.
- Osa rahoituksesta tulee Kemin kaupungin ja Keminmaan kunnan korvauksesta kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisesta. Kuntouttavan työtoiminnan palvelu sisältää ohjauksen ja mahdollisuuden säätiön tarjoamien kuntoutus- ja terapiapalveluiden käyttöön. Kemin kaupunki järjestää itse kuntouttavan työtoiminnan niille, jotka eivät tarvitse erityisohjausta. Lisäksi Kemin kaupungin kanssa on ostopalvelusopimus 50 henkilön palkkaamisesta palkkatuella ja 120 työelämävalmennuspaikan tarjoamisesta. Vastaavanlainen sopimus on myös Keminmaan kunnan kanssa.
- Tuloista 9 % tulee tuotteiden ja palveluiden myynnistä (esim. kotipalvelu). Säätiön tavoitteena ei ole tuot-



taa voittoa.

- Vuoden 2008 budjetin mukainen liikevaihto oli noin 2,2 € ja säätiö työllistää vuosittain n. 120 henkilöä.

Koetut organisaatiomuodon tuomat edut ja haitat toiminnalle (toimijat 12/2008):

Hallintoneuvostossa on kaikilla yhdistyksillä edustajat, jolloin vajaakuntoisten ääni on esillä päätöksenteossa ja palveluiden suunnittelussa. Kehittämisessä koettiin pysyvän huomioimaan tällä tavoin parhaiten asiakaslähtöisyys. Yhteistyö järjestöjen kanssa ollut sujuvaa ja palveluja voidaan käyttää joustavasti (esim. vertaistukitoiminta).

Toimijoiden kommentit/kehittämisehdotukset (12/2008) palvelu-/työllistämistoimintaan tulevaisuudessa

- Hyvänä käytäntönä havaittiin, että Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiöllä on oma palveluohjaaja, joka työskentelee osa-aikaisesti myös työvoiman palvelukeskuksessa. Palveluohjaajan keskeisin tehtävä on säätiölle ohjautuvien asiakkaiden sijoittaminen asiakkaan sen hetkistä tuen ja valmennuksen tarvetta parhaiten vastaavaan palveluun ja asiakkaan kuntoutumis- ja työllistymispolun suunnittelu yhdessä asiakkaan työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön kanssa. Kokemukset säätiön ohjauksen konkreettisesta sijoittumisesta palvelukeskuksen yhteyteen ovat olleet erittäin hyvät. Nykykäytäntönä onkin, että kaikki yksilövalmennusta tekevät vastaavat kukin vuorollaan palvelukeskuksessa tehtävästä ohjaustyöstä. Tällä järjestelyllä on voitu turvata joustavuus asiakkaiden asiointiin ja tiivistää yhteistyötä julkisen sektorin ja kyseisen palveluntuottajan kanssa.
- Verkostokokoukset ovat olennainen osa kuntoutustoimintaa. Niiden tarkoituksena on seurata asiakkaan edistymistä ja tavoitteiden toteutumista.
- Toppis - Työvoimapolitiikka koulutusta toteutetaan yhdessä Ammattiopisto Lappian, Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiön ja Tornion Työvoimala -säätiön kanssa siten, että opiskelija saa tietuuden opetuksen Lappiassa ja voi suorittaa näytön mm. metallialan osatutkinnossa. Säätiöiden osuus on tarjota työssäoppimiseen mahdollisuus sekä sosiaalinen ohjaus.
- Tavoitteena ISO9000 laatujärjestelmän mukainen sertifikaatti vuonna 2010.
- Toimitilasuunnittelun aloittaminen eli nykyiset toimitilat ovat pirstaloituneena ja tavoitteena on niiden yhtenäistäminen.
- Visio 2011: Tavoitteena on profiloituminen yhä enemmän kuntoutuspalveluja tuottavaksi toimijaksi ja kuntoutustoiminnan vahvistaminen ostopalvelusopimuk-

sin sekä Työ- ja elinkeinohallinnon ja Kelan palveluiden kilpailutuksissa menestyminen ja uusien palveluiden kehittäminen.

6.4. PosiVire Oy

Omistajataho, omistussuhteet:

Helsingin kaupungin 2007 perustama ja omistama osakeyhtiö. Konserniohjaus ohjaa yrityksen toimintaa.

Perustamisvuosi ja perustamistoimet:

PosiVire Oy on perustettu joulukuussa 2007. Ennen perustamista Helsingin kaupungissa toteutettiin laaja kysely kaupungin hoivapalveluissa avustavien tehtävien määräästä ja työvoiman tarpeista niiden toteuttamiseen. Tämän perustella laadittiin yritykselle liiketoimintasuunnitelma sosiaali-, talous- ja yritysneuvontapalvelujen yhteistyönä.

Organisaatiomuoto:

Osakeyhtiö, joka on rekisteröity sosiaalisten yritysten rekisteriin 11/2008.

Pääasiallinen asiakas-/kohderyhmä:

- PosiVireen työntekijöistä kaikki ovat joko pitkäaikaisyrittömiä, osatyökykyisiä tai tukityöllistettyjä. Työntekijöiden joukossa on myös näihin ryhmiin kuuluvia maahanmuuttajia.
- Työntekijät palkataan pääsääntöisesti palkkatukityöhön, työharjoittelua ja työelämävalmennus eivät suuressa määrin kuulu yrityksen toimintaan, koska kyseessä on hoivapalvelujen tuottaja.
- PosiVireellä oli 10/2009 41 työntekijää hoiva- ja hyvinvointialan tukipalveluissa Helsingin kaupungin sosiaaliviraston ja terveyskeskuksen työpaikoilla.
- Heidän esimiehinnään ja valmentajinaan toimi 3 palvelupäällikköä. Yhden esimiehen vastuulla toimi 15 työntekijää/valmennettavaa.
- Työntekijät ohjautuvat yritykseen työhallinnon kautta sekä sosiaali- ja terveysalan valmentavasta koulutuksesta. Työntekijöiden valinta tapahtuu kuitenkin aina yrityksen toimesta.
- Työntekijöissä on myös kehitysvammaisia työntekijöitä, jatkossa on tarkoitus kehittää edelleen kehitysvammaisten työllistämistä ja sen organisoimista osin yrityksen kautta.

Toimialat, joilla keskus toimii:

- Toiminta koostuu pääsääntöisesti vanhuspalvelujen avustavista tehtävistä, kuten siivous-, ateria- ja pyykkihuoltopalvelut, saattaminen ja asiointipalvelut, viriketoiminta, ym. palvelukodeissa tapahtuva hoivaväestön avustaminen.
- 11/2009 käynnistyi PosiVireen yhteistyö Kiinteistö Oy Kaapelitalon kanssa. PosiVireen henkilöstöä työllistyy erillisiin kiinteistön korjaus- ja huoltotehtäviin.
- Vaikeavammaisten saattaja- ja avustajapalvelujen tuottaminen siirtyi 1.1.2010 PosiVire Oy:lle. Tavoitteena on tuottaa saattaja- ja avustajapalvelua niille asiakasryhmille, jotka kuuluvat Vammaispalvelulain (VPL) 380/82 § 8 piiriin. Saattaja- ja avustajapalvelussa huomioidaan mahdolliset asiakaskohtaiset rajoitukset ja erityistarpeet. Asiakkailla tulee olla maksusitoumus saattaja- ja avustajapalveluun. Maksusitoumus haetaan, oman asuinalueen vammaisten sosiaalitoimipisteestä vammaispalvelun sosiaaliohjaajalta. Palvelun työntekijät perehdytetään työtehtäviinsä, he saavat kerran kuukaudessa yksilöllistä ohjausta ja opastusta esimieheltään, ja heille järjestetään tehtävää vastaavaa koulutusta puoli vuosittain.

(PosiVire Oy, 2010.)

Pääasiallinen rahoitus:

- PosiVire rahoittaa toimintansa kokonaan Helsingin kaupungin kanssa solmittujen palvelusopimusten kautta. Palvelusopimukset on hankittu yritykseltä in-house-hankintoina. 3/2009 palvelusopimuksia oli 60 kappaletta. Palvelukokonaisuuksien ja sopimusten hinnat on määritelty lautakuntatasolla.
- Yrityksen tavoitteena ei ole tuottaa voittoa.

Koetut organisaatiomuodon tuomat edut ja haitat toiminnalle (toimijat 3/2009):

- Organisaatiomuodon selkeänä etuna päätöksenteon joustavuus
- Kaupungin hankintasopimukset turvaavat työllistämistoiminnan pitkäjänteisyyden.

Toimijoiden omat kommentit/kehittämisehdotukset (3/2009) palvelu-/työllistämistoimintaan tulevaisuudessa

- Yrityksellä on myönteisiä kokemuksia pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistämistä kyseiselle alalle. Epäonnistuneita rekrytointeja ja työsuhteen keskeyttämisiä ei yrityksessä ole ollut keskimääräistä enempiä alan muihin yrityksiin verrattuna. Palvelu-

jen tilaajat ovat olleet PosiVireen työntekijöihin erittäin tyytyväisiä. Iloinen yllätys on ollut myös työntekijöiden keskimääräistä vähäisemmät sairauslomapäivät

- Yrityksessä panostettiin työntekijöiden alkuhaastatteluun ja työjakson aikaiseen jatkuvaan tukeen. Työntekijöille järjestettiin mm. työhallinnon kanssa yhteistyössä voimavaralähtöinen valmennus työtehtäviin ennen työn alkamista. Palvelupäälliköt ohjaavat kukin omia työntekijöitään yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Varsinainen työhön perehdytys toteutetaan kuitenkin työpanoksen ostavan yksikön toimesta.
- Mallin toimivuuden taustalla on avustavien tehtävien selkeä erottaminen ydintehtävistä vanhusten hoivapalveluissa. Avustavat tehtävät on tämän perusteella ollut mahdollista tuottaa omiksi selkeiksi palvelukokonaisuuksiksi, joita hankkimalla Helsingin kaupunki hoitaa samalla työllisyyttä. PosiVireen työllistämät henkilöt eivät korvaa eivätkä tee koulutettujen ammattilaisten töitä vaan päinvastoin vapauttavat ammattilaisten työaika tarkoituksenmukaisesti työtehtäviin ja asiakaspalveluun.
- Yritysmuotoisen työllistämistoiminnan taustalla tulee kiinnittää erityistä huomiota työllistettävien henkilöiden ohjaamisessa ja valinnassa alalle, jotta yritys voi toimia turvallisesti kyseisellä toimialalla. Työnhakijoiden potentiaaliset vahvuudet alalle on tunnistettava rekrytointivaiheessa. PosiVireen toiminnan tarkoituksena on paitsi työllistää heikosti työllistyviä kaupungin yksiköiden palvelukseen myös auttaa työntekijöitä työllistymään vapaille markkinoille tai opiskelemaan.
- PosiVire toiminnallaan tarjoaa työpaikan muuten vaikeasti työllistyvälle ihmiselle. PosiVire pyrkii räätälöimään jokaiselle työntekijälle yksilöllisesti suunnitellun työnkuvan ja työajan, juuri sen ihmisen tarpeita ja työkykyä silmällä pitäen. Usealle työntekijälle on ensimmäinen kerta, kun heillä on side työterveyshuoltoon. Jokainen työntekijä on käynyt työsuhteen alussa niin työterveyshoitajan kuin työterveyslääkärinkin vastaanotolla, jolloin ihmisen työkyky on arvioitu työpaikkaa silmällä pitäen. Tarkastuksissa ilmenneet terveysongelmat mm. ylipaino, korkea verenpaine ovat sen jälkeen työterveyshuollon seurannassa. Työterveyshuollosta pyritään myös antamaan tietoja, neuvontaa ja ohjausta joka kannustaisi oman terveytensä hoitamiseen jatkossakin. PosiVireen kautta työntekijöillä on järjestetty ennaltaehkäisevän terveydenhuollon lisäksi sairaanhoito. (PosiVire, 2010.)
- Yritysmuotoinen työllistämistoiminta sulkee osaltaan pois joitakin työllistämismahdollisuuksia, kuten esim. kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen osana toimintaa.

7. Oulun seudun kuntien monipalvelukeskukset tai niiden perustamissuunnitelmat

Oulun seudun kunnissa on pääsääntöisesti oma työkeskus, jossa asiakkaina lähinnä kehitysvammaisia, mutta jonkin verran myös mielenterveyskuntoutujia, kaksi kuntaa järjestää työtoiminnan ostopalveluna naapurikunnasta tai alueen muulta palveluntuottajalta. Haukiputaan kunnassa toimivan Monipalvelukeskus Tsempin asiakas-kuntaan kuuluvat kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien lisäksi kuntouttavassa työtoiminnassa olevat Starttipajan nuoret. Oulun kaupungin kuntoutuskeskus Kipinän asiakas-kuntaan kuuluvat edellä mainittujen asiakasryhmien lisäksi myös työ- ja toimintakykykartoituksessa olevat pitkäaikaistyöttömät henkilöt. Oulunsalon kunnassa Salontupa-hankkeen ajatuksena olisi tuottaa palveluita mahdollisimman laajalle asiakaspojalle. Oulun seudun ammattiopiston Pirilä-hankeessa pääkohderyhmässä ovat nuoret, mutta palveluita ja toimintamahdollisuuksia pyritään tarjoamaan myös eri ikäryhmille eli ”vauvas-ta vaariin”.

7.1. Kuntoutuskeskus Kipinä, Oulun kaupunki

Helena Hemmilä

Tausta

Kuntoutuskeskus Kipinä on Oulun kaupungin asumis- ja päiväpalveluiden kuntoutus- ja työtoimintayksikkö.

Toimiala

- Kuntoutuskeskus Kipinässä toimivat mielenterveyspalveluiden psykiatrinen avokuntoutustyöryhmä ja sosiaalipalveluiden Kipinän toimintakeskus.
- Kuntoutus on suunnitelmallista, tavoitteellista ja määräraikaista. Toimintakeskuksessa on päiväpalvelutoimintaa. Työ- ja päivätoiminnan käynnit voi aloittaa tutustumiskäynnin ja/tai sosiaalityöntekijän palvelupäätöksen ja kartoituksen jälkeen. Sijoituspäätöksen palvelupäätöksen jälkeen tekee asumis- ja päivätoimintayksikkö

Organisaatiomuoto/Hallinnoija

Oulun kaupungin sosiaalipalvelut

Rahoitus

Toiminta järjestetään Oulun kaupungin sosiaali- ja terveystoimen budjettirahoituksella perustuen vuosittaisiin palvelusopimuksiin.

Pääasiallinen asiakasryhmä

Toimintaa järjestetään oululaisille mielenterveyskuntoutujille, kehitysvammaisille, päihdekuntoutujille ja muille erityisryhmille. Lisäksi tarjotaan työkokeilumahdollisuuksia mm. työttömille. Asiakkaat ohjautuvat työkokeiluun työvoiman palvelukeskuksen kautta. Toiminta ja käynnit ovat asiakkaalle maksuttomia.

Toiminta:

Päiväpalvelukäynti:

- kuntouttavaa ja toimintakykyä ylläpitävää
- päivätoimintaa, työtoimintaa, työkokeilua, kerhotoimintaa
- henkilöille, jotka tarvitsevat aktivointia arkipäivän jäsentämisessä, psyykkistä tukea, tai kuntouttavan sosiaalisen ympäristön

Avotyöhön ja tuettuun työhön valmentaminen sekä ammatilliseen koulutukseen ohjaaminen:

- Kuntoutuskeskus Kipinän toiminta sisältää myös ammatilliseen koulutukseen ohjaamisen ja avotyöhön ja tuettuun työtoimintaan ohjauksen

Työtoiminta:

Käsityö

- Käsityöosastolla kuntoutujat tekevät tilaustöitä tai omia käsitöitä, mm. savityöt, korut, tilkkutyöt, korin punonta, kankaan painanta, neuletyöt, vaatteiden korjaustyöt
- Ohjaajina kaksi työnohjaajaa
- Keskiiviikkona on avoin toimintapäivä, jolloin tehdään käsitöitä itselle

Pahvityö

- Pahviverstaalla tehdään työnohjaajan opastuksella esimerkiksi mittojen mukaan erikokoisia kannellisia laatikoita, lehtikoteloita ja lokerikoita.
- Pahvituotteita tilaavat erilaiset yritykset ympäri Suomea

Puhtaanapito

- Kipinän tilojen päivittäiseen puhtaanapitoon osallistuu useita kuntoutujia
- Työtoiminnan ohjaaja opastaa siivousvälineiden ja pesuaineiden käytössä sekä siivoustyössä

Pesulapalvelu

- Kuntoutujien työtehtäviin kuuluu myös asumispalveluyksiköiden pyykkihuollon tehtäviä

Puutyö

- Kuntoutujat voivat kahden työntekijän ohjaamana tehdä tai korjata itselleen kalusteita ja osallistua tilaustöiden tekemiseen
- Puuverstaalta voi ostaa kuntoutujien valmistamia tuotteita
- Pienimuotoisten metallitöiden valmistaminen on mahdollista
- Kerran viikossa on avoin toimintapäivä, jolloin tehdään omia töitä

Taulunkehystys

- Kuntoutujat kehystävät ammattimiehen ottein tauluja tilaustyönä asiakkaiden toiveiden mukaisesti

Keittiötyö

- Kuntoutujien työtehtäviä ovat päivittäisten aterioiden valmistamiseen liittyvät avustavat työt ja kahvilamyyntiin tulevien leivonnaisten leipominen.
- Kuntoutujat avustavat kahvin keittämisessä, ruoan jakelussa ja kassan hoitamisessa

- Kipinän asiakkailta ja henkilökunnalla on ruokailumahdollisuus ma - to klo11.00 -12.30 , pe klo10.45 -12.00

Muovityö

- Valmistetaan monenlaisia muovitaskuja, pinssejä, lehtiöitä, avaimenperiä, heijastimia yms.

Kerhotoiminta:

- Uudet kuntoutujat ohjataan työtoimintaan kerhotoiminnan kautta. Kerhotoiminta on valmennusta säännöllisempään työtoimintaan osallistumiseen, jolloin opitaan mm. aikataulujen noudattamista ja tutustutaan kuntoutuskeskuksen toimintatapoihin ja henkilöistöön

Kipinässä järjestetään useita erilaisia kerhoja viikoittain (2 kerhoa /päivä)

- Karaoke
- Peliryhmä (toiminnallinen kerho)
- Kaupungin palveluihin tutustumisryhmä/kerho
- Elokvakerho
- Liikuntakerho
- Kokkikerho (ruoanvalmistusryhmä)
- Keskustelukerho
- Retkitoiminta

Musiikkiterapia:

- Musiikkiterapia on luoviin terapioihin kuuluva kuntoutus- ja hoitomuoto, jossa musiikkia käytetään välineenä monin eri tavoin
- Musiikkiterapiaa antaa koulutettu musiikkiterapeutti
- Musiikkiterapiassa voidaan soittaa, laulaa, säveltää ja tehdä äänitteitä.
- Musiikkia, myös kuunnellaan ja sen herättämistä ajatuksista keskustellaan, tehdään kuvia ja/tai kirjoitetaan
- Musiikkiterapia voi olla yksilö- tai ryhmäterapiaa

	Henkilökunta	Asiakkaita päivittäin	Asiakkaiden kokonaismäärä
Kontinkankaan työkeskus	7	54	64
Karpalon toimintakeskus (Ylikiimingin kaupunginosa)	3	23	28
Kipinän toimintakeskus	10 + 4,5	55 + 35	250 + 44

Taulukko 1. Asiakas- ja henkilöstömäärät

Työ- ja toimintakyvyn arviointi:

- Toimintaterapeutti tekee toiminta- ja työkyvyn arvioita yhteistyössä työtoiminnan ohjaajien kanssa

Liikunnallinen kuntoutus:

- Liikunnallinen kuntoutus voi olla yksilö- ja ryhmämuotoista
- Kuntoutus voi olla mm. kuntosaliharjoittelua, uintia, vesijumppaa, kävelyä ja pilatesta
- Liikunnallista kuntoutusta ohjaa kaksi työntekijää

Ryhmät:

Kipinäalossa toimii useita ryhmiä, joiden toiminnasta saa lisätietoja työntekijöiltä. Esimerkkejä ryhmistä:

- Musiikkiterapian bändiryhmä
- Papin ryhmä
- Kuntosaliryhmä
- Taideryhmä (kuntoutujien ohjaama)

Kontinkankaan työkeskus

- Itsenäiseen elämään tukeminen
- Kuntoutuminen ja työkyvyn ylläpitäminen
- Omatoimisuuden ja sosiaalisten taitojen harjoittaminen
- Työtaitojen vahvistaminen
- Asumisen tukeminen
- Avotyöhön/ tuettuun työhön valmentaminen

7.2. Monipalvelukeskus Tsemppi, Haukiputaan kunta

Esa Kynkäänniemi

Tausta

Kehitysvammaisten työtoiminnan siirryttyä kunnan hallinnoimaksi 1.1.1992 palvelutoiminta käynnistettiin Teollisuustiellä toimintanimikkeen Haukiputaan Työkeskus alla. Vuoden 1998 aikana toiminta siirrettiin Verstasielle Martinniemen tarkoitusta varten saneerattuun n. 1000 m²:n teollisuushalliin. Työ- ja koulutuskeskus Tsemppi nimikkeellä käynnistettyyn toimintaan otettiin mukaan alkusi kaksi nuorten työpajayksikköä, pajakoulu ja koulutoimen kalustohuolto. Vuoden 2008 aikana otettiin käyttöön toimintanimike Monipalvelukeskus Tsemppi. Tsemmissä ja sieltä käsin toteutetaan seuraavia kunnan hallinnoimia palveluja: Kunnan budjettivaroin toteutettu työllistäminen, kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työ- ja päivätoiminta, nuorten työpajatoiminta (neljä erillistä työpajayksikköä), Vireä 3-sektori hanke ja koulutoimen kalustohuolto.

Toimiala

Kunnan työllistäminen budjettivaroin sisältää työttömien aktivointia työharjoitteluun, työelämän valmennukseen, työkokeiluun, yhdyskuntapalveluun, palkkatuella työllistämiseen ja kuntouttavaan työtoimintaan. Näiden toteutukseen osallistuvat kaikki hallintokunnat.

Kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminta sisältää keittiötyöskentelyä, tekstiili-, kudonta- ja ompelutöitä, monipuolista puun käsittelyä ja puutuotteiden valmistusta, koivuklapien valmistusta, alihankintatöitä, kuntouttavaa päivätoimintaa, askartelua, selviytymistä arjen ongelmista, liikuntaa ja musiikkikuuntelua ja -esittämistä.

Mielenterveyskuntoutujille suunnattu ryhmävalmennus tähtää aktivoimista harrastuksiin ja parempaan arjessa selviytymiseen. Syksyllä 2010 aloittaa kaksi uutta toimintaryhmää valmentaen monipuolisesti erilaisiin liikunta-harrastuksiin.

Nuorten työpajatoiminta sisältää yksilö-, ryhmä-, kuntoutus- ja työvalmennusta. Starttipaja, jossa kohderyhmänä ovat päihde- ja huumeongelmataustaiset nuoret, toteuttaa yksilö- ja ryhmävalmennusta. Kolme tuotannollisen pajan yksikköä valmentavat nuoria yksilövalmennuksen lisäksi käyttäen erilaisia työtoimintoja valmennuksen välineinä (kudonta, ompelu, tekstiilityöt, puutyöt, erilaiset palvelutehtävät yksityisille ja kunnan hallintokunnille, eräruokailupalvelut, kunnan ulkoilualueiden hoitotyöt jne.).

Organisaatiomuoto

Monipalvelukeskus Tsempin toiminta toteutetaan kunnan perusturvapalvelujen hallinnoimana lukuun ottamatta koulutoimen kalustohuoltoa, joka toimii sivistyspalvelujen alaisuudessa sekä kunnan yleinen työllistäminen, jota hallinnoidaan 1.1.2010 lähtien keskushallinnosta käsin.

Rahoitus

Vuoden 2008 toteutuman mukaan kunnan työllistäminen budjettivaroin aiheutti n. 164 000 euron nettokustannukset, kehitysvammaisten- ja mielenterveyskuntoutujien työ- ja päivätoiminta n. 302 000 euron kustannukset, nuorten työpajatoiminta n. 154 000 euron kustannukset, Vireä 3-sektori hanke n. 12 000 euron kustannukset (aloitti toimintansa loppuvuodesta 2008) ja koulutoimen kalustohuolto n. 73 000 euron kustannukset. Toteutuneet kustannukset vuodelta 2008 olivat yhteensä n. 695 000 euroa. Toiminnan laajentamista ja kehittämistä kuvaa se, että kunnan nettomenoksi vuodelle 2009 on budjetoitu

tu n. 1 121 000 euroa. Edellä mainittujen kunnan nettokustannusten lisäksi toimintoja rahoitettiin työhallinnon palkkatuella, kansallisella tuella ja ESR -rahoituksella.

Pääasiallinen asiakasryhmä

Yleisen työllistämisen pääasiallisen asiakasryhmän muodostivat haukiputaalaiset pitkäaikaistyöttömät ja heistä erityisesti ne, joiden työttömyysturvasta Kela laskutti kuntaa. Budjettivaroin on tuettu myös yleishyödyllisten yhdistysten työllistämistoimintoja näiden työllistäessä pitkäaikaistyöttömiä, joista Kela laskuttaa kuntaa.

Kehitysvammaisten- ja mielenterveyskuntoutujien työ- ja päivätoimintapalveluja tarjottiin lakisääteisen, subjektiivisen oikeuden omaaville kehitysvammaisille asiakkaille ja mielenterveyskuntoutujille. Kehitysvammaisille koululaisille tarjottiin myös loma-ajan hoitoa ja aamu- ja iltapäivähoitoa.

Mielenterveyskuntoutuja-asiakkaille perustettiin omat ryhmävalmennukseen perustuvat kahtena iltapäivänä/viikko kokoontuvat toimintaryhmät, jotka käynnistettiin 1.2.2010. Mielenterveyskuntoutujille suunniteltua toimintaa tullaan lisäämään syksyllä 2010 perustamalla kahtena iltapäivänä/viikko toteutettavat liikuntaryhmät.

Nuorten työpajatoiminnan kohderyhmänä olivat erityisesti syrjäytymisuhanalaiset haukiputaalaiset nuoret.

Vireä 3. -sektori hankkeen kohderyhmänä ovat kaikki Haukiputaan n. 270 yleishyödyllistä yhteisöä, joiden valmiuksiin oman toiminnan ja palvelutuotannon kehittämiseksi hanke panostaa.

Koulutoimen kalustohuollon palvelut on suunnattu kunnan kaikkiin kouluihin, joiden kalusteita uusitaan ja korjataan. Lisäksi kalustohuolto huoltaa ja korjaa koulujen puu- ja metallityöstökoneet.

Asiakas- ja henkilöstömäärät

Kunnan yleisen työllistämisen kautta aktivoitiin v. 2008 yhteensä 69 pitkäaikaistyötöntä, kuntouttavan työtoiminnan avulla aktivoitiin yhteensä 35 työtöntä, työharjoitteleluun ja työelämän valmennukseen sijoitettiin yhteensä 112 työnhakijaa.

Kehitysvammaisten- ja mielenterveyskuntoutujien työ- ja päivätoiminnassa oli mukana yhteensä 63 asiakasta.

Pelkästään mielenterveyskuntoutujille suunnattua ryh-

mävalmennusta tarjottiin n. kymmenelle asiakkaalle ja määrä lisääntyy n. kymmenellä uudella asiakkaalla syksyllä 2010 käynnistyvien liikuntaryhmien myötävaikutuksella.

Nuorten työpajatoiminnan palveluissa oli mukana yhteensä 53 nuorta.

Vireä 3.- sektori -hankkeen kanssa yhteistyössä oli yhteensä 13 yhdistystä (yhdistys aloitti toimintansa loppuvuodesta 2008).

Koulutoimen kalustohuolto palveli yhteensä 15 eri kouluyksikköä.

Vakituista henkilöstöä palvelujen toteutuksissa on ollut yhteensä 14 henkilöä.

7.3. Salontupa-hankesuunnitelma, Oulunsalon kunta

Hilkka Karttunen ja Anni Lyytikäinen

Tausta

Hankesuunnitelmassa 1.6.2004 on määritelty, että Salontupa olisi monitoimikeskus, jonka toiminta-ajatuksena on tuottaa oulunsalolaisille avopalvelujen käyttäjäryhmille elämänhallintaa edistävää ja työelämään kuntouttavaa toimintaa. Salontupa olisi osa alueellista hyvinvointiverkostoa, joka toimii yhteistyössä koulutus- ja tutkimusorganisaatioiden kanssa.

Toimintamallissa otetaan huomioon:

- Käyttäjänäkökulma, mm. yksilöllinen tuki, koulutus, asiakkaan sitoutuminen toimintaan, omatoimisuus
 - Oppimisen ja kehittymisen näkökulma, mm. koulutuskeskusmainen toiminta, elämänhallinnan ja työelämään kuntouttamisen välineiden kehittäminen, oman työn ja työyhteisön kehittäminen, kyky hyvään yhteistyöhön ja työhön sitoutuminen
 - Sisäisen tehokkuuden näkökulma, mm. käyttäjien yksilöllisyyden tukeminen, ryhmien toiminnan ohjaaminen, työntekijöiden joustava yhteistyö
 - Talouden näkökulma, mm. laitteiden, tilojen ja koneiden tehokas käyttö, toiminnan joustavuus, valmistettävien tuotteiden ja palvelujen hyvä laatu, tuotteiden kilpailukykyiset hinnat, taloudellinen toiminta
- Valmennus- ja ohjaus perustuu tiimityöskentelyyn, pari-



ohjaukseen ja useiden asiakasryhmien samanaikaiseen työskentelyyn ja joustavaan toimintaan eri kohderyhmien ohjaamisessa. Salontuvan sisäisissä työsuoritteissa käytetään myös valmentautujien työpanosta.

Toimiala

Salontuvan monipalvelukeskukseen hankesuunnitelmasa määriteltyjä toimialoja ja toimintoja ovat mm. tekstiili-, puu- ja metallityö, askartelu, taide- ja viriketoiminta. Lisäksi erilaiset ulko- ja ympäristötyöt ja pyykinpesu kuuluvat asiakkaiden työmuotoihin. Mymälä, kasvihuone sekä keittiö/kanttiini mahdollistavat erilaisia työtehtäviä ja toimintoja. Monipalvelukeskukseen suunnitellussa palvelualikoimassa on myös asumisvalmennus.

Työ- ja harrastetilojen joustava yhteiskäyttö tuo uusia toimintamahdollisuuksia monille asiakasryhmille (liikuntatilat/juhlasali, koulutus- ja ATK-tilat, asumisvalmennus ja pienryhmätilat, keittiö/mymälä, toimistot ja sosiaalitilat).

Organisaatiomuoto tai hallinnoija

Oulunsalon kunta

Hankesuunnitelmassa mainittuja yhteistyökumppaneita ovat mm. oppilaitokset, järjestöt, Kela ja Työ- ja elinkeinohallinto, yritykset ja yhteisöt.

Rahoitussuunnitelma

Kuntarahoitus, mahdollisesti hankerahoitus

Pääasiallinen asiakasryhmä

- Kehitysvammaiset
- Mielensterveyskuntoutujat
- Työttömät nuoret
- Pitkäaikaistyöttömät
- Vajaakuntoiset
- Muut käyttäjäryhmät; maahanmuuttajat, päihdeongelmaiset, yhdyskuntapalvelun suorittajat, kuntouttava työtoiminta

ASIAKASRYHMÄ	Ryhmä-koko	Asiakkaiden tarpeet	Asiakkaita tukevat palvelut ja toimenpiteet	Palvelun toteutustapa/toiteuttaja
KESKIASTEISESTI KEHITYSVAMMAISET	13	- päivätoiminta	- ohjattu päivä- ja viriketoiminta - toimintap. ruokailu (lounas/päiväkahvi)	Salontuvan henkilöstö
LIEVÄSTI KEHITYSVAMMAISET	10	- työ- ja toimintakyvyn arviointi - työtoiminta	- ohjattu työtoiminta - työpäivän ruokailu (lounas/päiväkahvi)	Salontuvan henkilöstö
MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAT (useita 1-6 hengen ryhmiä)	6	- arkielämästä selviytyminen - itsetunnon koheneminen - hyväksytyksi tuleminen - sosiaalisuus ja vuorovaikutus - työ ja toiminta	- pienryhmäohjaus - yksilöohjaus - työ- ja toiminnallinen kuntoutus - yhteiskuntaan integrointi	Mielensterveysohjaaja Ostopalvelu Yhteistyö terveyskeskuksen kanssa
ALLE 29-VUOTIAAT TYÖTTÖMÄT NUORET - nuorten yhteiskuntatakuu		- työkokemus ja työelämän säännöt - taidot - aktiivointi ja motivointi - arkielämän taidot	- ohjattu työ/henkilökohtainen ohjaaja - pariohjaus (kuraattori/työvalmentaja) - urasuunnittelu - tuki koulutukseen ja työelämään hakeutumisessa	Salontupa/työpaja
TYÖTTÖMÄT 29 vuotta täyttäneet	12 25	- työ - työkyntöisuuden palautuminen - tuki työelämään pääsemiseksi - yhteisöllisyys - sosiaalisuus - identiteetin tukeminen	- työllistämisen eri muodot - ryhmätoiminta - kurssit - retket - harrastustoiminta	Salontupa/työpaja/kunta Työttömien tukiyhdistys OTTU Ry

Taulukko 2. Salontupa -hankkeen arvioitu henkilöstö- ja asiakasmäärät sekä suunniteltu toiminta

7.4. Pirilän toimintakeskus, Oulun seudun ammattiopisto

Pentti Rautakoski

Tausta

Pirilän alueen vanhimmat rakennukset sijoittuvat 1800-luvulle. Samalle vuosisadalle ulottuu myös puutarha-alaan liittyvä koulutus Kempeleessä. Viime sotien jälkeen puutarha-alaan koulutus siirtyi Pirilän tilan alueelle. Nykyisin tuo entinen puutarhaoppilaitos on osa Oulun seudun ammattiopiston Kempeleen yksikköä.

Pirilän toimintakeskushanke on ollut valmistelussa vuodesta 2007, jolloin OSAO:n Kempeleen yksikönjohtajan Tapio Pudaksen aloitteesta toimintakeskusasiaa lähdettiin viemään eteenpäin yhteistyössä Kempeleen kunnan kanssa. Toiminnan suunnittelua ja toteutusta on siitä lähtien hänen kanssaan ollut kehittämässä Kempeleen kunnan perusopetuksen rehtori ja projektipäällikkö Pentti Rautakoski.

Keskeistä on ollut suunnitella sellaisten toimintojen järjestämistä alueella, jotka tukevat myös ammattiopiston toimintaa. Vaikka palveluita on suunnitteilla eri-ikäisille asiakkaille, on painopiste alkuvaiheessa ollut nuorille suunnattujen palveluiden kehittämisessä.

Pirilän toimintakeskuksen toimintamalli tarkoittaa ennen kaikkea **yhteistä toimintaympäristöä**, jossa toimintaa järjestetään. Yhtä tärkeänä on kuitenkin pidetty yhteistä toimintatapaa, jolla palveluja järjestetään. Toimintapa perustuu malliin, jossa eri toimijoiden resursseja kootaan yhteen toimintaympäristöön yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Periaatteena on, että eri organisaatiot toteuttavat tai siirtävät alueelle toimintoja, joihin rahoitus tulee organisaatioiden omien talousarvioiden kautta. Tilojen osalta käytäntönä on, että kuntayhtymä vuokraa tilat esimerkiksi kunnan eri toimijoille. Samaa periaatteita toteutetaan myös eri yhdistysten ja järjestöjen tilojen käytölle.

Kokonaisuudessaan aluetta on tarkoitus kehittää monipuoliseksi ja toiminnalliseksi oppimisympäristöksi. Oma lukunsa on alueen puutarhamainen ympäristö, joka tarjoaa monenlaisia mahdollisuuksia luonnon ja kulttuuriympäristön kokemiseen.

Toimintakeskuksen tilojen monipalvelukäyttö

Vanhassa puutarhaoppilaitoksen päärakennuksessa Tiili-pirilässä tehtiin kesän 2009 aikana saneeraus. Asuntolanhoitajan toimitilat ovat nuorisotilan yhteydessä ja hän toimii osana nuorisotilojen henkilökuntaa.

Tiili-Pirilän nuorisotilat:

- Kempeleen kunnan ylläpitämä lasten- ja nuortentalo
- Opiskelija-asunnossa asuvien opiskelijoiden vapaa-ajanvietto
- 4H-toiminnan toimisto
- Tiloja vuokraavat toimistokäyttöön myös kolme kempeleläistä urheiluseuraa

Opetustilat:

- OSAO:n ammattistarttiluokka
- Kempeleen kunnan perusopetuksen 10-luokka

Vastaanottotilat

- Opiskelijahuollon henkilöstö
- Työ- ja elinkeinotoimiston nuorille suuntautuvat ammatinvalinta-, urasuunnittelu ja työnvälitysohjauspalvelut
- Seudullisen hankkeen etsivän nuorisotyön työntekijä
- Sosiaalityöntekijä (aktivointisuunnitelmat ja nuorille suunnattu matalan kynnyksen sosiaalityö)

Tiloissa on aloittamassa sosiaali- ja terveystoimen edustajien muodostama nuorten neuvolatiimi tukemaan yhteistä toimintaa.

Muut tilat:

- Rakennuksessa sijaitsevan opiskelijaravintolan käyttöä myös järjestöjen ja yhdistysten kokoontumistilana vietiin eteenpäin vuoden 2010 aikana.
- Konekoulun tilat mahdollistavat myöhemmin monipuolisen taide- ja kulttuurikeskuksen toiminnan.
- Alueella sijaitsevien muidenkin rakennusten käytöstä osana toimintakeskusta on olemassa suunnitelmia ja niistä käydään neuvotteluja eri toimijoiden kanssa. Tulevaisuudessa alueella on tarkoitus aloittaa esimerkiksi avoimen päiväkodin ja perhetuvan toimintaa.

Pajatilat:

- Entisen konekoulun tiloihin suunnitellaan pajatiloja, joita on alettu hyödyntämään ammattiopiston opiskelijoiden taide- ja kulttuurikasvatuksessa.
- Tiloissa on myös käynnistetty samanaikaisesti ns. ammattipajatoiminta, joka on tarkoitettu opintojen keskeyttämisvaarassa oleville opiskelijoille. Ammattipajassa opiskelija voi toteuttaa kädentaitoihin, taiteeseen tai kulttuuriin liittyvää toimintaa. Tavoitteena on



löytää toiminnan kautta valmiuksia opintojen jatkamiseen ammatillisessa koulutuksessa. Ammattipajatoiminnan on tarkoitus laajentua myös kunnille myytäväksi nuorten työpajatoiminnaksi syksyn 2010 aikana.

Työssäoppimisen, työharjoittelun ja työtoiminnan mahdollisuudet

- Työssäoppimis- ja harjoittelupaikkana toimintakeskus tarjoaa esimerkiksi ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille monipuolisia mahdollisuuksia.
- Työkeskuksen asiakkaille toimintakeskuksen on tarkoitus tulevaisuudessa tarjota tuettuja työpaikkoja.

Siirtymät perusopetuksesta ammattiopintoihin

Toimintakeskukseen keskeisesti liittyvä tavoite on saada aikaan myös mahdollisimman joustava ja tarvittaessa tuettu jatkumo oppilaiden siirtyessä perusopetuksesta am-

matillisen toisen asteen opiskelijoiksi. Tähän liittyen kehitetään rakenteita joustavan perusopetuksen toiminnan ja ammattiopiston yhteistyölle.

Organisaatiomuoto/Hallinnoija

- Pirilä -hanke on ollut OSAO:n Kempeleen yksikön ja Kempeleen kunnan yhteiskehittämishanke, jota on toteutettu osana yksikön muuta toimintaa
- 8/2009 - 2010 projektipäällikön palkkaukseen saatu tukea TUKEVA -hankkeesta
- Syksyllä 2010 ESR -hankerahoituksella palkataan projektihenkilöstöä

Pääasiallinen asiakasryhmä

Palveluita ja toimintaa on suunnitteilla eri-ikäisille asiakkaille ja kohderyhmille. Painopiste on ollut nuorille suunnattujen palveluiden kehittämisessä.

8. Oulun seudulla toimivien järjestöjen monipalvelukeskukset ja kehittämishankkeet

Vuoden 2009 aikana Oulun seudulla työllistämistoimintaa kehitettiin monen toimijan taholta. Ouluun syntyi Työllistämisen monipalvelukeskus, kun Nuorten Ystävät ry keskitti työllistämispalvelut ja -projektit Tukkitielle. Yritetään Yhdessä ry osallistui työpankkikokeiluun ja asukasyhdistysten ja Oulun kaupungin yhteisötoiminnan toimesta tehtiin Palke -esiselvitys, jonka tavoitteena oli kehittää asukastupatoimintaa sekä organisoida niiden palvelutoimintaa työllistämistä tukevalla tavalla. Lisäksi Oulussa ja Oulun seudulla käynnistyi vuoden 2008 loppuvuoden aikana useita työllistämishankkeita, mm. Oulunseutu Yrityspalveluiden, ODL-säätiön ja Nuorten Ystävät ry:n yhteishanke RÄTY – Räättälöityä työvoivaa yrityksiin -hanke, jonka tavoitteena on työpoolin toimintaedellytysten selvittäminen ja työpoolin mallinnus. Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen toimesta tehty seudun kolmannen sektorin työllistämispalveluista ja -hankkeista kartoitus osoittaa, että Oulun seudulla on varsin kattava ja monipuolinen työllistämisen-, valmennus-, kuntoutus- ja koulutustoimijaverkosto, jota voidaan kutsua myös työllistämisen monipalveluverkostoksi. Lisäksi Haukiputaan kunnan hallinnomassa Vireä 3. -sektori -hankkeessa kehitetään haukiputaalaisten yhdistysten ja järjestöjen kanssa yhteistyössä niiden toimintaa. Vireä 3.- sektori -hankkeen kanssa yhteistyössä oli yhteensä 13 yhdistystä.

8.1. Tukkitien työllistämisen monipalvelukeskus, Nuorten Ystävät ry

Jaakko Seppänen ja Lea Nikula

Tausta

Tukkitien työllistämiskeskus aloitti toimintansa vuoden 2009 alussa. Tukkitien työllistämiskeskus perustettiin Nuorten Ystävät ry:n omistaman Tervatulli Oy:n rinnalle sosiaalisen työllistämisen toimintaympäristön kehittämiseksi. Sittemmin Tervatulli Oy:n ympäristöliiketoiminnan

päättyttyä, on Tukkitien työllistämiskeskus jatkanut Nuorten Ystävien sosiaalisen työllistämisen perinnettä.

Toimiala

- Työ- ja työhönvalmennuksen sekä ammatillinen kuntoutuksen palvelut ja kehittämistoiminnot
- Työharjoittelut, työkokeilut, työelämävalmennusjakso, TET- jaksot ja palkkatukityöllistäminen.
- Pyörien ja pienkoneiden huolto ja korjaus.
- Kahvilapalvelut.
- Korjausompelimo ja siistimispalvelut.

Organisaatiomuoto/Hallinnoija

Tukkitien työllistämiskeskus on osa Nuorten Ystävät ry:n toimintaa ja Nuorten Ystävien hallitus käyttää ylintä päättäntävaltaa työllistämiskeskuksen toiminnassa.

Rahoitus

Työllistämiskeskuksen rahoitus muodostuu pääosin eri hankkeille ja projekteille myönnettyistä rahoituksista (ESR, Työvoimapoliittinen avustus, RAY, Kela ja Yhteisvastuukeräys) ja pienistä lahjoituksista.

Pääasiallinen asiakasryhmä

Vaikeasti työllistyvät ja osatyökykyiset työnhakijat, kuten pitkäaikaistyöttömät nuoret ja aikuiset, mielenterveyskuntoutujat, kehitysvammaiset ja maahanmuuttajat.

Asiakas- ja henkilöstömäärät

Työllistämiskeskuksen eri hankkeiden asiakkaan oli vuonna 2009 yhteensä 152 eri-ikäistä henkilöä, joista 35 henkilöä työllistyi. Asiakkaat työllistyivät pääosin avoimille työmarkkinoille eri yhteisöihin ja yrityksiin. Työllistämiskeskuksessa työskentelee päivittäin 22 työsuhhteessa tai palkkatukityösuhhteessa olevaa henkilöä.

8.2. Palke-esiselvitys: Oulun kaupungin yhteisötoiminnan palvelukonseptin kehittäminen ja sosiaalinen yrittäjyys, Oulun kaupunki ja asukasyhdistykset

Satu Kaattari-Manninen

Tausta

Keskushallinnon yhteisötoiminta on Oulun kaupungin ja kolmannen sektorin kumppanuustoimintaa. Osallistumisen ja vaikuttamisen tiimi tekee sektorirajapinnalla monipuolista verkostotyötä. Yhtenä osana kokonaisuutta on asukastupatoiminta. Asukastupatoiminnassa Oulun kaupunki tarjoaa toiminnalle puitteet käsittäen 13 asukastupatilaa tietotyötoreineen. Tilojen toiminnasta vastaavat kolmannen sektorin toimijat, asukasyhdistykset. Oulun kaupunki tukee yhdistysten toimintaa toiminta-avustuksin. Asukastupatoiminnasta vastaavat yhdistykset työllistävät palkkatuella henkilöitä tuottaen mm. lukuisia arjen hyvinvointia tukevia palveluita alueen asukkaille. Palvelutoiminnan kysynnän ja työllistämistoiminnan kasvun vuoksi on syntynyt tarve toiminnan uudelleen organisoinnille. Myös ulkoiset tekijät kolmannen sektorin palveluntuotantoon liittyen, kuten verottajan linjaukset ja palkkatukisäännöksissä tapahtuvat muutokset, asettavat vaatimuksen uuden mallin käyttöönotolle.

Oulun kaupungin keskushallinnon yhteisötoiminta toteutettiin yhteistyössä asukasyhdistystoimijoiden kanssa Palke-esiselvityksen: ”Oulun kaupungin yhteisötoiminnan palvelukonseptin kehittäminen ja sosiaalinen yrittäjyys” 1.6.2009–31.12.2009.

Toimiala

Asukastupien toiminta rakentuu alueen asukkaiden arjen tarpeista. Tuvilla järjestetään kaiken ikäisille asukkaille monipuolista kerho- ja harrastetoimintaa, kuten atk-koulutusta, retkiä, kulttuuritoimintaa ja terveysliikuntaa sekä korjausompelupalvelua. Asukastuvilla valmistetaan kohtuuhintaista kotiruokaa asukkaille, ja näissä ’asukkaiden yhteisissä olohuoneissa’ on mahdollisuus tulla tutuiksi ja verkostoitua oman alueen ihmisten kanssa.

Asukastuvilta käsin tuotetaan myös alueen asukkaiden kohteihin erilaisia arjen hyvinvointia tukevia palveluita. Asukastupien palveluntuotantoon lukeutuu muun muassa siivous-, koti-, ja ateriapalvelua, lastenhoitoapua, asiointiapua, laiteasennuspalvelua, ATK-koulutuksia erityisesti ikääntyneille, kiinteistönhuolto- ja kylätalkkaritoimintaa.

Organisaatiomuoto/Hallinnoija

Oulun kaupunki tarjoaa asukastupatoiminnalle puitteet, kuten tilat ja tietoliikennepalvelut, sekä myöntää vuosittaisia toiminta-avustuksia. Itse tupatoiminnasta asukastuvilla vastaavat eri kumppanuusyhteisöt kuten asukasyhdistykset ja muut kolmannen sektorin vapaaehtoistoimijat.

Rahoitus

Palke -hankkeen esiselvitystä rahoitti Oulun kaupungin keskushallinto ja Pohjois-Pohjanmaan ELY -keskus (Työvoimapolitiittinen projektiavustus).

Palke-hankkeen kohderyhmä

- Asukastupien palveluiden käyttäjät:
Alueen asukkaat kokonaisvaltaisesti, erityisesti ikääntyneet ja syrjäytymisvaarassa olevat, maahanmuuttajat sekä lapsiperheet ja erityistukea tarvitsevat asukkaat
- Asukastupien palvelutuottajat:
Vaikeasti työllistyvät henkilöt, työharjoittelijat, kuntouttavassa työtoiminnassa olevat, vammaiset maahanmuuttajat, vapaaehtoistoimijat, yhteisötoiminnan verkostossa mukana olevat kolmannen sektorin kumppanit
- Oulun kaupunki:
Oulun kaupungin keskushallinto, yhteisötoiminta ja yhteisötoiminnan kumppanuusverkoston kolmannen sektorin toimijat, Oulun kaupungin sosiaali- ja terveystoimi, vanhustyö

Asiakas- ja henkilöstömäärät

Vuonna 2009 asukastuvilla kävi 211 819 henkilöä. Asukastuvilla ruokaili kaikkiaan 51 143 henkilöä, kursseille ja kerhoihin osallistui 20 384 henkilöä. Asukastupien tapahtumiin ja tilaisuuksiin osallistui 28 628 henkilöä. Asukastuvilla toimivat yhdistykset ovat merkittävä työllistäjätaho Oulun kaupungissa ja työllistäminen mahdollistuu pääosin palkkatuen ja kuntalisän turvin.

Asukastupatoiminnan oheen kehittyvä uusi malli - Yhteisöyrittäjä

Kaupunginhallitus käsitteli 16.2.2010 Palke-esiselvityksen raporttia ja päätti, että Yhteisöyrittäjä-hankkeen valmistelua jatketaan esiselvityksen linjausten mukaisesti. Loppuraportista pyydettiin myös lausunto työllisyystoimikunnalta, jossa työllisyystoimikunta esittää 15.3.2010 kau-

punginhallitukselle, että yhteisöyrittäjä perustetaan esiselvityksen mukaisesti. Yrityksen perustamisselvityksessä on oltava sen liiketoimintasuunnitelma, kannattavuuslaskelma, yrityksen osakkaat ja omistusosuudet, hallituspaikat, kaupungin sitoumukset perustettavan yritykseen ja muut asiaan kuuluvat seikat. Lausunto käsiteltiin 18.5.2010 kaupunginhallituksessa, jonka päätöksen mukaan Yhteisöyrittäjä-hankkeen valmistelua jatketaan työllisyystoimikunnan lausunnon mukaisella perustamisselvityksellä.

Palveluiden eriyttäminen yhdistystoimintaan ja yritystoimintaan

Jatkossa uuden mallin käyttöönoton myötä asukastupalvelut eriytettäisiin yleishyödylliseen yhdistystoimintaan ja yhteiskunnalliseen yritystoimintaan. Kuviossa 4. esitetään esimerkkimalli, joka tarkentuu liiketoimintasuunnitelman valmistumisen myötä kevään 2011 aikana.

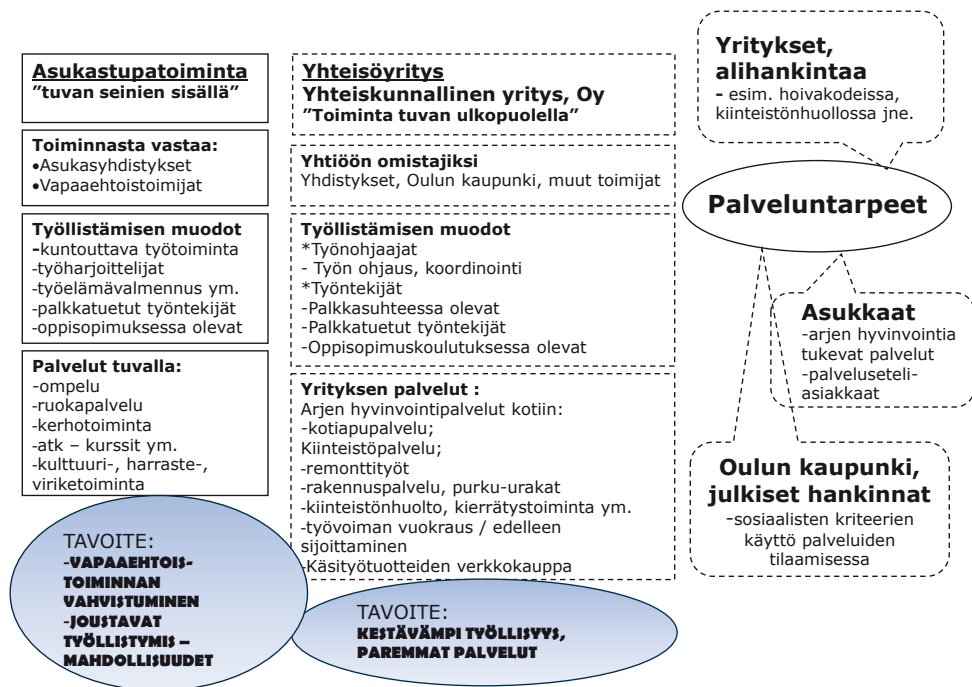
Yhteisöyrittäjä

Asukastupalveluun oheen valmistelussa oleva yhteisöyrittäjä on yleishyödyllinen osakeyhtiö, joka toimii rajoitetun voitonjaon periaatteella (vrt. Iso-Britannian Community Interest Company, CIC-malli). Yhteisöedun yritys toimii alueen asukkaiden ja yhteisöjen hyväksi. Vähintään puolet palvelutuotannon voitosta jätetään yhtiöön, ja tuotto käytetään työpaikkojen luomiseen ja palvelutoiminnan kehittämiseen.

Virikkeellinen asukastupalvelu jatkaa edelleen asukastuvilla vapaaehtoistoiminnan puitteissa, yleishyödyllisten yhteisöjen toiminnassa. Tavoitteena on vapaaehtoistyön ja yhdistyspohjaisen toiminnan vahvistuminen kotiin tuotettavien palveluiden siirtyessä yhteisöyrittäjän piiriin. Nykytoiminnasta eriytetään liiketaloudellinen toiminta Yhteisöyrittäjäksi. Yhteisöyrittäjä tuottaa markkinahintaisia arjen hyvinvointia tukevia palveluita yhteiskuntavastuullisesti. Taloudellisen toiminnan mittaamisen lisäksi yhteiskuntavastuun mittaaminen on olennainen osa yrityksen toimintaa.

Yhteisöyrittäjä tuottaa palveluita yksityisasiakkaiden koteihin. Lisäksi yhteisöyrittäjä tuottaa em. palveluita alihankintasopimuksin hoiva-alan yrityksiin. Yhteisöyrittäjän tuottamia palveluita ovat alueelle tuotetut asukkaiden arjen hyvinvointia ja kotona selviytymistä tukevat palvelut. Näitä ovat mm. kotiapupalvelut kuten lastenhoitopalvelu, siivous, asiointiapu, aterian kuljetuspalvelu, ulkoilu- ja saatteluapu, kiinteistöjen huoltotehtävät, laiteasennuspalvelu, atk-tukipalvelu, kodin pienremontointi ja muutostyöt.

Kehitettävä palvelukokonaisuus on ns. työpankkipalvelu, eli työvoiman vuokraus ja edelleensijoittaminen, sekä työelämävalmennuspalvelu. Palvelut ovat suunnattu ja mm. yrityksille, TE-toimistolle, ja ELY-keskuksille. Toinen kehitettävä palvelukokonaisuus on verkkokauppa, jossa myydään yksityishenkilöiden valmistamia tuotteita, esim. käsityöläistuotteita, joita tällä hetkellä asukas-



Kuvio 4. Esimerkkimalli yhteisöyrittäjän kehittämisestä asukastupalveluun oheen

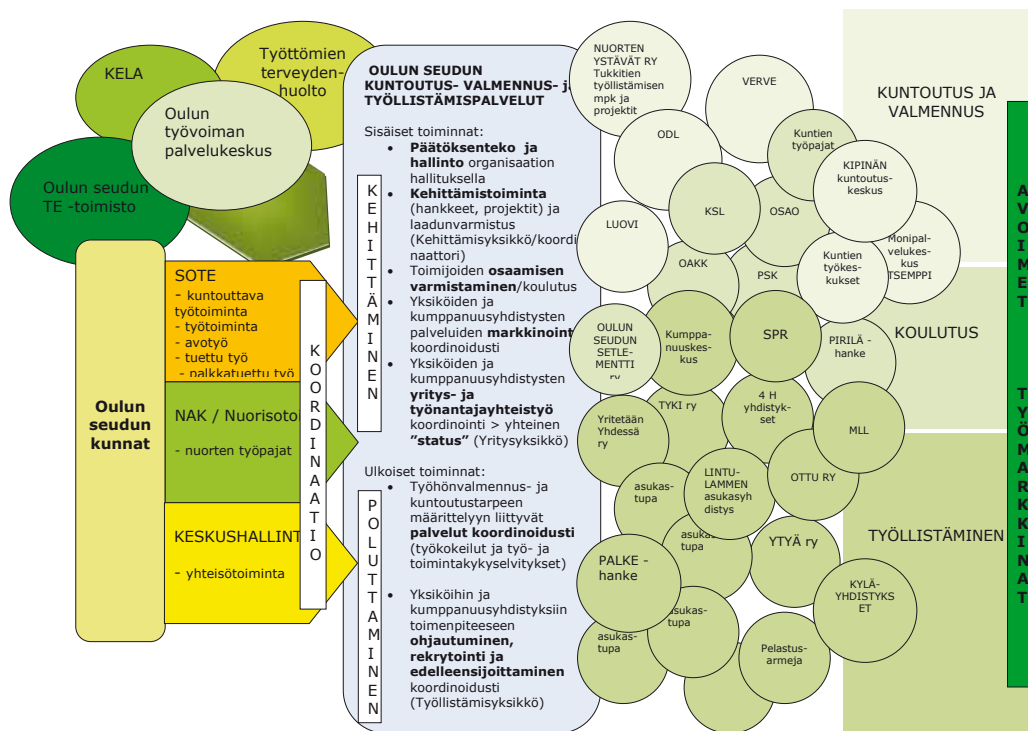
tuvilla on myynnissä. Yhteisöyritys lisäksi voi tuottaa yhdistyksille kohdennettuja kirjanpito palveluita. Lähiruokapalvelutoiminnan käynnistämistä selvitetään. Yhteisöyritys on laadukasta palvelua tuottava yritys, joka on mukana myös auktorisoituna yrityksenä palveluselelein hankittavassa palveluntuotannossa. Yhteisöyritys tarjoaa palveluita myös Oulun kaupungin tarpeisiin vastaten kilpailutuksen kautta. Yritystoiminta käynnistetään vaihteittain toteutettavilla asukastupakohtaisilla pilotoinneilla. Päätökset yhtiön perustamisesta ja yhtiön tulevista toimijoista sekä osakkuuksista tehdään perustamisselvityksen valmistuttua kevään 2011 aikana.

8.3. Kartoitus kolmannen sektorin kuntoutus-, valmennus- ja työllistämistoimijoiden kehittämishankkeista ja palveluista

Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen toimesta tehtiin lokakuun 2009 – helmikuun 2010 välisenä aikana kartoitusta seudun kolmannen sektorin työllistämispalveluista ja -hankkeista. Esiselvitysvaiheessa kartoitettiin kuntien työllistämistoimintaa ja hankkeen toteutus- ja toi-

meenpanovaiheen tavoitteena oli selvittää Oulun seudulle soveltuva ja seudun tarpeita parhaiten vastaava työllistämisen monipalvelukeskuksen toimintamalli sekä sille soveltuvia toteutus-, organisoitumis-, ja rahoitusvaihtoehtoja. Tämän vuoksi oli myös selvítettävä, mitä palveluita ja toimintaa seudulla on kolmannen sektorin tuottamana. Kaikkea toimintaa ei kuntien ole järkevää toteuttaa itse, vaan on tarkasteltava vaihtoehtoisia toimintamuotoja ja erilaisia yhteistyömahdollisuuksia kolmannen sektorin kanssa sekä myös kolmannen sektorin toimijoiden kesken.

Kuviossa 5. on pyritty kuvaamaan keskeisiä toimijoita sekä niiden toiminnan monimuotoisuutta. Kuvio ei pyri esittämään kaikkia toimijoita tyhjentävästi, vaan todentamaan laajaa toimijaverkostoa ja sen tuomia monipuolisia palveluiden ja toiminnan mahdollisuuksia. Työllistämisen monipalvelukeskusten kehittämisverkosto kiinnitti huomiota siihen, että kolmas sektori tarjoaa työllistymispalveluita ja hallinnoi monia hankkeita, mutta niiden toiminnan koordinointi ja yhteistyö on hajanaista. Kehittämissankkeita on useita ja osa niistä on toiminnaltaan päällekkäistä ja keskenään asiakkaista kilpailevaa. Yleisesti tarkastellen toiminta on itsenäistä ja päätöksentekovastuu organisaatioiden hallituksella. Kolmannen sektorin toimijoilla on voimavarana vahva toimijaidentiteetti sekä arvo ja aate-



Kuvio 5. Kartoitus Oulun seudun kuntoutus-, valmennus- ja työllistämistoimijoiden kehittämishankkeista ja palveluista sekä kehittämisen painopistealueista.

pohja, mutta usein toiminnan ammatillisesta osaamisesta sekä yritys- ja työnantajayhteistyössä nähtiin olevan kehittämisen tarpeita. Palveluiden markkinoinnissa ja työllistämistoimijastatuksessa on määrittelyn tarvetta. Myös työllistämistoimenpiteiden poluttamisessa, toimenpiteisiin ohjautumisessa, rekrytoinnissa ja edelleensijoittamisessa käytännöt olivat kirjavia ja niiden koordinoinnilla ja kehittämisellä nähtiin olevan tarvetta.

8.2.1. Työllistämisen monipalvelutoimijoiden haastattelu

Oulun seudun työllistämisen kehittämishankkeita hallinnoivia työllistämisen, kuntoutuksen ja valmennuksen toimijoita haastateltiin Oulun seudun välityömarkkinat hankkeen toimesta syksyn 2009 ja talven 2010 aikana. Haastatteluiden tarkoituksena oli kartoittaa toimijoiden olemassa olevia yhteistyön muotoja ja toisaalta yhteisen organisaation perustamisen tahtotilaa liittyen työllistämisen monipalvelukeskuksen selvitystyöhön.

Haastateltuja toimijoita olivat:

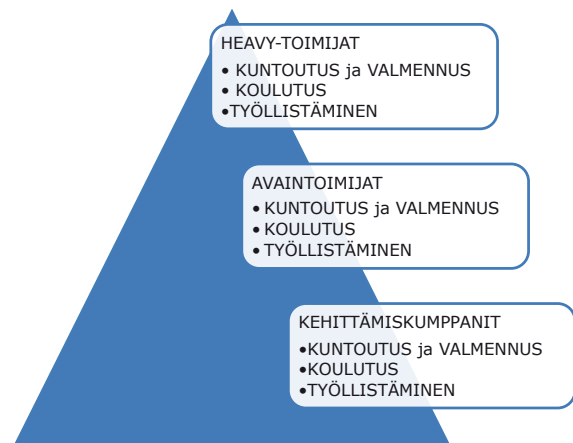
- Nuorten Ystävät ry, Marja Irjala ja Jaakko Seppänen
- ODL-säätiö, Eija Kurki ja Risto Kalliorinne
- SPR, Pertti Saarala
- Yritetään Yhdessä ry ja TYKI ry, Seppo Vaaraniemi, Veijo Röntynen, Tatu Raitala
- YTYÄ – Yhteistyötä työttömät ry, Monika Bulltra
- Lintulammen asukasyhdistys ry, Tuija Pohjola

Lisäksi yhteistyötä koskevia keskusteluita käytiin mm. Palke-hanke, Satu Kaattari-Mannisen sekä Luovin, Hannu Koivulan ja Jari Keisun kanssa.

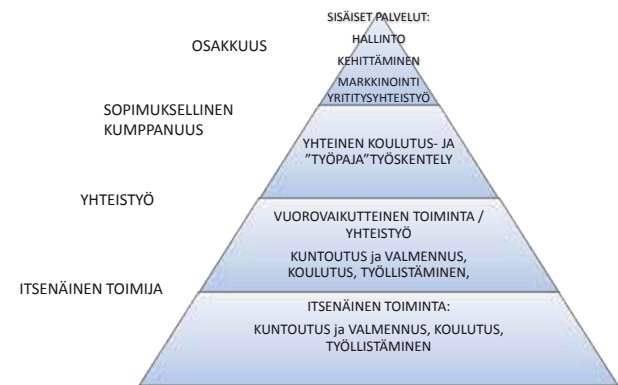
Haastatteluiden keskeiset kysymykset:

- Miten toimija näkee oman roolinsa työllistäjätoiminnassa? (Kuvio 6.)
- Teettekö yhteistyötä muiden työllistäjätoimijoiden kanssa, millaista yhteistyötä?
- Olisitteko valmis lisäämään yhteistyötä? (Kuvio 7.)
- Olisitteko valmiita yhteisen organisaation perustamiseen? (Kuvio 7.)
- Millaista roolia odotatte kunnalta/kaupungilta työllistämistoimintaanne liittyen?

Haastatellut toimijat näkivät itsensä toimijasegmentoinnissa joko heavy- tai avaintoimijana, oma rooli liittyi kahdella toimijalla kuntoutuksen ja valmennustoimintaan ja neljä toimijaa kokivat olevansa enemmän työllistäjän roolissa, oppisopimustyösuhteissa myös kouluttajan ja valmen-



Kuvio 6. Toimijasegmentointi



Kuvio 7. Monipalvelukeskusyhteistyö

tajan rooli korostuu. Yksi toimija oli keskittynyt koulutus- ja valmennustoimintaan.

Yhteistyötä todettiin olevan, ennen kaikkea yhteistyötä tehtiin Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen kehittämisverkostojen ja ELY-keskuksen Välityömarkkinoiden kehittäminen hankkeen järjestämien tilaisuuksien kautta. Kahdella toimijalla on yhteinen työllistämistoiminnan kehittämishanke.

Yhteistyön lisäämiseen nähtiin olevan tarvetta, kolmella toimijalla oli tahtotilaa omien kokemusten ja osaamisen jakamiseen perusteilla olevaan seudulliseen toimintaan. Yhteistyön kehittämisen koordinaattorin roolin toimijat näkivät olevan TE -toimistolla ja kaupungilla/kunnilla. Muun muassa kaupungin ohjauspalveluiden jalkautumista ja alueellistamista toivottiin. Yhteistyön toivottiin kohdistuvan nimenomaan koulutuksiin. Yhteiseen palveluiden markkinointiin tai hanketoimintaan nähtiin yleisesti olevan tarvetta, kaksi toimijaa koki että heillä ei ole tarvetta yhteiseen markkinointiin tai hanketoimintaan.

Oman toiminnan päätösvallan ja hallinnollisen itsenäisyyden säilyttäminen koettiin tärkeäksi. Kuitenkin kolme toimijaa piti mahdollisena, että tulevaisuudessa yhteistä toimintaa myös organisoitaisiin jatkossa esimerkiksi säätiömuotoisena. Tällä hetkellä sopivana yhteistyönä voisi neljän toimijan mielestä olla kumppanuussopimukseen pohjautuva yhteistoiminta ja palveluketjujen muodostaminen, kolme toimijaa haluaisi jatkaa nykymuotoisesti itsenäisenä toimijana ja lisätä yhteistyötä lähinnä koulutusten kautta.

8.2.2. Esimerkkejä Oulun seudun työllistämisen monipalveluverkoston toiminnasta ja hankkeista

Asukastuvat

Asukastuvilla toimivat yhdistykset työllistävät maahanmuuttajia ja pitkäaikaistyöttömiä sekä tarjoavat oppisopimuskoulutusta, työharjoittelu- ja työelämävalmennus- sekä kuntouttavan työtoiminnan mahdollisuuksia työttömille ja osatyökykyisille.

Asukastupien työnantajayhdistyksiä ovat:

- Kaakkurin asukastupa: Kaakkuri-Oulunlahti asukasyhdistys ry
- Karjasillan asukastupa: Karjasillan asukasyhdistys ry
- Keskustan asukastupa: Meritulli-Heinäpään asukasyhdistys ry
- Kaukovainion asukastupa: Kaukovainio-Hiirosen asukasyhdistys ry
- Koskelan asukastupa: Kulttuurivoimala ry
- Lintulammen asukastupa: Lintulammen asukasyhdistys ry
- Maikkulan asukastupa: Maikkula-linatti asukasyhdistys ry
- Myllyojan asukastupa: Hintan-Parkkisenkankaan Pienkiinteistöyhdistys ry
- Oulunsuun asukastupa: Kastellin Omakotiyhdistys ry
- Puolivälinkankaan asukastupa: Puolivälinkankaan suuralueen asukasyhdistys ry.
- Rajakylän asukastupa: Rajakyläyhdistys ry
- Tuiran asukastupa: Tuiran asukasyhdistys ry
- Ylikiimingin asukastupa: Ystävällisesti Ylikiiminki ry

Asukastuvilla toimivilla yhdistyksillä on käynnissä useita työllistämishankkeita:

Lintulammen asukasyhdistys ry

Lintulammen asukastupayhdistys ry hallinnoi ja toteuttaa useita työllisyyspoliittisia hankkeita, joissa pitkäaikaistyöttömiä ja vaikeasti työllistyviä tuetaan työelämään mm. oppisopimuskoulutusten kautta.

- Minun elämäni -projekti, (2009–2011), työllisyyspoliittinen avustushanke, jonka tavoitteena on kouluttaa oppisopimuksen avulla kolme 12 hengen ryhmää vammaisavustamiseen painottuvaan kotityöpalvelujen ammattitutkintoon ja luoda mahdollisuus pysyvään työllistymiseen tässä ammatissa. Koulutukseen valittavat henkilöt ovat pitkäaikais- tai toistuvaistyöttömiä, jotka ovat olleet vähintään 3 kk työttömänä.
- Hyvä Olla Kotona -projekti, (2007–2012), työllisyyspoliittinen avustushanke, jonka tavoitteena on tarjota mahdollisuus kotityöpalvelujen ammattitutkinnon suorittamiseen pitkäaikais- tai toistuvaistyöttömille ja parantaa sitä kautta heidän työllistymistään alalle, jolla vallitsee työvoimapula.
- Tuuni Duuni -projekti, (2008–2011), työllisyyspoliittinen avustushanke, jonka tavoitteena on tarjota pitkäaikaistyöttömille miehille sekä syrjäytymisvaarassa oleville nuorille miehille työtä, työkokeilu- ja työharjoittelupaikkoja kierrätysmateriaalin purku- ja kunnostustöissä.

Meritulli- Heinäpään asukasyhdistys ry

- Apua arkeen -projekti, (2010–2013), työllisyyspoliittinen avustushanke, jolla tähdätään yhdistyksen työllistämistoiminnan ja palvelujen kehittämiseen. Samalla pyritään ennaltaehkäisemään kohderyhmien ongelmia, turvaamaan asukkaille heidän tarvitsemiaan arkipäivän palveluita ja kehittämään heidän resurssiaan selvittää normaalissa elämässä.

Maikkula-linatti asukasyhdistys ry

- Tuivilta työelämään -hanke, (2008–2010), asukasyhdistysten työllisyyspoliittinen avustushanke, jossa suunnitellaan ja toteutetaan koulutuksia sekä työnantajille että työllistettäville. Hanketta hallinnoi Maikkula-linatti asukasyhdistys. Tavoitteena on erityisesti tukea oppisopimusohjaisten työsuhteiden muodostumista sekä järjestää erityyppisiä täydennyskoulutuksia (EA, hygieniapassit, kotipalvelutyön koulutus jne.) työllistymisvalmiuksien parantamiseksi. Tavoitteena on kestävien työsuhteiden luominen. Hankkeessa selvitetään asukastupaverkoston yhteistoiminnan kehittämismahdollisuuksia, tavoitellaan yhdistysten työnantajavalmiuksien tukemista sekä mallinnetaan ja kokeillaan asukastupien välistä varahenkilöjärjestelmää

Kansan Sivistystyön Liitto ry

- Veeran Verstaas - Nuorten harjoitteluyritys luovaan yhteisöyrittäjyyteen -hanke (2008–2011), ESR. Veeran Verstaan tavoitteena on nuorten tukeminen ja ohjaaminen koulutuksen ja työelämän nivelkohdassa. Veeran Verstaas on työttömille 17–25-vuotiaille nuorille tarkoitettu käsitaiteiden työpaja, joka toimii vaihto-

ehtoisena ja täydentävänä työpajana nuorten ammatillisen uraohjauksen kentällä. Projektin tavoitteena on yhteisöyrittäjyyden ohjausmenetelmien mallin rakentaminen nuorten työpajatoimintaan, jonka kautta tarjotaan nuorille mahdollisuus harjoitella sisäistä ja ulkoista yrittäjyyttä yhtenä uravaihtoehtona siirtymään työelämään. Projektissa kehitetään osuuskunta-muotoinen yhteisöyrittämisen harjoitteluyritys, joka luo pysyviä taloudellisia rakenteita pajatoimintaan.

Luovin ammattiopisto

Ammattiopisto, jossa järjestetään mm.

- Valmentavaa koulutusta
- Ammatillista peruskoulutusta
- Ammatillista aikuiskoulutusta
- Oppisopimuskoulutusta

Esimerkkejä Luovin kehittämis- ja yhteistyöhankkeista:

- Mun reitti - toiminta- ja työkykyvalmennuksen kehittäminen ammatillisessa erityisopetuksessa
Projektin tavoitteena on edistää erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden toiminta- ja työkyvyn ohjauksen ja arvioinnin käytäntöjä sekä vahvistaa opiskelijoiden osallisuutta oman toiminta- ja työkyvyn määrittelyssä, arvioinnissa ja kehittämisessä. Lisäksi projektin tavoitteena on vahvistaa voimaantumisen tukirakenteita ja moniammatillista yhteistyötä opiskelijan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseksi.
- UraKompassi - Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden uraohjauksen kehittäminen
UraKompassi- hankkeen tavoitteena on luoda joustavan uraohjausyhteistyön malli yhteistyössä oppilaitosten ja työelämän kanssa.

Nuorten Ystävät ry

Aiemmin raportissa esitelty Tukkitien työllistymisen monipalvelukeskus aloitti toimintansa 2009 alkuvuodesta. Tukkitiellä toimivista työllistämisen kehittämishankkeista esimerkkeinä mm.

- Työelämä tutuksi ja töihin -projekti, ESR (2008 - 2011)
Tavoitteena on rakentaa toimintamalli, jonka avulla ohjataan syrjäytyneitä tai syrjäytymisuhan alla olevia nuoria yksilöllisen tuen avulla työelämään.
- REKI -projekti, ESR (2008 - 2011)
Tavoitteena on sosiaalisten yritysten, puolustusvoimien sekä yrityssektorin kumppanuuksien synnyttäminen, jonka myötä lisätään työpaikkoja sekä osaamista ja liiketoimintaa sosiaalisissa yrityksissä. Tällä parannetaan välityömarkkinoiden toimivuutta ja selkiy-

tetään sosiaalisten yritysten yhteistoimintaa ja roolia välityömarkkinoilla.

- RÄTY – Räätelöityä työvoimaa yrityksiin -hanke, ESR (2008 - 2011)
Ouluseutu Yrityspalveluiden toteuttama ja hallinnoima seudullinen projekti, jonka avulla helpotetaan työvoiman rekrytoimista, tuetaan työllistymistä ja mallinetaan työpoolin toimintaa etsimällä aktiivisesti työpaikkoja vaikeasti työllistyville mm. koulutusten, oppisopimusten, kuntoutusten ja valmennusten menetelmiä käyttäen. Projektin osatoteuttajina ovat ODL -säätö ja Nuorten Ystävät ry.
- Tuettu työllistyminen -projekti, RAY (2006-2010)
Tuetun työllistymisen työhönvalmennus on tarkoitettu työttömille työnhakijoille, eläkettä tai kuntoutustukea saaville henkilöille, jotka ovat motivoituneita työelämään ja tarvitsevat työhönvalmentajan tukea työllistymiseensä. Tuen tarpeen syynä voi olla vamma, pitkäaikaissairaus tai jokin muu syy. Työhönvalmennuksen päämääränä on tukea jokaista työnhakijaa yksilöllisesti löytämään paikkansa työelämässä. Tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön tavalliselle työpaikalle ja tarvittavan tuen järjestäminen työllistymisen kaikissa vaiheissa.
- Tuetun työllistymisen työhönvalmennus - Yhteisvastuu -hanke Oulun ja Lapin lääneissä (2008-2010)
Työhönvalmennus on tarkoitettu kehitysvammaisille henkilöille, jotka ovat motivoituneita työelämään ja tarvitsevat tukea työllistymiseensä. Hankkeeseen sisältyvä alueellinen tiedottaminen ja koulutus on tarkoitettu kuntien avoimuuden työntekijöille, kehitysvammaisen henkilön tukiverkostolle ja työnantajille. Hankkeen päämääränä on edistää kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä Pohjois- Suomessa. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön tavalliselle työpaikalle ja tarvittavan tuen järjestäminen työllistymisen kaikissa vaiheissa.
- Tukkitien työllistymiskeskukseen käynnistytys-hanke, työllisyyspoliittinen avustushanke (2008-2010).
Työllistymiskeskukseen toiminnan päämääränä on parantaa työnhakijoiden työmarkkinavalmiuksia, työllistää sekä rakentaa erilaisia ja joustavia työllistymispolkuja, jotta mahdollisimman moni osatyökykyinen tai vaikeasti työllistyvä työnhakija pääsisi mukaan työelämään ja kohti avoimia työmarkkinoita

ODL-säätö

ODL-säätö tuottaa työllistymistä tukevia ammatillisen kuntoutuksen- ja valmennuspalveluita, neuropsykiatrista valmennusta sekä työklonkatoimintaa. Lisäksi ODL-



säätiö toteuttaa ja hallinnoi useita kuntoutuksen ja työllistämisen kehittämishankkeita. Esimerkkejä ODL -säätiön Oulun seudulla toimivista työllistämisen kehittämishankkeista:

- RÄTY – Räättälöityä työvoimaa yrityksiin -hanke, ESR (2008 -2011)
Ouluseutu Yrityspalveluiden toteuttama ja hallinnoima seudullinen projekti, jonka avulla helpotetaan työvoiman rekrytoimista, tuetaan työllistymistä ja mallinnetaan työpoolin toimintaa etsimällä aktiivisesti työpaikkoja vaikeasti työllistyville mm. koulutusten, oppisopimusten, kuntoutusten ja valmennusten menetelmiä käyttäen. Projektin osatoteuttajina ovat ODL -säätiö ja Nuorten Ystävät ry.
- TUIKKU-projekti, ESR (2008–2011)
Tavoitteena on luoda toimiva palvelukoordinaation toimintamalli huomioimaan yksinhuoltajaperheiden erityisvaatimukset työllistymisen edistämiseksi.
- Sihti-projekti, ESR (2009–2012)
Tavoitteena on kehittää verkostomaiseen toimintamalliin perustuva keveä ja suuren asiakasryhmän tavoitettava palveluohjausmalli pitkäaikaistyöttömille.
- Avustajatoiminnasta ammattiin -projekti (2001-2010)
Avustajatoiminta tukee sotainvalidien ja muiden sotiemme veteraanien, heidän puolisoitensa tai leskiensä itsenäistä kotona asumista palkkaamalla heille avustajia. Pohjois-Pohjanmaalla avustajatoimintaa on toteutettu vuodesta 2001 alkaen Oulun Diakonissalaitoksen säätiön hallinnoimana projektina. Avustajatoiminnasta ammattiin -projektin rahoittajina ovat ELY-keskus (työllisyyspoliittinen avustus), Sotainvalidien Veljesliitto ja muut veteraanijärjestöt. Avustajiksi palkataan yhteistyössä työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa pitkään työttömänä olleita, vanhustyöhön soveltuvia ja motivoituneita henkilöitä. Palkkatuetun työsuhteen aikana kehitetään avustajiksi palkattujen työmarkkinavalmiuksia yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Heitä tuetaan ja ohjataan hakeutumaan ammatilliseen koulutukseen ja työllistymään avoimille työmarkkinoille.
- Verkko-projekti (2008–2010)
Työllisyyspoliittisen Verkko -projektin tavoitteena on luoda Oulun seudulle työnantajaverkosto, jonka avulla parannetaan maahanmuuttajien työllistymisedellytyksiä. Projektissa arvioidaan työnhakijoiden työelämävalmiuksia ja etsitään sopivia työtehtäviä työnantajaverkostosta. Projektihenkilöstö osallistuu aktiivisesti alueelliseen verkostoyhteistyöhön, jonka avulla kehitetään Oulun seudun maahanmuuttajatyötä ja luodaan kohderyhmän paremmin huomioivia palveluja ja työmarkkinoita.

Oulun Seudun Setlementti ry

- Nuorten työpaja
Setlementtipajassa toimii korjaus- ja kunnossapitolinja sekä verhoilulinja. Pajalle pääsee työharjoitteluun 17–25-vuotiaat em. aloista kiinnostuneet oululaiset nuoret. Setlementtipaja on luonteeltaan sosiaalinen; pajalle otetaan nuoria, jotka ovat työttöminä työnhakijoina Oulun TE -toimistossa. Nämä nuoret ovat ilman ammatillista koulutusta tai he ovat sen hankkineet, mutta ovat vailla työkokemusta. Etusijalla ovat pitkäaikaistyöttömät, jotka ovat motivoituneita tulemaan setlementtipajalle ja suorittamaan työpajakson loppuun. Setlementtipajan yhteistyötahot ovat RAY, Oulun seudun TE-toimisto ja Oulun kaupunki.
- Naisten koulu -hanke, ESR (2009–2011)
Naisten koulu on maahanmuuttajanaishille suunniteltu valmennuskokonaisuus, jossa yhdistetään opiskelu ja kuntouttava työtoiminta. Valmennukseen valitaan Oulussa asuvia työttömiä maahanmuuttajanaishia, jotka ovat asuneet Suomessa yli kolme vuotta ja tarvitsevat lisää tietoa ja taitoja. Naisten koulun ideana on oppia hyvin käytännöllisiä tietoja ja taitoja, joita nainen tarvitsee suomalaisessa yhteiskunnassa kansalaisena, työntekijänä ja perheenäitinä. Suomen kielen taito vahvistuu, kun kieltä opitaan eri oppiaineissa ja käytännön työtehtävissä.

Oulun TYKI ry

Työllistää pitkäaikaistyöttömiä mm. kierrätys- ja kiinteistöhoivotehtäviin sekä edelleensijoittaa työllistettyjä yrityksiin yhteistyössä Yritetään Yhdessä ry:n kanssa.

- Pitkäaikaistyöttömien työllistämisen ja ohjausprojekti (2010 -2012), ESR-rahoitus hakuvaiheessa. Projektin keskeisenä tavoitteena on alueellisen verkostoyhteistyömallin kehittäminen, jossa rakennetaan nuorille ja muille pitkäaikaistyöttömille yksilöllisiä työllistymis- ja koulutuspolkuja. Lisäksi projektin tavoitteena on kehittää toimintamalli kolmannen sektorin järjestöille ja yrityksille, jossa avustavia työtehtäviä hoitavat vaikeasti työllistyvät pitkäaikaistyöttömät. Tavoitteena on, että vuosittain työllistetään tai ohjataan koulutukseen 30 työtöntä, hankkeen ajalla kaikkiaan 90 henkilöä.

Suomen Omakotiliiton Oulun piirijärjestö ry

- Omakotitalkkari-projekti, (2007–2012), työllisyyspoliittinen avustushanke, jonka tavoitteena on työllistää vähintään 25 henkilöä vuosittain vähintään 12 kuu-

kaudeksi. Koulutustavoitteena on, että vähintään 10 % omakotitalkkareista osallistuu ammatilliseen koulutukseen joko oppisopimuksella tai täydentävien kursien kautta.

SPR ja SPR:n Kontti-kierrätystavarataloketju

SPR:n Oulun osasto ja SPR:n Oulun Kontti järjestävät erilaisia koulutuksia eri kohderyhmille ja työllistävät pitkäaikaistyöttömiä ja maahanmuuttajia.

- SPR:n Kontti – Väylä tulevaisuuteen -projekti ESR (2010-2013). Hanke käynnistyy vuoden 2011 alussa. Projektin keskeisenä tavoitteena on kehittää työn ja ammattitutkinnon yhteensovittamisen malli projektin kohderyhmille, kuten koulutusohjelma suomalaisen työ- ja tapakulttuuriin integroitumiseksi maahanmuuttajille ja ammatillinen väylä työelämän nuorille. Lisäksi tavoitteena on mallintaa monimuotoisuutta edistävän palvelukonseptin aihio yrityksiin sekä vakaakuntoisten työelämävalmiuksia tukevaa koulutusta.

Verve

Kuntoutus- ja valmennuspalvelutoimija, joka tarjoaa mm. nuorten kuntoutuspalveluita: Menolippu, työkokeilu ja työhönvalmennus sekä työurapalveluita eri kuntoutujille ja työttömille: kuntoutustarveselvitys, kuntoutustutkimus, työhönvalmennus, työkokeilu, pitkäaikaistyöttömien palvelut, ammatilliset valmennuskurssit. Lisäksi Verve toteuttaa kuntoutuksen ja työelämän kehittämishankkeita ja osallistuu yhteistyöhankkeisiin.

Yritetään Yhdessä ry

Oulussa toimii Yritetään yhdessä -yhdistyksen **Kestävän Kehityksen keskus**, jossa on kuusi työpajaa (pyörä-, puu-, ympäristö-, metalli-, entisöinti- ja kangaspaja), sosiaalitalat, kaksi koululuokkaa sekä kokoustila. Pajatiloihin järjestetään aktivointitoimintaa nuorille ja pitkäaikaistyöttömille. Luokkatiloissa järjestetään aikuiskoulutusta mm. maahanmuuttajille ja aktivointitoiminnassa oleville asiak-

kaille. Tilat on rakennettu omana työnä mahdollisuuksien mukaan kierrätysmateriaaleja hyödyntäen. Vuonna 2009 Yritetään Yhdessä ry osallistui valtakunnalliseen työpankkikokeiluun. Keskuksen tiloissa toimii myös Oulun Tyki ry.

- Työn ja koulutuksen avulla työmarkkinoille -projekti (2007–2010), työllisyyspoliittinen avustushanke, jonka tavoitteena on työllistää palkkatuella vähintään 150 henkilöä, joista noin 20 %:lla on kriminaalitausta, 30 % on maahanmuuttajia ja loput pitkäaikaistyöttömiä. Tavoitteena on työllistää projektiin mukaan tulevat henkilöt kahdeksi vuodeksi. Työllistettäville henkilöille järjestetään projektin kautta perehdyttämiskoulutus sekä henkilökohtainen suunnitelma, jonka tavoitteena on työllistyä normaaleille työmarkkinoille.

YTYÄ – Yhteistyötä työttömät ry

Toteuttaa useita työllisyyspoliittisia hankkeita, joissa nuoria ja vaikeasti työllistyviä työllistetään ja ”polutetaan” yrityksiin ja järjestetään lyhytkoulutuksia.

- Työttömän matka yrityksiin -hanke (2008–2012), työllisyyspoliittinen avustushanke, jonka tavoitteena on pitkäaikaistyöttömien työllistymisen avoimille työmarkkinoille tai sijoittuminen koulutukseen. Työllistettyjä opastetaan työntekijöitä työsuhteen aktiivisena aikana uusien työllistymismahdollisuuksien hakemiseen sekä edelleen sijoitetaan työntekijöitä työllistämisyksikön aikana yrityksiin.
- NU-VA työt -hanke (2010–2012), työllisyyspoliittinen avustushanke, jonka tavoitteena edistää työllistymistä, ehkäistä syrjäytymistä, luoda nuorille uusia urapolkumahdollisuuksia ja parantaa pitkäaikaistyöttömien työkyvyn ylläpitämistä. Projektissa korjataan ja entisöidään Kaljaasitie 10 kulttuurihistoriallisesti arvokas rakennus. Pitkäaikaistyöttömät ja nuoret työllistetään ko. korjaus-, entisöinti- ja rakennustehtäviin. Hankkeessa järjestetään tarpeen mukaan koulutusta ja kursseja (mm. työturvallisuus-, tulityö-, vesieristys- ja korjausrakentamisenkurssit).



9. Monipalvelukeskusten organisoitumisvaihtoehtojen tarkastelua

Työllistämisen monipalvelukeskusten kehittämisverkoston tarkoituksena on selvittää Oulun seudun tarpeita parhaiten vastaava työllistämisen monipalvelukeskuksen toimintamalli sekä sille soveltuvia toteutus-, organisoitumis-, ja rahoitusvaihtoehtoja. Edellä on esitelty esimerkkejä Suomessa toimivista erilaisista työllistämisen monipalvelukeskuksista. Organisoitumisvaihtoehtojen muotoja, niiden vahvuuksia ja heikkouksia on työllistämisen monipalvelukeskusten kehittämisverkosto pyrkinyt tarkastella mahdollisimman monipuolisesti eri näkökulmista (Kuviot 8.-11.). Tarkastelussa on pyritty ottamaan huomioon benchmarkkauksen tuomaa tietoa eri organisoitumisvaihtoehtoista, mutta niillä ei ole suoraa yhteyttä varsinaisiin esimerkkiorganisaatioihin. Lisäksi on otettava huomioon, että arvioitaessa organisaatioiden vahvuuksia ja heikkouksia, asetetut tavoitteet määrittävät näkökulmaa. Sama ominaisuus voi näkökulmaa muutettaessa olla sekä vahvuus että heikkous, riippuen tavoiteltavasta tilanteesta.

9.1. Säätio

Säätiota määrittää säätiolaki (L 109/1930) asetus (1045/1989). Säätio on määrätarkoitukseen käytettäväksi luovutettu omaisuuden hoitamista varten perustettu itsenäinen oikeushenkilö. Sätiöllä ei ole omistajia, osakaita eikä jäseniä. Sätiölle vahvistetaan säännöt. Niiden mukaan valitaan toimielimet, joiden tehtävänä on hoitaa sätiön omaisuutta lain ja vahvistettujen sääntöjen mukaisesti sekä päättää omaisuuden käyttämisestä sätiölle määrättyyn tarkoitukseen. Perustajan oikeus ja velvollisuus osallistua perustamansa sätiön toimintaan päättyy, kun sätiölle valittu hallitus on vastaanottanut sille tulevan omaisuuden ja sätö on sen jälkeen merkitty sätiörekisteriin. Perustajalla ei ole minkäänlaista velvollisuutta osallistua toiminnan jatkorahoitukseen. Perustamismääräyksenä on joko säädekirja tai kirjallinen testamentti. Perustamismääräyksessä tulee mainita sätiön tarkoitus ja sille tuleva omaisuus. Omaisuuden arvon tulee olla vähintään 25 000 euroa. (Sätiölaki 5.4.1930/109.)

Sätiön vahvuudet	Sätiön heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> + Autonomia ja päätöksentekovapaus suhteessa/vertaustilassa kuntatoimintaan, sätiön ollessa erillinen, toimivaltainen juridinen yksikkö > nopeat toimintaprosessit + Useamman toimijan yhteisomistuksessa olevassa sätiössä etuna päätöksenteon demokraattisuus ja asiakaslähtöisyys (esim. yhdistysten ja järjestöjen kautta) + Sätiöllä on mahdollisuus hankkia laaja rahoituspohja ja se voi hyödyntää esim. RAY:n rahoitusta + Palvelut mahdollista tuotteistaa ja hinnoitella selkeästi, mikä puolestaan mahdollistaa monipuoliset, selkeät palvelukokonaisuudet ja tehokkaat prosessit + Sätiöiden kohde/asiakaskunta voi olla hyvin laaja, tai tarkasti rajattu (voi koostua eri-ikäisistä henkilöistä ja erilaisista kuntoutujista) + Voi toimia palveluntuottajana mm. työhallinnon ja Kelan palveluissa + Palveluiden hankinta/ tarjonta yli kuntarajojen 	<ul style="list-style-type: none"> - Päätöksenteossa kunnallisen hallinto-ohjauksen puute, mikäli sätö ei ole enemmistö-osuudeltaan kunnan omistama > kuntaorganisaation hidas hallinnollinen prosessi - Markkinalähtöinen sätiön toiminta voi rajata palvelusta pois vaikeimmin työllistyviä asiakkaita (esim. kehitysvammaisia sekä eläkkeen- ja kuntoutustuen saajat) - Edellytyksenä palveluun osallistumiselle on usein motivoituneisuus ja oma-aloitteisuus, vaikeimmin työllistyvät pitkäaikaistyöttömät voivat rajautua myös tästä syystä osin pois palveluista. - Tehokas tuotteistus ja laadun kehittäminen voivat nostaa palvelujen hintoja - Sätiö voi joutua konkurssiin

Kuvio 8. Sätiön vahvuudet ja heikkoudet. (Työllistämisen monipalvelukeskusten kehittämisverkosto 2009)



Säätiön asioita hoitaa ja edustaa sen hallitus. Hallituksen tai sen jäsenenä voi olla myös julkinen viranomainen tai laitoksen, toisen säätiön tai yhteisön hallitus. Säätiön säännöissä voidaan määrätä hallituksen jäsenten ja toimihenkilöiden päättämivallasta siten, että vastuun on kuitenkin säilyttävä hallituksella. (Patentti- ja rekisterihallitus 2009.)

Työ- ja toimintakeskuksista lähtöisin olevat säätiöt ovat useimmiten sosiaalipalveluita tuottavia säätiöitä. Sosiaalipalvelusäätiöt ovat sosiaalisia yhteisöjä, joiden perustarkoitus on palvelujen tuottaminen vajaakuntoisten kuntouttamiseksi ja työllistämiseksi. Työ- ja toimintakeskuksista lähtöisin olevia säätiöitä on perustettu Suomeen viime vuosikymmen aikana useita. Nämä yksiköt ovat myös muuntautuneet usein työllistämisen monipalvelukeskukseksi niiden toiminnan ja palvelutuotannon muuttuessa työtoiminnan järjestämisestä monipuolisiksi työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu, koulutus- ja kuntoutuspalveluja tuottaviksi yksiköiksi.

Tämän selvityksen yhteydessä tutustuttiin kahteen erilaiseen säätiömalliin, joista toinen oli kunnan kokonaan omistama ja toinen kunnan ja kolmannen sektorin yhteisomisteinen säätiö. Säätiön omistus pohja määrittelee suurelta osin sen toiminnallisia ja hallinnollisia toiminta-

malleja. Säätiöittäminen mahdollisuuksia on aikaisemmin selvitetty mm. Oulun nuorten työpajatoimintaa selvittäneen työryhmän toimesta vuonna 2002. Tuossa työssä esiin nousseet havainnot on huomioita alla olevassa taulukossa niiltä osin, kun ne ovat koskeneet myös työllistämisen monipalvelukeskuksia.

9.2. Sosiaalinen yritys, osakeyhtiö

Lain (L 1351/2003) mukaiset sosiaaliset yritykset ovat yrityksiä, jotka tarjoavat työntekomahdollisuuksia erityisesti vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille. Sosiaaliset yritykset toimivat samoilla markkinoilla ja toimialoilla, samoja ehtoja noudattaen, kuin muutkin yritykset. Sosiaalinen yritys on elinkeinonharjoittaja, joka on rekisteröity sosiaalisten yritysten rekisteriin. Sosiaalinen yritys voi olla yritysmuodoltaan osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö tai osuuskunta. Sosiaalisten yritysten rekisteriin voidaan merkitä myös yhdistys tai säätiö, mikäli se tuottaa kaupallisin perustein tuotteita tai palveluita.

Sosiaalisten yritysten rekisteriin rekisteröidään hakemuksesta elinkeinotoimintaa harjoittava yhteisö ja säätiö sekä muu elinkeinonharjoittaja:

Sosiaalinen yritys, vahvuudet	Sosiaalinen yritys, heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> + Nopeat päätöksenteko- ja reagointimahdollisuudet muuttuvissa markkinatilanteissa + Rahoitus perustuu liiketoimintaan, markkinaperusteista + Kunnan sosiaalisessa yrityksessä inhouse-hankintojen mahdollisuus + Sosiaalisten hankintakriteerien käyttö kilpailutuksessa mahdollistaa työllisyysnäkökulman huomioimisen + Palvelut mahdollista tuotteistaa ja hinnoitella selkeästi, mikä puolestaan mahdollistaa selkeät palvelukokonaisuudet ja tehokkaat prosessit. + Työllistetyt henkilöt ovat pääsääntöisesti työsuhhteissa ja heille maksetaan työehtosopimuksen mukainen palkka, jolloin kunnan osalta syntyy säästöjä esim. toimeentulokimenoissa + Saa työhallinnon palkkatukia muita yrityksiä poikkeavin ehdoin + Palveluiden hankinta/ tarjonta yli kuntarajojen 	<ul style="list-style-type: none"> - Kuntasektorilla palvelujen kilpailutusvelvoite, mikäli kyseessä on yksityisessä omistuksessa oleva yritys - Kunnallisen hallinto-ohjauksen puute, mikäli sosiaalinen yritys ei ole enemmistö-osuudeltaan kunnan omistama - Sulkee pois kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen yrityksen tehtävissä - Työsuhteilla uhkana muodostua ”suojatyöpai-koiksi” eikä läpivirtaavuutta välttämättä synny (uusia työmahdollisuuksia)

Kuvio 9. Sosiaalisen yrityksen vahvuudet ja heikkoudet. (Työllistämisen monipalvelukeskusten kehittämisverkosto 2009)

- 1) joka on merkitty kaupparekisteriin;
- 2) joka tuottaa liiketaloudellisin periaattein hyödykkeitä;
- 3) jonka palveluksessa olevista työntekijöistä on vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia tai yhteensä vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä
- 4) joka maksaa kaikille palveluksessaan oleville työntekijöille heidän tuottavuudestaan riippumatta kyseisellä työalalla noudatettavassa työehtosopimuksessa täysin työkykyiselle sovitun palkan, tai jollei tällaista työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä.

Rekisteröinti edellyttää, että elinkeinonharjoittaja ei ole liiketoiminnassaan menetellyt olennaisesti lain tai hyvän liiketavan vastaisesti eikä elinkeinonharjoittajalla ei ole maksamattomia veroja, sosiaaliturvamaksuja tai muita maksuja valtiolle, eikä maksamattomia eläke-, tapaturma- tai työttömyysvakuutusmaksuja.

Kompensaationa työntekijöiden alentuneesta työkyvystä ja tuottavuusvajeesta sosiaalinen yritys on oikeutettu saamaan palkkatukea erityisehdoin työllistämiensä vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien palkkaukseen. Sosiaaliselle yritykselle voidaan myöntää työllisyyspoliittista avustusta tietyin ehdoin. (VATES -säätiö 2009. Sosiaalinen yritys.)

Valtakunnallisesti kiinnostuksen ja kehittämisen kohteena on yleisemmin yhteiskunnallinen yrittäjyys, jolla ei ole ei ole yhtä, yleisesti hyväksyttyä määritelmää EU-maissa. Yhteiskunnalliset yritykset omistautuvat yhteiskunnallisten tai yhteisöllisten tavoitteiden toteuttamiseen ja investoivat voittonsa näiden tavoitteiden hyväksi. Yhteiskunnallisen yritystoiminnan päätoimialat EU-maissa ovat työttömien työelämään integrointi, koulutus ja kuntoutus, henkilökohtaiset palvelut ja heikommin menestyneiden alueiden paikallinen kehittäminen. Yhteiskunnallisten yritysten yhtiömuodot EU-maissa ovat erittäin monipuolisia. Monissa maissa osuuskunta on yleisin yhteiskunnallisen ja erityisesti sosiaalisen yrityksen yhtiömuoto. Joissakin maissa taas osakeyhtiömuoto on eniten käytössä. Lisäksi mukana on paljon organisaatioita, jotka yleensä luetaan kolmanteen sektoriin (mm. yhdistykset ja säätiöt). Jotkut maat ovat luoneet erityisen yhtiömuodon yhteiskunnallisille tai sosiaalisille yrityksille. Suomen lainsäädännössä on tällä hetkellä vain sosiaalista yritystä koskevaa lainsäädäntöä. Työ- ja elinkeinoministeriö on asettanut elinkeinoministeri Mauri Pekkarisen ja työministeri Anni Sinnemäen päätöksellä työryhmän selvittämään yhteiskunnallisen yrittäjyyden toimintamallia toimikaudeksi

21.6.–31.1.2011. Työryhmän tavoitteena on laatia ehdotukset yhteiskunnallisen yrityksen toimintamallin kehittämiseksi. (Yhteinen yritys -hanke 2010.)

9.3. Yhdistys

Aatteellinen yhdistys

Yhdistysrekisteriin merkitään aatteelliset yhdistykset. Aatteellinen yhdistys on useiden henkilöiden tai oikeuskelpoisten yhteisöjen perustama pysyväksi aiottu yhteenliittymä yhteisen aatteellisen tarkoituksen toteuttamista varten. Yhdistyslain tarkoittama aatteellinen yhdistys eroaa taloudellisesta yhteisöstä siten, että sen tarkoitus ei tähtää voiton tai taloudellisen edun hankkimiseen siihen osallisille eikä sen toiminta voi olla pääasiassa taloudellista. Toiminnan painopisteen tulee olla aatteellisessa työssä. Yhdistyslain tarkoittamia aatteellisia yhdistyksiä ovat esim. poliittiset puolueet, työmarkkinajärjestöt, urheiluseurat, hyväntekeväisyysjärjestöt ja harrastusseurat.

Rekisteröity ja rekisteröimätön yhdistys

Aatteellinen yhdistys voi toimia rekisteröitynä tai rekisteröimättömänä.

Rekisteröidyt yhdistykset ovat oikeuskelpoisia. Ne voivat omistaa omaisuutta, tehdä sopimuksia, laatia tarvittaessa erilaisia anomuksia ja hakemuksia. Rekisteröidyn yhdistyksen jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti yhdistyksen velvoitteista

Rekisteröimätön yhdistys ei ole oikeuskelpoinen, se ei voi hankkia nimiinsä omaisuutta eikä voi olla toisen yhdistyksen jäsenenä. Sen perustaminen ja toiminta on vapaaehtoista eikä hallitus voi toimia yhdistyksen puolesta sen muita jäseniä sitovasti. Rekisteröimättömän yhdistyksen toiminnasta vastuun kantavat ne henkilöt, jotka ovat osallistuneet vastuun aiheuttavaan toimintaan. (Patentti- ja rekisterihallitus 2008.)

Yhdistyksen perustajat

Rekisteröidyn yhdistyksen voi perustaa vähintään kolme 15 vuotta täyttäneitä luonnollista henkilöä, oikeuskelpoista yhteisöä tai perustajina voi olla molempia. Yhdistyksen perustajat voivat olla ulkomaalaisia. Perustamiskirjan allekirjoittajien tulee olla yhdistyksen äänioikeutettuja jäseniä; henkilöitä tai oikeuskelpoisia yhteisöjä.

Yhdistysorganisaatio, vahvuudet	Yhdistysorganisaatio, heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> + Edulliset perustamiskustannukset, vaatii lähinnä rekisteröitymisen mutta ei varsinaista alkupääomaa + Aatteellisen toiminnan vahvat voimavarat ja sitoutuminen + Saa työhallinnon palkkatukia poikkeavin ehdoin + Palveluiden hankinta/ tarjonta yli kuntarajojen + Autonomia ja päätöksentekovapaus > nopeat toimintaprosessit + Yhdistyksellä on mahdollisuus useiden rahoituskanavien hyödyntämiseen, se voi hyödyntää esim. RAY:n rahoitusta + Sosiaalisten hankintakriteerien käyttö kilpailutuksessa mahdollistaa työllisyysnäkökulman huomioonmisen 	<ul style="list-style-type: none"> - Haasteeksi jatkotyöllistymisen kannalta voi osoittautua yritys yhteistyö ja avoimille työmarkkinoille jatkosijoittumiseen tarvittavat kanavat - Yhdistysmuotoisen toiminnan rahoitus perustuu julkisen ja kolmannen sektorin välisiin kumppanuuksiin sekä projektirahoituksiin, heikko omavaraisuus talouden suhteen, mikäli yhdistys ei voi tuottaa voittoa. - Taloudellisen toimimisen kulttuuri usein puuttuu, ammatillisuus toiminnassa sattumanvaraisempaa - Toiminta usein hyvin alueellista

Kuvio 10. Yhdistyksen vahvuudet ja heikkoudet. (Työllistämisen monipalvelukeskusten kehittämisverkosto 2009)

Yhdistyksen toiminnasta

- Tilintarkastajien lukumäärä ja toimikausi on mainittava säännöissä. Yhdistyksellä tulee olla vähintään yksi varsinainen tilintarkastaja ja yksi varatilintarkastaja. Tilintarkastajana voi olla myös tilintarkastusyhteisö. Tilikausi on säännöissä määrätty 12 kuukauden pituinen aika.
- Säännöissä on määrättävä, milloin pidetään kokous, jossa päätetään yhdistyksen sääntömääräisistä asioista. Kokouskutsutavan tulee olla todisteellinen (esim. kirje, lehti-ilmoitus, sähköposti niille jäsenille, jotka

ovat ilmoittaneet sähköpostiosoitteensa; suullista kutsua ei hyväksytä).

- Säännöissä on määrättävä jokin aatteellinen tarkoitus, johon yhdistyksen varat luovutetaan, mikäli yhdistys puretaan. Yhdistyksen puheenjohtajalla on aina oikeus kirjoittaa yhdistyksen nimi, jollei tätä oikeutta sääntömääräyksellä rajoiteta (kaksi yhdessä) tai laajenneta (myös muille henkilöille annetaan nimenkirjoitusoikeus). Vajaavaltainen tai konkurssissa oleva ei voi toimia yhdistyksen nimenkirjoittajana. Velkajärjestely ei ole esteenä toimia yhdistyksen nimenkirjoittajana. (Patentti- ja rekisterihallitus 2008.)

9.4. Kumppanuusmallit

Kumppanuudella tarkoitetaan toimintamallia, jossa työllisyshoidon osapuoliksi sitoutuu mahdollisimman kattavasti yhteiskunnan eri osapuolia yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin piiristä. Kumppanuus on strateginen

lähestymistapa, jossa sektorista tai hallinnonalasta riippumatta sitoudutaan yhteisiin kehittämistavoitteisiin ja perustuu toimijoiden välisiin keskinäisiin sopimuksiin. Kumppanuusorganisaatio ei ole itsenäinen ja oikeustoimikelpoinen organisaatio/toimija.

Kumppanuusmalli, vahvuudet	Kumppanuusmalli, heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> + Etuna useat eri rahoituskanavat; esim. kuntasektori, oppilaitos ja yritysrahoitus. Toiminta ei ole täysin riippuvaista julkisen sektorin rahoituksesta, esim. kumppanuudessa mukana oleva sosiaalinen yritys toimii puhtaasti markkinoilla ja tuo toimintaan mukaan myös yksityistä rahoitusta + Mahdollistaa aatteellisen toiminnan vahvat voimavarat + Ei perustamiskustannuksia + Mahdollistaa monipuolisen työllistämispalvelutarjonnan + Palveluiden hankinta/ tarjonta yli kuntarajojen + Sosiaalisten hankintakriteerien käyttö kilpailutuksessa mahdollistaa työllisyysnäkökulman huomioimisen + Kunnan toiminnassa ja sidosryhmätoimijalla inhouse-hankintojen mahdollisuus + Kumppanuusmallissa kohde/asiakaskunta voi olla hyvin laaja, tai tarkasti rajattu (voi koostua eri-ikäisistä henkilöistä ja erilaisista kuntoutujista) 	<ul style="list-style-type: none"> - Haasteena kumppanuustoiminnassa kuntasektorin näkökulmasta hallinto-ohjauksen puute (esim. intressiristiriitöjen ilmaantuessa) - Toimijoiden sitoutuminen yhteiseen tavoitteeseen ristiriitatilanteissa - Yhtenäisen päätöksentekuelimen puuttuminen, kumppanuus ei ole julkisoikeudellisesti ja juridisesti vahvistettu toimija, joka voisi tehdä itsenäisiä päätöksiä omiin nimiinsä. (haaste mm. työllistämistoimenpiteisiin asiakkaita osoitettaessa) - Jokaisessa organisaatiossa oma hallinto- ja taloushenkilöstö, päällekkäisyyttä organisointiresursseissa - Kirjavuutta toimintakäytännöissä

Kuvio 11. Kumppanuustoiminnan vahvuudet ja heikkoudet. (Työllistämisen monipalvelukeskusten kehittämisen verkosto 2009)

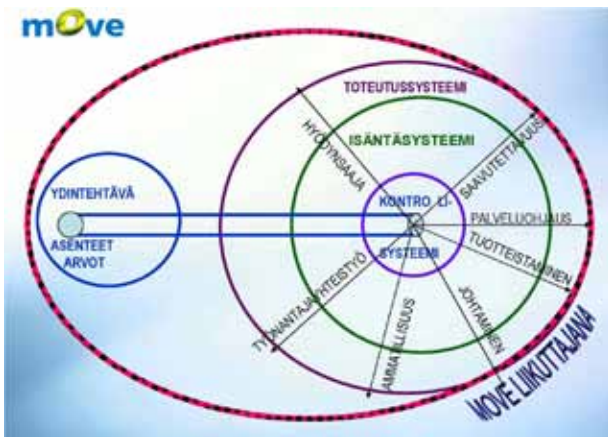
9.5. VATES-säätiön MOVE-projektin Monipalvelukeskusten ideaalimalli

Monipalvelukeskukset välityömarkkinoiden läpivirtaavuuden tueksi - MOVE -projekti oli VATES-säätiön hallinnoima ja RAY:n rahoittama kolmivuotinen kehittämishanke vuosina 2007 – 2009.

MOVE -projektin tavoitteena oli sosiaalisen työllistämisen toimialan kehittäminen niin, että jokaisella heikossa työmarkkina-asemassa olevalla henkilöllä on käytettävissä riittävä määrä laadukkaita ja yksilöllisyyden huomioon ottavia työllistämisen- ja kuntoutuspalveluita asuinpaikasta riippumatta. (VATES-säätiö, 2009.) VATES-säätiön MOVE -projektiryhmä sekä keskeisistä sidosryhmistä

koottu asiantuntijaryhmä työstivät Monipalvelukeskusten ideaalimallin. Ideaalimallin kuvaamisella haluttiin tuoda esille monipalvelukeskusten toimintaa ja toiminnan eri ulottuvuuksia. (Lampinen 2009.)

Ideaalimalli nimeää työllistämisen monipalvelukeskusten ydintehtäväksi laadukkaiden, joustavien ja muuttuvien työllistämispalvelujen tarjoamisen. Monipalvelutoiminnan tavoitteena on palvelujen kautta tukea kuntoutujan kehittymistä osaavaksi työntekijäksi, jolla on yhdenvertaiset mahdollisuudet toimia osaamistaan ja kykyjään vastaavissa tehtävissä ja tarvittaessa yksilöllisesti tuettuna avoimilla työmarkkinoilla. Läpivirtaavuutta korostava ideaalimalli edellyttää, että kuntoutumisen lähdettyä liikkeelle asiakkaalle etsitään mahdollisuuksia myös avoimilla



Kuvio 12. Monipalvelukeskusten ideaalimalli. Monipalvelukeskukset välityömarkkinoiden läpivirtaavuuden tueksi – MOVE-projekti 2007–2009. Mukaeltu, F.E.Kettner, P.M. & McMurtry, S.L. 2004. *Social work macro practice*. (3rd ed.) Boston: Allyn and Bacon/Pearson Education

ta työmarkkinoilta, tällöin ei siis enää riitä, että tarjotaan yksiköissä laadukkaita palveluita, jotka tukevat asiakkaan kuntoutumista.

Ydintehtävä, sitä tukevat arvot, asenteet ja niistä seuraava toimintatapa muodostavat ideaalimallissa yhden kokonaisuuden. Toinen kokonaisuus tarkastelee itse palvelutuotantoa. Lampisen (2009) mukaan ideaalimallissa yhteisön arvojen pitää olla yhdensuuntaisia monipalvelukeskuksen ydintehtävän tavoitteiden kanssa, koska arvot määrittelevät toimintaa ja tehtyjä valintoja.

Malli rakentuu kolmen toiminnan tasoa kuvaavan ulottuvuuden varaan. Nämä eri toiminnan ulottuvuuden; kontrolli-, isäntä- ja toteutussysteemi tarjoavat kukin oman tarkastelunäkökulman itse palvelutoimintaan. Kontrollisysteemi on toiminnan ytimessä oleva ja ohjaa monipalvelukeskuksen toimintaa. Se määrittää monipalvelukeskuksen toiminnalle yhteiskunnan lakeihin, asetuksiin ja viranomaisohjeisiin liittyvät reunaehdot. Työllistämispalveluja tarjoava organisaatio voidaan puolestaan nähdä isäntäsysteminä. Organisaatiolla itsellään on mahdollisuus vaikuttaa omien palveluidensa kehittämiseen ja laatuun, oman henkilöstönsä osaamiseen ja jaksamiseen sekä koko toiminnan ohjaukseen ja johtamiseen. Kontrollisysteemin työllistämispalveluihin ja sosiaaliturva- sekä ammatillisen kuntoutuksen järjestelmään liittyvät reunaehdot eivät estä palveluiden tuottajaorganisaatiota kehittämästä omaa toimintaansa asiakaslähtöisemmäksi, tehokkaammaksi tai laadukkaammaksi. Ideaalimallissa isäntäsystemillä halutaan korostaa kunkin toimijan omaa valtaa ja vastuuta palveluidensa ja organisaation osaamisen kehittämisessä.

Toteutussysteemi kuvaa sitä asiakkaan kanssa tehtävää toimintaa, jossa ohjaus, neuvonta, tukeminen ja arviointi tapahtuvat vuorovaikutuksessa ohjaajien/valmentajien ja asiakkaiden kesken. Toteutussysteemi on siis ennen kaikkea ihmisten välistä toimintaa, jossa keskeistä on kiinnittää huomio asiakkaan omaan rooliin ohjausprosesseissa. Ohjauksella tarkoitetaan yleisesti opetus- ja ihmisuuhdeammattien työmenetelmää ja ammatillisen keskustelun muotoa, jolle on asetettu tiettyjä sisällöllisiä tavoitteita kuten esimerkiksi opintosuunnitelma tai työllistymissuunnitelma. Jotta ohjausprosessi voisi onnistua, on ohjaajan roolissa toimivan henkilön asiantuntijuuden korostamisesta siirryttävä asiakkaan itsemääräämisoikeuden korostamiseen.

Palvelutoiminnasta on erotettu seitsemän osatekijää, joiden kaikkien on oltava laadukkaita kaikilla eri systeemin ulottuvuuden tasoilla, jos halutaan, että työllistämispalvelut ovat asiakaslähtöisiä ja toiminta tukee läpivirtaavuutta avoimille työmarkkinoille. Osatekijät - palveluohjaus, saavutettavuus, tuotteistaminen, johtaminen, ammatillisuus, työnantajayhteistyö ja hyödynsaaja - muodostavat työllistymisen monipalvelukeskuksen toiminnan ytimen.

Monipalvelukeskuksen ideaalimalli nostaa esiin organisaatioiden vastuun tarjota laadukasta ja asiakaslähtöistä ohjausta, joka tukee asiakasta työllistymisen monivaiheisessa prosessissa. Työllistämispalveluiden laadun kehittämisessä edellä mainittujen seitsemän osatekijän tavoitteena on kuvata palveluiden toteuttamisen moneen suuntaan ulottuvaa luonnetta. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota toiminnan hyödynsaajaan, joka ensisijaisesti on palvelussa oleva asiakas. Vaikka palvelusta välillisesti hyöttyy myös esimerkiksi palvelua ostanut kunta tai alihankintana tuotteita saava yritys, ei näiden toissijaisten asiakkaiden etu saa ajaa työllistämispalvelussa olevan asiakkaan edun edelle. Toisaalta on varmistettava palveluiden saavutettavuus. Tämä on ensisijaisen tärkeää, kun halutaan tarjota työllistämispalveluita myös vammaisille ja osatyökykyisille henkilöille. Esteettömyys, sekä fyysinen että tiedonvälitykseen ja kommunikaatioon liittyvä, sekä se, että työllistymiseen tukevaa palvelua saavat myös vammaiset henkilöt, jää helposti palvelutuotannon suunnittelussa liian vähälle huomiolle. Muut työllistämispalveluiden osatekijät, kuten palveluohjaus, ammatillisuus, työnantajayhteistyö sekä tuotteistaminen ja johtaminen ovat myös välttämättömiä kehittämiskohteita, jos laatua halutaan parantaa ja varmistaa läpivirtaavuus avoimille työmarkkinoille. Erityisen tärkeää on pitää huoli siitä, että työllistämisyksiköllä on systemaattista ja kehittävästä yhteistyötä oman alueensa työnantajien ja elinkeinoelämän kans-

sa. Läpivirtaavuutta ei voi syntyä ilman työnantajia eivätkä työnantajat löydä työllistämisyksiköjä ilman yksiköiden omaa aktiivisuutta.

Lampisen mukaan (2009) MOVEssa kehitetty ideaalimalli voi toimia pohjana minkä tahansa työllistämisyksikön kehittämistoiminnalle. Malli mahdollistaa yhden osatekijän kehittämisen kerrallaan ja tarjoaa kaikille erilaisille, eri paikkakunnilla ja erilaisella rahoituksella toimiville yksiköille mahdollisuuden kehittää omaa toimintaansa omasta toimintaympäristöstään, asiakkaistaan ja tarpeistaan lähtien. Se korostaa ihmisten oman työn ja tekemisen kehittämistä, mahdollisuuksia, joita on olemassa, vaikka yhteiskunnallinen tilanne asettaakin toiminnalle erilaisia rajoitteita ja haasteita. (Lampinen, 2009.)

9.6. Yhteenvedoa vaihtoehtojen tarkastelusta

Työllistämisen monipalvelukeskuksien toimintamallien selvitystyö koostui edellä mainituiden työllistämisen monipalvelukeskusten benchmarkkauskyntien, VATES -säätiön MOVE Oulun osahanketyöskentelyn lisäksi alueella toimivien keskeisten työllistäjätoimijoidenkartoituksesta ja haastatteluista sekä työllistämisen monipalvelukeskusten kehittämisverkostotyöskentelystä.

Monipalvelukeskuksia käsitelleen kehittämisverkoston kokouksissa (19.12.08 ja 6.2.09) kohdeasiakaskunnan määriteltiin koostuvan muun muassa seuraavista ryhmistä: kehitysvammaiset, kuntoutustuella olevat osatyö-

kykyiset, mielenterveyskuntoutujat, päihdekuntoutujat, nuoret, joilla on työllistymisen ja/tai elämänhallinnan vaikeuksia, pitkäaikaistyöttömät, vajaakuntoiset/osatyökykyiset työttömät sekä heikkolahjaiset työttömät. Asiakkaiden voidaan katsoa koostuvan suureksi osaksi niin sanotuista aikuisista työpaja-asiakkaista, jotka tarvitsevat suhteellisen ohjatussa ympäristössä tapahtuvaa palvelua riippumatta siitä, liittyykö ohjaus esimerkiksi työtehtävien tai kuntoutumisen ohjaamiseen tai työ- ja toimintakyvyn arviointiin. Nuorista asiakkaista elämänhallinnan ongelmien kanssa kamppailevat nuoret voivat myös olla työllistymisen monipalvelukeskusten asiakkaita, mutta enemmälti monipalvelukeskusten palvelujen tarvetta nähtiin kehittämisverkoston mukaan Oulun seudulla olevan aikuisille tarjottavista työllistymispaikoista ja -palveluista.

Jokaisella organisaatiomuodolla on vahvuutensa ja heikkoutensa. Eniten vahvuuksia kehittämisverkosto näki säätiömuotoisella toiminnalla, mutta myös kumppanuusvaihtoehto voisi tulla kyseeseen, mikäli sitoutuminen yhteiseen toimintaan voidaan varmistaa. Kehittämisverkoston näkemyksen mukaan tavoitetuloksen saavuttaminen on mahdollista yhteisen organisaation vaihtoehtona myös mahdollisimman laaja-pohjaisella yhteistyöllä ja kumppanuuden kehittämistyöllä. Tällöin yksittäisen toimijan organisaatiomuodoilla on kokonaistuloksen kannalta vain vähäistä merkitystä. Yksittäisen organisaatiomuodon valinta voi sulkea joitakin mahdollisuuksia pois, kuten esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan sosiaalisessa tai muussa yhteisöyhteydessä, mutta toisaalta toimintamuoto selkiyttää liiketoiminnallista palveluiden tuottamista.

Keskeisiä tavoitteita, joita työllistämisen monipalvelukeskusten kehittämisverkosto organisaatiotarkasteluissa asetti monipalvelukeskustoiminnalle:

TAVOITTEET:

- Palveluita tarjolla laajalle asiakaspohjalle, palveluita myös vaikeimmin työllistyville ja osatyökykyisille
- Laadukkaat ja vaikuttavat palvelut tuotetaan kustannustehokkaasti
- Toimijoiden vahvuuksien hyödyntäminen asiakastyössä (poluttaminen ja toimivat, joustavat palveluketjut)
- Toimijoiden ammatillinen osaaminen ja yhteistyö
- Työllistämisen organisaation päätöksenteko itsenäistä
- Toimijat ovat sitoutuneita yhteistyöhön myös ristiriitatilanteissa
- Työllistämispalveluiden toiminnan taloudellinen pohja on kestävä ja toiminnan jatkuvuus turvattu

Eri toimijoiden kumppanuusyhteistyöllä voidaan eri organisaatiomuotojen ”parhaat ominaisuudet” hyödyntää. Tällöin olennaiseksi kehittämistyön kohteeksi muodostuu-kin palveluketjujen ja ammatillisen yhteistoiminnan laadullinen kehittäminen. Toimijoiden tahtotilaselvityksen mukaan säätiömuotoinen yhteistoiminta voisi olla usean toimijan mukaan tulevaisuudessa mahdollista, mutta

kartoitushetkellä sekä kuntien että kolmannen sektorin toimijoilla on valmius lähinnä kumppanuustoiminnan kehittämiseen. Kuntien PARAS- ja kuntaliitosratkaisujen selkiytymisen myötä laadullisen kehittämistyön ja kumppanuustoiminnan pohjalta on hyvä jatkaa myös organisaatiotoiminnan kehittämistä.

Kehittämisverkoston pohtimia keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi:

KEINOT:

- Organisaation juridinen itsenäisyys turvaa päätöksentekoa
- Palveluiden tuotteistaminen tehostaa palveluiden markkinointia ja selkiyttää tilaajille palveluiden sisältöä
- Hankerahoituksia hyödynnetään toiminnan kehittämistyössä
- Laaja rahoituspohja turvaa toiminnan taloutta
- Palveluiden tuottaminen kunnille, Kelalle ja TE-toimistolle tuo asiakkaita ja rahavirtoja toimintaa useista lähteistä
- Yhteistyö asiakkaiden palveluohjauksessa, tarkoituksenmukaiset joustavat palveluketjut tukevat asiakkaan työllistämistavoitteen saavuttamista
- Henkilöstö- ja tilaresurssien tehokas hyödyntäminen ja yhteistyö toimijoiden kesken tuo taloudellista tehokkuutta ja tukee palveluketjujen toteuttamista
- Palveluiden hankinta in-house- tai kumppanuussopimuksilla mahdollistaa toiminnan pitkäjänteisen suunnittelun
- Sosiaalisten hankintakriteerien käyttö tukee sosiaalisen työllistämisen toimijoiden asemaa kilpailutustilanteessa
- Toimijoiden yhteistyö päällekkäisen toiminnan sijaan tehostaa palveluketjuja ja toiminnan vaikuttavuutta
- Hanke-, koulutus- ja kehittämistoiminnan koordinointi ehkäisee päällekkäisyyksien syntymistä ja edistää palveluketjujen syntymistä
- Toimiva yritys- ja työnantajayhteistyö tukee asiakkaan työllistymismahdollisuuksia avoimille työmarkkinoille
- Palveluiden markkinointi edistää palveluiden saavutettavuutta ja tehostaa toiminnan tunnettavuutta

Työllistämisen monipalveluverkosto toiminnan tavoitetulos:

TULOS:

- Yhä useampi osatyökykyinen tai työtön saa tarpeitaan vastaavaa palvelua ja työllistyy
- Kuntoutus- valmennus ja koulutuspalvelut toimivat yhteistyössä muodostaen saumattomia palveluketjuja
- Kuntien työllistämistoiminta on koordinoitua ja yhtenäinen sosiaalisen työllistämisen toimintakonsepti käytössä kunnissa
- Kuntien ja kolmannen sektorin välinen kumppanuus turvaa työllistämistoiminnan kehittämistä ja toteuttamista

10. Johtopäätökset

Työllistymisen monipalvelukeskustoiminta eri asiakasryhmille

Työllistymisen monipalvelukeskuksen selvityksen yhtenä lähtökohtana on ollut, että työllistämisen monipalvelukeskusten toiminnan tarkoituksena tulisi olla mahdollisimman monen asiakkaan sijoittuminen avoimille työmarkkinoille. Ylipaavalniemen mukaan (2001) askel työllistymistä tukevan toimenpiteen piiristä avoimille työmarkkinoille on pitkä. Monien kohdalla kehitys pysähtyy tähän taitekohtaan, mutta se Ylipaavalniemen mukaan ei ole syy keskeyttää yrityksiä. Ylipaavalniemi korostaa, että työllistämisyksiköiden olisi pyrittävä kasvattamaan ulkopuolisen toiminnan roolia mm. tuetun työllistymisen hankkeiden kautta. Tuetussa työllistymisessä vajaakuntoinen pyrkii sijoittumaan työsuhteeseen tavalliselle työpaikalle erityisen työvalmentajan tuella ja mahdollisesti aiemmin toteutettujen muiden toimenpiteiden (avotyötoiminta, työkokeilut jne.) jälkeen. (Ylipaavalniemi, 2001.) Ollikaisen mukaan (2008) monipalvelukeskusten toimintaa olisi kehitettävä siihen suuntaan, että ne osaltaan purkavat työmarkkinoille syntyneitä marginalisoitumista ja erillisyyttä ja tukisi yhteiskuntaan ja työhön osallisuutta.

Työllistymisen monipalvelukeskusten selvitystyössä sekä kolmannen sektorin toimijoiden kartoituksessa on noussut esille, että sijoittuminen avoimille työmarkkinoille mahdollistuu parhaiten työhönvalmennuksen, tuetun työllistämisen ja työllistettyjen edelleensijoittamisen kautta. Tällöin kosketuspinta avointen työmarkkinoiden mahdollisuuksiin on jo alussa. Tuella, valmennuksella tai alkuvaiheen valmentautumisella esimerkiksi kolmannen sektorin työtehtävissä madalletaan työllistymisen kynnyksiä, jolloin työnantajien valmius työllistetyksi pysyvämäärään palkkaamiseen kasvaa. Helsingin kaupungilla on kokemuksia tuetun työllistämisen menetelmästä jo useamman vuoden ajalta. Helsingin kaupungin vammaistyön päällikkö Tuula Poikosen mukaan tuetun työllistämisen palveluiden järjestäminen on ollut kaupungille myös taloudellisesta näkökulmasta työkeskustoimintaa taloudellisempaa, mutta tärkeimpänä elementtinä tuetussa työllistymisessä hän näkee työsuhteisen työmahdollisuuden myös vammaiselle. Näiden eri näkökulmien huomioon ottamisen myötä uusien työ- ja monipalvelukeskusten perustamisella on tarvetta lähinnä työ- ja työhönvalmennuksen ammatillisen osaamisen kehittämisen kautta ns. asiantuntijakeskuksina.

Kehittämisverkoston näkemyksenä on, että edelleen myös perinteiselle työkeskustoiminnalle on tarvetta, on tunnustettava ja tunnustettava, että kaikilla työ- ja monipalvelukeskusten asiakkaila ei koskaan tule olemaan edellytyksiä toimia avoimilla työmarkkinoilla. Yhtenä mahdollisuutena vajaakuntoisen työllistymisen lisäämisessä Ylipaavalniemi näkee (2001) sosiaaliset yritykset. Työllistävä sosiaalinen yritys kilpailee tavallisten yritysten kanssa normaalisti, eikä vajaakuntoinen enää välttämättä pyri ”normaaliin yritykseen”. Toivottu osallisuus ja integraatio toteutuvat kuitenkin siten, että työllistävän sosiaalisen yrityksen henkilökunnasta huomattava osa ei ole vajaakuntoisia. Tämän muotoinen yhteistyötoiminta on Helsingin kaupungin vammaispalveluilla ja PosiVire Oy:llä. Ylipaavalniemen mukaan (2001) erityistyöllistämisyksiköiden ja niiden tarjoamien työpaikkojen määrää lieneekin syytä kasvattaa ensisijaisesti uusien työllistämismenetelmien kautta ja vasta toissijaisesti ”perinteisten” työllistämisyksiköiden avulla.

Työllistämisen monipalvelukeskusmallia työstäneen kehittämisverkoston keskusteluissa on noussut esille, että kuntien sosiaalihuoltolain mukaiselle työ- ja palvelukeskustoiminnalle ei olisi juurikaan muutoksen tarvetta. Toisaalta kehittämisverkosto on tuonut esille, että työ- ja toimintakeskuspalveluiden tarve on kuitenkin määrällisesti kasvanut mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan ja kasvavan päivätoimintakäynnän myötä. Työhönvalmennuksen ja tuetun työllistämisen palveluiden lisääminen palveluihin soveltuville kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille vapauttaisi työ- ja toimintakeskuspaikkoja lisää uusille peruspalvelun tarvitsijoille, kuten mielenterveyskuntoutujille, joilla kuntoutumisen polku on vasta alussa ja työ- ja päivätoiminta tukee kuntoutumista.

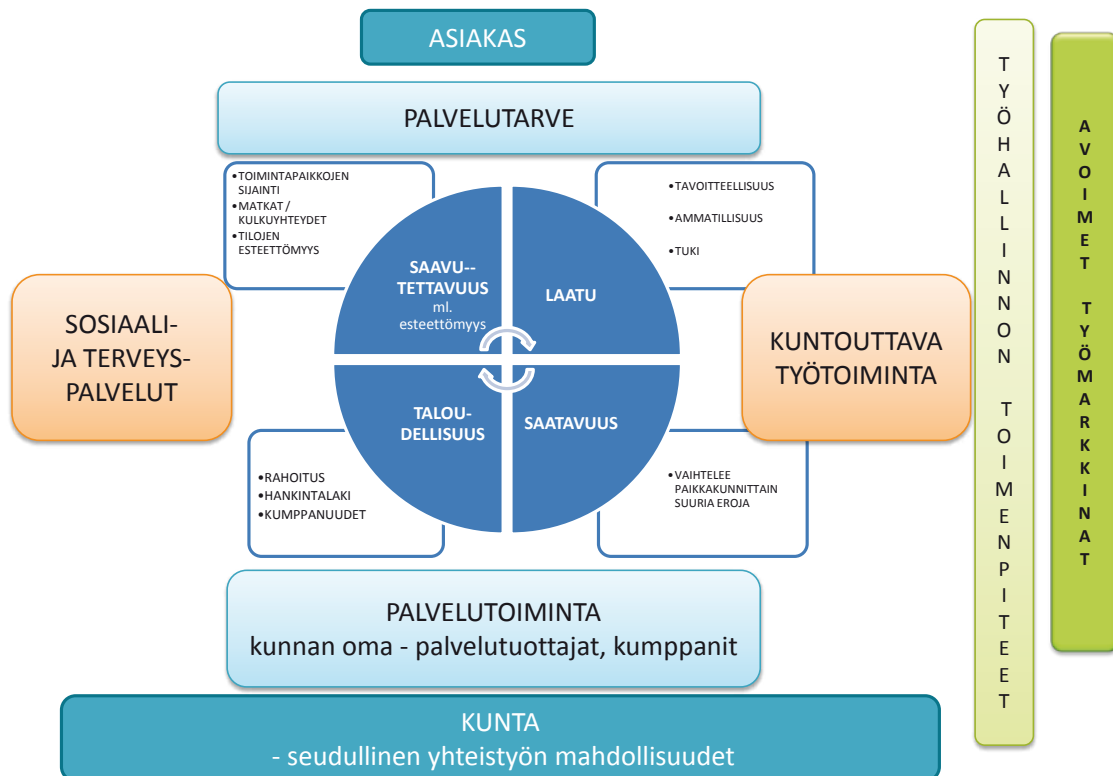
Kehittämisverkoston näkemys on, että valmennuspalveluita tulisi lisätä ja kehittää erityisesti ns. aikuisille työpaikka-asiakkaille, kuten vaikeasti työllistyville ja pitkäaikaisesti työttömille, joilla on vaikeuksia sijoittua avoimille työmarkkinoille. Vaikeudet voivat liittyä mm. osatyökykyisyyteen rajoittuneeseen työkykyyn tai sosiaalisiin ongelmiin. Myös nuorten työpajapalveluiden kehittämisen tarvetta nähdään olevan, erityisesti toivotaan ns. avotyöpaikkoja, jossa lyhyt valmennusjakso alussa ryhmämuotoisena ja työharjoittelu tai työelämävalmennusjakso oikeissa työympäristöissä, esimerkiksi yrityksissä työelämä-/työhönvalmentajan tuella.

Usean asiakaskunnan monimuotoisuus tuo haasteita siihen, miten tuotannolliset tavoitteet saadaan asetettua oikeassa suhteessa erilaisten asiakkaiden työllistymistavoitteisiin nähden. Anne-Mari Ollikaisen työllistymisen monipalvelukeskusten toimintaa kartoittaneen selvityksen mukaan (2008)asiakaskunnan monimuotoistuminen nähdään sekä kunnille, työhallinnolle että Kelalle palveluja tarjoavien johtajien mielestä myönteisenä asiana. Olemassa olevaa infrastruktuuria voidaan hyödyntää erilaisten asiakkaiden palvelemiseen ja samalla riippuvuus yhden tilaajan ostovoimasta ja -päätöksistä vähenee. Palveluiden tuotteistaminen tilaajakohtaisten vaatimusten ja asiakaskohtaisten tavoitteiden mukaan on kuitenkin haasteellinen tehtävä monipalvelukeskustoimijoille.

Palveluiden saavutettavuuteen tulee kiinnittää huomiota. Tämä on ensisijaisen tärkeää, kun työllistymispalveluita suunnataan kohderyhmille, joilla on eri syistä vaikeuksia liikkua ja toimia. Vaikeudet voivat liittyä esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyyden taloudellisiin vaikeuksiin, syrjäytyneisyyden tuomiin psyykkisiin rajoitteisiin tai vammaisuuden tuomiin fyysisiin esteisiin. Työllistymiseen tukevaan palveluun ovat oikeutettuja myös vammaiset henkilöt, tämä jää palvelutuotannon suunnittelussa usein vähälle huomiolle. Saavutettavuuden vuoksi ainakin osa työllistymispalveluista tulisi tarjota lähipalveluna.

Vuoden 2008 aikana alkanut taloudellinen taantuma on vähentänyt kuntien mahdollisuuksia investoida uusiin rakennettaviin yksiköihin. Tämän vuoksi tämän selvityksen yhtenä lähtökohtana on ollut tarkastella olemassa olevia rakenteita ja kuntoutuksen, valmennuksen, koulutuksen ja työllistämisen toimijoita ja niiden mahdollisuuksia tarjota kyseisiä palveluita. Tavoitteena on ollut etsiä olemassa olevien toimijoiden vahvuuksia, tehdä toimijasegmentointia ja tarkastella monipalvelukeskusmallia etenkin toiminnallisten mallien näkökulmasta.

Oulun seudulla on runsaasti järjestöjä, jotka osallistuvat sosiaalisen työllistämisen toimintaan, joko järjestämällä kuntouttavaa työtoimintaa, vastaanottamalla työkokeilijoita, työharjoittelijoita ja työelämävalmennettavia sekä työllistämällä vaikeasti työllistyviä ja pitkäaikaistyöttömiä. Niinpä selvityksessä yhtenä tarkastelun kohteena ovat olleet erityisesti kolmannen sektorin tuottamat palvelut, jotka sijaitsevat lähellä työnhakija-asiakkaiden luonnollisessa toimintaympäristössä, kuten asukastuvilla, kyläyhdistyksissä ja järjestöissä. Tämä tarkastelu mahdollistaa läpivirtaavuutta, kehitettävän monipalvelukeskusmallin tavoitteen saavuttamista eli lisätä asiakkaiden mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille ja osallisuutta sekä toisaalta ehkäistä syrjäytymisen ja segregatian kehitystä.



Kuvio 13. Näkökulmia sosiaalisen työllistämisen palveluihin

Esimerkkinä kolmannen sektorin monipalvelukeskustoimijasta Nuorten Ystävät ry:n Tukkitien työllistymiskeskustella toimii useita ammatillisen kuntoutuksen, työhönvalmennuksen ja työllistymisen kehittämishankkeita, joiden kohderyhmänä ovat nuoret ja aikuiset pitkäaikaistyöttömät, vammaiset ja osatyökykyiset työnhakijat, mielenterveyskuntoutujat ja muut vaikeasti työllistyvät työnhakijat. Kehittämishankkeiden rahoittajia ovat mm. Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus, ESR, RAY ja Yhteisvastuukeräys. Ammatillisen kuntoutuksen työhönvalmennuspalveluja osavat esimerkiksi Kela ja TE -toimisto. Useista eri lähteistä pieninä puroina tuleva rahoitus antaa tiettyä turvallisuutta Tukkitien työllistymisen monipalvelukeskustoiminnan jatkuvuudelle, koska toiminta ei ole riippuvaista pelkästään yhden rahoittajatahon päätöksistä. Toisaalta projektien määräaikaisuus luo epävarmuutta tulevaisuuteen ja hallinnollisesti useat kehittämishankkeet vaativat paljon paperityötä ja talouden seurantaa. (Lehto, Mustonen & Nikula, 2009.)

Toisena esimerkkinä kolmannen sektorin työllistämistoimijasta on Yritetään Yhdessä ry, joka yhdessä Oulun Tyki ry:n kanssa ylläpitää Kestävän Kehityksen keskusta, jossa tarjotaan erilaisia aktivointitoimintamahdollisuuksia ja koulutusta erilaisille kohderyhmille (mm. maahanmuuttajat, pitkäaikaistyöttömät ja nuoret). Myös Kestävän kehityksen keskuksen rahoitus rakentuu useasta eri kanavasta, kuten mm. ELY -keskuksen työllisyyspoliittisesta hankerahoituksesta, kaupungin ja Rikosseuraamusviraston tuista ja avustuksista sekä kierrätystoiminnasta tulevasta tulosta.

Työllistämisen monipalvelukeskustoiminta eri näkökulmista

Kuntien toteuttamissa ja hankkimissa työllistämispalveluissa niiden rahoitus perustuu hyvin pitkälle lainsäädäntöön ja sen käyttöä säätelee tietty normisto. Sosiaali- ja terveysministeriössä on parhaillaan menossa sosiaalihuoltolakeja koskeva uudistustyö. Esimerkiksi kuntoututtavan työtoiminnan lainsäädäntöä pyritään kehittämään ja mm. Sata-komitea on esittänyt, että kuntien saamaa korvausta palvelun järjestämisestä korotetaan porrasteisesti. Työ- ja elinkeinoministeriön lakimuutokset voivat tulevaisuudessa muuttaa myös työllistämispalveluiden rakenteita. Kunnilla on palveluiden järjestämisvelvoite, mutta on pohdittava, mitä palveluita on järkevä tuottaa itse ja missä palveluissa vaikuttavuus parantuisi palveluiden hankinnalla esimerkiksi työllistämisen monipalvelukeskustoimijalta tai vaihtoehtoisesti toiminnallisilla palveluketjumalleilla kumppanuustoimijoiden kesken.

Toiminnalliset mallit, joissa on mukana yritys yhteistyötä, ovat perusteltuja etenkin pitkäaikaistyöttömille asiakkaille. Pitkäaikaistyöttömien palveluketjujen ja työmahdollisuuksien lisäämiselle on tarvetta myös tilastollisen tarkastelun perusteella. Vuoden 2010 aikana yleinen työttömyystilanne on kohentunut, mutta näkyvillä on edelleen mm. pitkäaikaistyöttömyyden kasvua verrattuna esimerkiksi syksyyn 2009 (Taulukko 3.) verrattuna.

Kunta	Työttömyysaste %		Työttömät		Alle 25-v työttömät		Vajaakuntoiset työttömät		Yli 1 v. työttömänä	
	8/09	10/10	8/09	10/10	8/09	10/10	8/09	10/10	8/09	10/10
Haukipudas	12,70	11,0	1064	944	173	91	132	128	172	227
Kempele	10,30	9,3	770	699	118	90	79	85	120	183
Kiiminki	11,10	10,0	656	601	79	66	76	72	100	136
Liminka	8,90	7,1	318	263	44	20	29	25	48	60
Lumijoki	12,50	9,4	95	75	16	8	15	10	17	18
Muhos	10,10	8,6	376	325	56	32	37	36	45	70
Oulu	13,40	12,0	9060	8324	1778	1390	1055	1098	1607	1947
Oulunsalo	10,50	7,7	461	342	78	39	37	38	80	70
Tyrnävä	10,70	8,0	271	209	46	33	29	30	27	27
Yhteensä	11,13	9,2	13071	11782	2388	1769	1489	1522	2216	2738

Taulukko 3. Työttömyysaste ja työttömät yhteensä Oulun seudun välityömarkkinat hankkeessa mukana olevissa Oulun seudun kunnissa elokuussa 2009 ja lokakuussa 2010. Lähde: Tem, Tk14a. Työnvälitystilasto, Tilannekatsaus 31.08.2009 Ja Työnvälitystilasto Tk14a, Tilannekatsaus 29.10.2010.

Myös vajaakuntoisten työnhakijoiden määrä on pysynyt suhteellisen korkealla tasolla (taulukko 3.), määrällistä vaihtelua on vain vähän tässä työttömyysryhmässä. Vuosien 2008 -2010 yleisessä työttömyystilanteessa on ollut suurta vaihtelua. 2008 alkuvuoden hyvästä taloudellisesta tilanteesta ajaututtiin hyvin nopeasti taloudelliseen taantumaan ja työttömyyslukujen synkkään aikaan, joka oli synkimmillään loppusyksystä 2009.

Toiminnallisista malleista edelleensijoittamisen mahdollisuutta kunnan toimintana oli Lehdon (2008) esiselvitysraportin mukaan seudun työllistämisyksiköissä varsinaisesti kokeiltu vain työvoiman palvelukeskuksessa ja joillakin nuorten työpajoilla. Raportissa todetaan, että edelleensijoittaminen työllistämiskäytäntönä tunnettiin kunnissa suhteellisen huonosti ja sen osuus avoimille työmarkkinoille poluttavista palveluista oli vähäinen. Edelleensijoittamisella tarkoitettiin tässä yhteydessä työnhakijan palkkaamista kunnan toimesta ja tämän edelleen sijoittamista toiselle työnantajalle korvausta vastaan. Tämä voisi tulevaisuudessa olla hyvä malli saada työllistämiseen mukaan alueen työnantajia ja yrityksiä, sillä yhteistyön voimistaminen elinkeinoelämän kanssa nousi haastatteluisa esiin muutamissa kunnissa. (Lehto, 2008.)

Järjestöjen toimintana edelleensijoittamista on toteutettu lähinnä järjestöjen työvoimapolitiisissa hankkeissa. Tällöin järjestö on toiminut varsinaisena työnantajana ja edelleensijoittanut työllistetyt ns. käyttäjäyritykseen, jolla on mm. työnjohdollinen vastuu. Edelleensijoittamistoiminta edellyttää järjestöltä hyvää yritys yhteistyöverkosta.

Monipalvelukeskusmallin tarkastelussa on pyritty otamaan huomioon myös sosiaalisen työllistämisen hallintoon ja prosesseihin liittyviä näkökohtia: palveluiden koordinointi, asiakaspolkujen prosessien selkiyttäminen sekä työllisyyspalveluiden kehittämisen näkökulmat. Kunnissa työllistämispalveluita hallinnoidaan ja ohjataan eri hallintokunnissa ja myös kohderyhmien osalta voi olla hallintointiin liittyvää eriyttämistä. Osassa kuntia on siirrytty tilaaja-tuottaja-hallintomalliin (Oulu, Kempele, Kiiminki, Oulunsalo) ja osassa kuntia ollaan ns. peruskuntapalvelurakenteessa (Tyrnävä, Liminka, Lumijoki, Muhos).

Lehdon esiselvitysraportin mukaan (2008) yhteistä linjasta työllistämisyhteistyön muodosta tai tavoitteista ei seudulla ole, vaan yhteistyö on perustunut pääasiassa kuntien työllistämisyksiköiden työntekijöiden ja alueella toimivien yhteistyökumppaneiden aktiivisuuteen. Esiselvitysraportissa todetaan, että yhteistyö ja verkostoituminen välityömarkkinoilla toimivien muiden palveluntuotta-

jien kanssa Oulu poikkesi laajuudellaan muista kunnista. Työvoiman palvelukeskus teki alueella eniten yhteistyötä muiden välityömarkkinoilla toimivien palveluntuottajien kanssa. Esiselvitysraportissa todetaan, että TE -toimisto nähtiin useassa kunnassa tärkeänä yhteistyökumppanina. Raportin mukaan TE -toimistolta toivottiin pääsääntöisesti aktiivisempaa otetta asiakkaiden työllistymiskokonaisuuden suunnitteluun ja hallintaan sekä työllistymispalveluiden poluttamiseen. Kuntien on haasteellista ottaa kokonaisvastuuta asiakkaiden työllistymisestä, sillä kaikki työttömät henkilöt eivät välttämättä kuulu kuntien sosiaalipalvelujen piiriin. (Lehto, 2008.)

Oulun kaupunginvaltuuston aloitteesta syksyllä 2008 perustettiin Oulun tulevaisuuden työllisyystyöryhmä, jonka esityksenä valmistunut toimenpideohjelma Työllisyydenhoidon Oulun malli julkistettiin 12.8.2009. Työllisyydenhoidon Oulun malli on laadittu Oulun kaupungin, työ- ja elinkeinohallinnon, yrittäjäjärjestöjen ja koulutusorganisaatioiden aktiivisena yhteistyönä. Rakennetyöttömyyden osalta toimenpide-ehdotuksina on, että Oulun kaupungin työllistämistoimet koordinoitaneen nykyistä tiiviimiksi siten, että jo nykyisellään laajan ns. kolmannen sektorin toimijaverkoston kanssa voidaan solmia kumppanuussopimuksia kunnallisten palvelujen täydentämiseksi. Osana välityömarkkinoiden kehittämistä toimenpiteenä esitetään, että kaupunki huomioi ostopalveluissaan sosiaaliset hankintakriteerit.

Työllisyyden hoidon Oulun malli raportissa (2009) todetaan, että työllisyyden edistämistyölle on tarvetta. Tavoitteisiin pääsemiseksi tarvitaan vahvaa alueellista yhteistyötä ja tahtotilaa eri toimijoiden kesken. Työllisyydenhoidon Oulun mallin toimenpide-ehdotusten taustalla onkin työllisyysyhteistyön kehittäminen. Kuntien, työ- ja elinkeinohallinnon sekä kolmannen sektorin yhteistyö työllisyysasioissa painottuu niihin vaikeasti työllistyviin, jotka ovat sekä kuntien sosiaali-palveluiden että työ- ja elinkeinohallinnon yhteisiä asiakkaita. Raportissa todetaan lisäksi, että alueellisen työllisyysyhteistyön tulee olla laaja-alaista. Yhteistyön tulee kattaa kuntien ja valtion aluehallinnon ohella myös yrityssektori, työmarkkinajärjestöt, oppilaitokset sekä kolmas sektori. Oulun seudulle on rakennettava koordinoitu tehokas yhteistyö pitkäaikaistyöttömiin työllistämisen ja välityömarkkinoiden kehittämiseksi. Työllistämistyöhön on saatava mukaan kunnan eri hallintokunnat, työ- ja elinkeinohallinto sekä aihealueella työskentelevät projektit.

Taloudellisen taantumatilanteen ja PARAS -hankkeen Oulun eteläisten kuntien yhteistoiminta-aluepalvelusten sekä monikuntaliitosselvitysten aiheuttama epävarmuus on

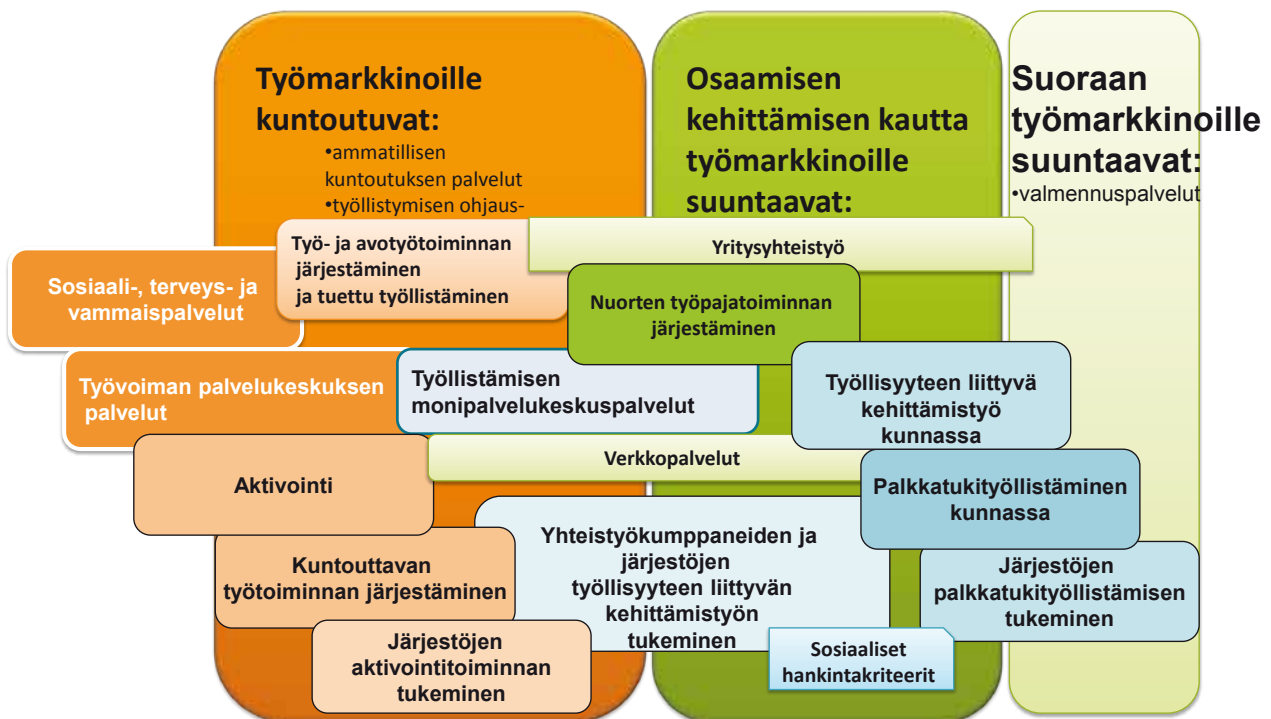


heijastunut sosiaalisen työllistämisen palveluiden suunnitteluun ja resursseja sitovaan päätöksentekoon. Kunnat pohtivat parhaillaan, mitä palveluita on järkevää toteuttaa yksin ja missä yhteiset palvelut ovat tarkoituksenmukaisimpia tapoja. Sosiaalisen työllistämisen palvelut, joista kuntouttava työtoiminta ja työllistämisen monipalvelukeskustoiminta ovat osa, ovat todennäköisesti niitä palveluita, joita kuntien on tarkoituksenmukaista järjestää yhteistyössä. Mahdolliset päätökset kuntien luottamuselimissä jäänevät odottamaan kunnallisen rakennemuutosten tuloksia. Tavoitteita ja resurssien kohdentumista voi olla tarpeen tarkistaa sen jälkeen, kun kuntarakenteiden selkiytyttyä.

Olivatpa rakenteelliset ratkaisut palveluiden tuottamisessa mitkä tahansa, seudullisen työllistämistoiminnan tietystä keskeisistä toimintalinjauksista eli ns. sosiaalisen

työllistämisen toimintakonseptista olisi hyvä päästä yhteisymmärrykseen. Sosiaalisen työllistämisen toimintakonsepti rakentuu mm. seuraavista elementeistä (kuviassa 14. alustava luonnos):

- Palkkatukityöllistäminen: kuntien työllistäminen ja järjestöjen työllistämisen avustaminen
- Nuorten työllistäminen ja työpajatoiminta: kunnan nuorten työpajatoiminta, järjestöjen työpajatoiminta, projektit sekä aktivointitoiminta
- Kuntouttava työtoiminta: omana toimintana, työpajoilla ja kolmannella sektorilla
- Työtoiminta
- Työllisyyden hoitoon liittyvä kehitys- ja projektitoiminta
- Työllistämisen verkkoportaali ja sosiaalisen työllistämisen palveluohjaus verkkopalveluna



Kuvio 14. Sosiaalisen työllistämisen toimintakonsepti. Alustava luonnos 4.6.2010.

11. Esitykset jatkotoimenpiteiksi

Työllistämisen monipalvelukeskusten kehittämisverkoston määrittelemät yhteiset tulostavoitteet työllistämisen monipalvelutoiminnalle ovat:

- Yhä useampi osatyökykyinen tai työtön saa tarpeitaan vastaavaa palvelua ja työllistyy
- Kuntoutus-, valmennus ja koulutuspalvelut toimivat yhteistyössä muodostaen saumattomia palveluketjuja
- Kuntien ja kolmannen sektorin välinen kumppanuus turvaa työllistämistoiminnan kehittämistä ja toteuttamista
- Kuntien työllistämistoiminta on koordinoitua ja yhtenäinen sosiaalisen työllistämisen toimintakonsepti on käytössä kunnissa

TAVOITE 1:

Yhä useampi osatyökykyinen tai työtön saa tarpeitaan vastaavaa palvelua ja työllistyy.

ESITYKSET:

Esitetään, että selvitetään mahdollisuudet luoda paikallinen ja verkkopalveluna toimiva työkalu ”toimijakartta”, jossa kuvataan eri toimijoiden tuottamat palvelut ja toimintakokonaisuudet sekä tehtävät, joihin kyseisellä toimijalla on mahdollista työllistää eritasoisin tehtäviin. Toimijat segmentoidaan niiden pääroolien mukaisesti kuntoutus-, valmennus-, koulutus- ja työllistäjätoimijoihin. Toimintaperiaatteet verkkopalvelun ylläpidosta sovitaan kehittämistyön edetessä.

Suunnitelmallinen ja monialainen työote antaa paremmat mahdollisuudet asiakaslähtöiselle, tulokselliselle toiminnalle syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Toimijakarttaa hyödyntäen asiakasta ohjaavat tahot voivat löytää asiakkaalle parhaiten soveltuvat palvelut ja työmahdollisuudet. Asiakaskohtaisena tavoitteena tulee olla henkilön edellytysten mukainen työtehtävä, mukaan lukien työavaimilla työmarkkinoilla.

Esitetään, että asiakaskohtaiseen palveluohjaukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota ja että asiakaskohtaisen palveluohjauksen vastuut täsmennetään ja sovitaan palveluprosessien nivelvaiheissa. Vastuu palveluohjauksesta on ennen kaikkea julkisilla toimijoilla, kuten TE-toimistolla, sosiaalitoimella ja Kelalla. Kuntoutus-, valmennus- ja koulutustoimijoilla on tärkeä rooli palveluohjauksen toteuttamisessa asiakkaan saattamiseksi hänelle soveltuvaan palveluun tai työhön. Työllistettäessä työnantajataholla on myös omalta osaltaan vastuu ohjauksen toteuttamisesta työllistettyjen jatkopolkujen löytämiseksi.

Esitetään, että ESR- tukea ja työllisyyspoliittista avustuksia saavien projektien työpanosta pyritään hyödyntämään uusien toimijoiden kouluttamisessa palveluohjauksen ja eri työmenetelmien käyttöönottoon.

Kaikille asiakasryhmille tulee luoda toimiva työllistämisen toimenpiteiden rakenne sekä riittävät ja oikein mitoitettut tukitoimet edesauttamaan kuntoutumista kohti avoimia työmarkkinoita. Toimiva palveluohjaus ja joustava liikkuminen toiminnan tasolta toiselle kuntoutumisprosessin edistyessä ovat myös työllistymisen monipalvelukeskusten ideaalimallin olennaisia piirteitä. Työllistymismenetelmistä tuettu työllistyminen, työhönvalmennus ja edelleensijoittaminen ovat osa tätä rakennetta, ollen osa polkua avoimille työmarkkinoille.

TAVOITE 2.

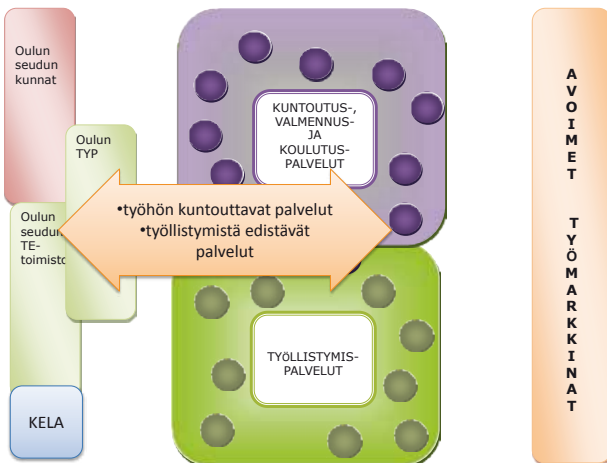
Kuntoutus-, valmennus ja koulutuspalvelut toimivat yhteistyössä muodostaen saumattomia palveluketjuja

ESITYS:

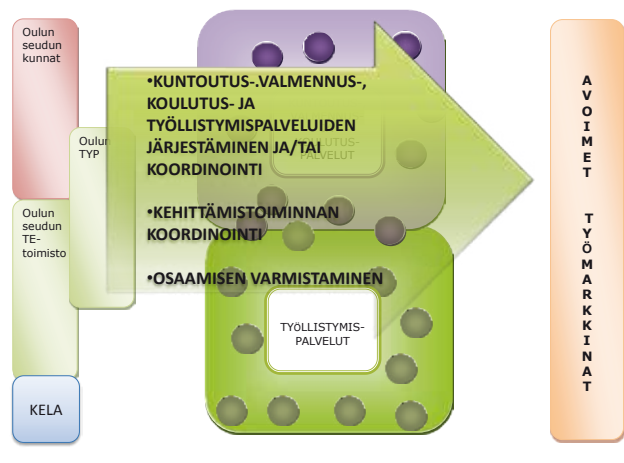
Esitetään, että työllistymisen monipalveluverkostossa eri toimijoiden tehtäväjako, rooleja ja toiminnallisia prosesseja avataan ja syvennetään verkostoyhteistyössä kuntien ja toimijoiden välillä. Palveluprosessien avaamisella tunnistetaan palveluketjujen mahdollisia aukkoja. Tämä antaa pohjaa palveluketjujen kehittämistyölle, jossa työllistämisen monipalveluverkoston yhteisenä tehtävänä on monipuolisten työllistämisen-, kuntoutus-, val-

mennus sekä koulutuspalveluiden tarjoaminen. Tehtäväjako selkiytetään mm. toimijoiden roolien tiedostamisen kautta, perustuen toimijoiden erityisosaamiseen ja asiantuntijuuteen.

Kuntoutus-, valmennus- ja koulutuspalveluiden roolina olisi tuottaa ko. palveluita sekä kehittää niitä yhteistyössä muiden verkostotoimijoiden kanssa. Palveluihin liittyvä konsultointi sekä työnantaja- ja yritys yhteistyö nähdään olevan tärkeä osa kuntoutus-, valmennus- ja koulutuspalveluiden toimijoiden roolia. Työllistämistoimijoiden roolina olisi ennen kaikkea tarjota työ- ja sijoitusmahdollisuuksia sekä edelleensijoittamisen kautta tarjota polkuja avoimille työmarkkinoille työnantaja- ja yritys yhteistyötä hyödyntäen. Avoimien työmarkkinatoimijoiden keskeinen rooli olisi tarjota työmahdollisuuksia ja osallistua verkoston osana palveluiden kehittämiseen. Työllistämisen seudullinen ”työllistämisen monipalveluverkosto” rakentuu toimijoiden keskinäiselle sopimus pohjaiselle kumppanuudelle (Kuviot 16–21).



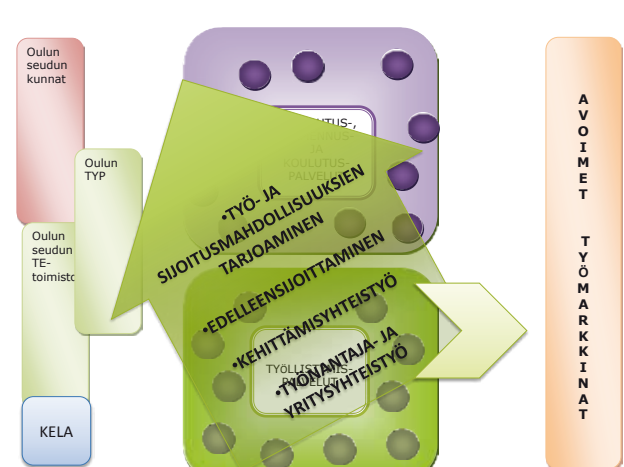
Kuvio 16. Työllistämisen monipalveluverkoston tehtävät



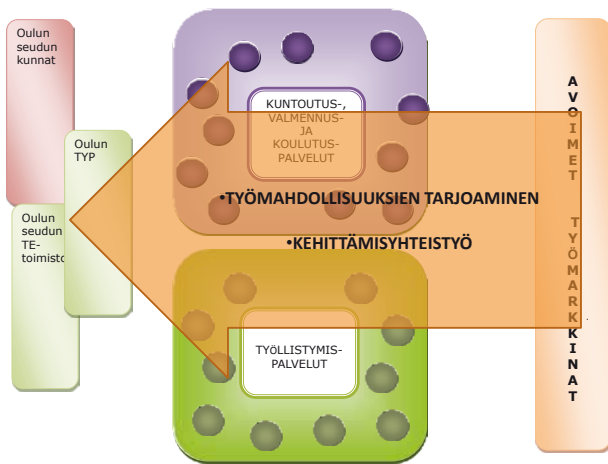
Kuvio 17. Kuntien ja TE-toimiston roolit



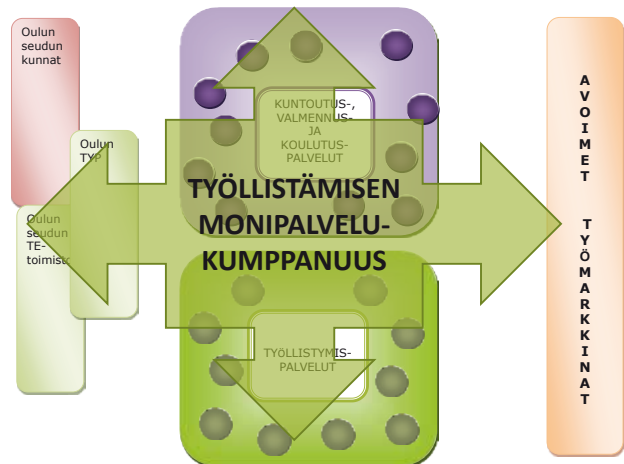
Kuvio 18. Kuntoutus-, valmennus- ja koulutuspalveluiden roolit.



Kuvio 19. Työllistämistoimijoiden roolit



Kuvio 20. Avoimien työmarkkinatoimijoiden rooli



Kuvio 21. Työllistämisen seudullinen ”työllistämisen monipalveluverkosto” rakentuu kumppanuudelle.

TAVOITE 3.

Kuntien ja kolmannen sektorin välinen kumppanuus turvaa työllistämistoiminnan kehittämistä ja toteuttamista

TAVOITE 4:

Kuntien työllistämistoiminta on koordinoitua ja yhtenäinen sosiaalisen työllistämisen toimintakonsepti on käytössä kunnissa

ESITYS:

Esitetään, että Oulun seudulle luodaan yhtenäinen sosiaalisen työllistämisen toimintakonsepti ja kunnat sitoutuvat Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen asian- tuntijatyöryhmätyöhön toimintakonseptin luomiseksi.

Esitetään, että kuntatoimijat selkiyttävät ja yhtenäistävät avustussalleja, joilla tuetaan kolmannen sektorin yhteistyökumppaneiden työllisyyden hoitoon liittyvää toimintaa. Avustussalleja luodaan esimerkiksi aktivointitoiminnan ja kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen sekä palkkatuetun työn kuntalisäkäytänteisiin. Avustussmallien tulee olla läpinäkyviä ja kaikkia toimijoita tasapuolisesti kohteleva. Avustussmallien tulee kannustaa toimijoita ottamaan vastuuta asiakkaan palveluhajauksesta työllistymisen jatkopolkuun liittyen.

Työllistämistoiminnan kehittämisen tavoitteena tulee olla toimiva kokonaisuuden luominen työllistämisen palveluihin. Kuntien yhtenäiset avustussmallit luovat turvaa palveluiden järjestämiseen ja siten parantavat kolmannen sektorin toimijoiden mahdollisuuksia suunnitella omaa toimintaansa pitemmälle aikavälille.

ESITYKSET:

Esitetään, että Oulun seudun työllistämistoiminnan kehittämistä jatketaan ja syvennetään kumppanuuteen perustuvassa verkostoyhteistyössä.

Esitetään, että kuntien ja TE-toimiston yhteistyön kehittämiseksi työllistämistoiminnan koordinoinnin vastuutahtot ja -henkilöt nimetään kunnissa sekä kunnille nimetään omat yhteyshenkilöt TE-toimistossa.

Yhteisenä toiminnallisena tavoitteena on yhteistyö- ja/tai kumppanuusverkoston syntyminen ja toimintamallin kehitys hajanaisuudesta kohti tavoitteellista ja systemaattista työtettä ”työllistämisen monipalveluverkostomallia”. Työllistämisen monipalveluverkoston kehittämistyölle on tärkeää, että yhteistyön ja kumppanuuden kehittämisen koordinoinnista vastaavat tahot nimetään. Selvityksen aikana tehtyjen työllistämistoimijoiden haastattelujen mukaan kuntien ja TE-toimiston roolina olisi erityisesti palveluiden tilaajatoiminta sekä kehittämistoiminnan koordinointi.

Esitetään, että organisoitumisvaihtoehtoja tarkastellaan uudelleen kumppanuustoiminnan kehittämisen myötä kuntien ja kolmannen sektorin yhteistyönä Oulun seudun kuntien palvelurakenteiden selkiytyttyä.

Työllistämisen monipalvelukeskustoiminnan organisoitumisvaihtoehtoihin ei esitetä tiettyä organisoitumisvaihtoehtoa, koska uuden yhteisen organisoitumisvaihtoehtojen tarkastelu on ollut selvitysaikana haasteellista. Uuden Oulun kaupungin perustamiseen sitoutuneet kunnat (Oulu, Haukipudas, Kiiminki, Oulunsalo ja Yli-Ii) ja Oulun eteläisen alueen kuntien alueelle syntyvä yhteistoiminta-alue sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottamiseen (Kempele, Liminka, Hailuoto, Lumijoki ja Tyrnävä sekä päätöstään vielä miettivä Muhos) ovat selvitysten aikana suhtautuneet pidättyväisesti uusiin palveluihin tai organisaatioihin sitoutumisessaan.

Selvitystyön aikana 10.5.2010 voimaan tullut Julkisia työvoimapalveluita koskevan lain muutos on aiheuttanut muutoksia mm. valtion elinkeinotoimintaa harjoittavien toimijoiden, kuten säätiöiden ja yhdistysten myönnettävään palkkatukeen. Palkkatuki myönnetään ryhmäpoikke-

usasetuksen mukaisesti tai De minimis -tukena, kun tuen hakijan katsotaan olevan palkkatukisäännöksissä tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja ja tuella palkattava on tarkoitus palkata elinkeinotoimintaan kuuluviin tehtäviin. Tämän lainmuutoksen paikallisten linjausten vaikutusten arviointi on osoittautunut loppuvuoden aikana vaikeaksi. Lain muutoksen vaikutukset mm. järjestöjen edelleensijoittamistoimintaan ovat vielä vaikeasti arvioitavissa. Työkeskusten kehittämispäivillä (Vates 23.11.1010) raportoitiin, että aiemmin laajasti kunnille ja TE -toimistoille palveluita tuottaneet säätiöiden ja yhdistysten monipalvelukeskukset ovat kokeneet tilanteen epävakaaaksi oman toimintansa suunnittelun kannalta. Kehittämispäivillä todettiin myös, että sosiaalisten yritysten taloudellinen tulos ja toiminnan jatkuvuus sosiaalisen yrityksenä on kokenut vakavia haasteita. Syyksi on esitetty mm. edellä mainitut lakimuutokset, mutta myös toimivien liiketoimintaideoiden puute. Uutena yrittäjyyden muotona selvittelyn alla oleva yhteiskunnallinen yrittäjyys odottaa selvitysryhmän työn tuloksia, jossa mm. yhteiskunnallisen yrittäjyyden kriteerien määrittely vaatii vielä selkiyttämistä.

Lähteet:

- Järvikoski, A. 1994. Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. Kuntoutussäätiö. Tutkimuksia 46. Helsinki.
- Kela 2010. Yhteistyökumppanit. Kuntoutuspalvelut. Saatavissa: <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/0703031400571L?OpenDocument>
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189
- Lampinen P. 2009. MOVE -prosessi teki työllistämisyksiköiden ja -palveluiden kehittämisen näkyväksi. Teoksessa Tiellä kohti toimivaa monipalvelukeskusta Näkökulmia MOVE -projektin toteuttamisesta, Artikkelikokoelma. Helsinki. VATES-säätiö. Saatavissa: <http://www.vates.fi/Move>. Hakupäivä 20.5.2010.
- Lehto S. 2008. Oulun seudun kunnat välityömarkkinoilla. Raportti Oulun seudun välityömarkkinoiden esiselvityshankkeesta. Saatavissa: http://www.ouka.fi/kehittamishankkeet/hankkeet/loppuraportit/1695_Valityomarkkinahankkeen_esiselvitysraportti_%20FINAL.pdf
- Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö. 2009. Toimintakertomus 2008. Saatavissa: <http://meriva.gstdomain.net/saatio/toimintakertomus>
- Ollikainen, A-M. 2008. Marginaalin marginaalissa? Vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt työllistymispalveluiden reunoilla. Helsinki: VATES -säätiö.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2009. Nuorisotyön avustukset. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/OPM/Avustukset/Nuoriso?lang=fi>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010. Avustukset etsivään nuorisotyöhön. Saatavissa: http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyön_avustukset/työpajatoimintaan_liittyvan_etsivan_tyon_ammattilaisten_palkkaus
- Oulun kaupunki 2009. Työllisyydenhoidon Oulun malli, toimenpideohjelma. Oulun tulevaisuuden työllisyystyöryhmä 12.8.2009. Saatavissa: <http://www.ouka.fi/pdf/tyollisysohjelma2009.pdf>
- Patentti- ja rekisterihallitus 2009. Säätiön perustaminen ja rekisteröinti. Saatavissa: <http://www.prh.fi/fi/saatio-rekisteri/perustaminen.html>
- Patentti- ja rekisterihallitus 2008. Yhdistyksen perustaminen. Saatavissa: <http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/perustaminen.html>
- Piirainen, K. 1999. Asiakaslähtöisyys kuntoutuksen myytti vai todellisuus? Kuntoutus 4/1999,4.
- PosiVire Oy. 2010. Posivire. Saatavissa: <http://www.posivire.fi/>
- Ray 2009. Avustuksia terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen. Saatavissa: <http://www.ray.fi/avustustoiminta/hakeminen/hakeminen.php>
- Rovaniemen monitoimikeskus -säätiö. 2009. Romotke, esittely. Saatavissa: http://www.romotke.fi/php/index.php?option=com_content&task=view&id=21&Itemid=38
- Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710
- Säätiölaki 5.4.1930/109
- Tuominen, K. 2010. Euroopan laatupalkintomalli julkishallinnolle – 2010, Itsearviointin työkirja Turku. Benchmarking.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2008. Millaisia hankkeita EU tukee? Saatavissa: http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/fi/03_hakijalle/01_eu_tukee/index.jsp
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työllistymistekijärjestelmästä. 7.5.2010. Dn-ro 1130/03.01.04/2010.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2010. Työnantajan palvelut. Saatavissa: http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/index.jsp
- Vantaan Valo 2010. Vantaan Valo. Saatavissa: <http://www.vantaanvalo.fi/index.html>
- VATES-säätiö 2009. Sosiaalinen yritys. Saatavissa: <http://www.sosiaalinenyritys.fi/sosiaalinenyritys>
- VATES-säätiö 2010. MOVE -projekti. Saatavissa: <http://www.vates.fi/Move>. Hakupäivä 20.5.2010.
- Yhteinen yritys 2010. Yhteiskunnallinen yrittäjyys yhteenveto. Saatavissa: <http://www.yhteinenyritys.fi/site/tietopankki/yhteisoedun-yritys/lakimuutosehdotus/>
- Ylipaavalniemi, P. 2001. Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus. STM:n selvityksiä 2001:6. Helsinki. VATES-säätiö.
- Ylipaavalniemi, P. 2005. Erityistyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina-asetussaoleville henkilöille. Työllistämispalveluiden tilastollinen katsaus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:27
- Ylipaavalniemi P., Sariola L., Marniemi J. & Pekkala T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen käsitteet. Helsinki. VATES -säätiö.