

# JÄRJESTÖTYÖLLISTÄMINEN SAVUKOSKEN KUN- NASSA

Edistäminen ja kehittäminen

Mukkala Kirsi  
Väänänen Reetta

Opinnäytetyö

Liiketalous  
Tradenomi

2024

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Kirsi Mukkala, Reetta Väänänen	<b>Vuosi</b>	2024
<b>Ohjaaja(t)</b>	Mari Angeria		
<b>Toimeksiantaja</b>	Savukosken kunta		
<b>Työn nimi</b>	Järjestötyöllistäminen Savukosken kunnassa, Edistäminen ja kehittäminen		
<b>Sivumäärä</b>	49 + 2		

---

Kehittämistutkimuksellinen opinnäytetyön tavoitteena oli etsiä käytännöllisiä keinoja ja suosituksia, joita Savukosken voisi käyttää järjestötyöllistämisen edistämiseksi ja kehittämiseksi. Opinnäytetyössä tutkittiin, miten järjestötyöllistäminen toimii yhtenä keinona työllistää vaikeasti työllistyviä. Työllistyminen hyödyttää työllistyvää itseään, mutta myös laajemminkin paikallista yhteisöä. Vaikutukset syntyvät taloudellisesta hyödystä, karttuvasta osaamisesta, lisääntyvästä elinvoimaisuudesta ja osallisuudesta.

Opinnäytetyön tutkimusote oli laadullinen. Teoreettinen viitekehys keskittyi työn merkitykseen yksilölle ja yhteiskunnalle, sekä osallisuuden merkitykseen yksilölle. Tietoperustaan etsittiin aineistoa työllisyyspalvelujen muutoksesta, järjestötyöllistämisen toimijoista ja rahoitusvaihtoehdoista. Tietoperustaan kuvattiin myös JOKOS-hankkeissa saatuja kokemuksia järjestötyöllistämisestä. Puolistrukturoitujen tutkimushaastattelujen avulla selvitettiin Savukosken kunnan tavoitteita ja lähtökohtia järjestötyöllistämisen kehittämiseen.

Päätuotoksena tuotettiin järjestötyöllistämisen kehittämissuunnitelma, joka sisältää konkreettiset toimenpiteet ja käytännöt Savukosken kunnan järjestötyöllistämisen kehittämiseen. Toisena tuotoksena opinnäytetyössä tuotettiin myös aikataulutettu vuosikello järjestötyöllistämisen suunnitelmalliseen kehittämiseen.

Opinnäytetyön tuloksissa vahvistetaan järjestötyöllistämisen olevan yksi kunnille mahdollinen keino edistää vaikeasti työllistyvien työllistämistä. Kuntien tulisi edistää työllistämistä kehittävää yhteistyötä järjestöjen kanssa. Havaittiin, että järjestötyöllistämisen edistämiseksi ja kehittämiseksi on tärkeää, että järjestöillä on saatavilla tarvittavia tietoja sekä käytännöllistä ja taloudellista tukea.

Avainsanat	järjestö, kunta, kehittämisprojekti, työllistäminen, työttömyys, työvoimapalvelut
Muita tietoja	Erillisenä tuotoksena vuosikello Savukosken järjestötyöllistämisen kehittämisen vaiheista.

Degree Programme in Business Administration  
Bachelor of Business Administration

---

<b>Authors</b>	Kirsi Mukkala, Reetta Väänänen	<b>Year</b>	2024
<b>Supervisor</b>	Mari Angeria		
<b>Commissioned by</b>	Savukoski municipality		
<b>Title</b>	Organizational employment in the municipality of Savukoski, Promotion and development		
<b>Number of pages</b>	49 + 2		

---

The aim of the development research thesis was to find practical means and recommendations for the use of the municipality of Savukoski to promote and develop employment in organizations. The thesis examined how organizational employment works as one way of employing people who are difficult to employ. Employment benefits the employable person himself, but also the wider local community. The impacts arise from economic benefits, increasing competence, vitality and participation.

The research approach was qualitative. Material on changes in employment services, organizational employment actors and funding options was sought for the knowledge base. The knowledge base also described experiences gained in JOKOS projects on organizational employment. Semi-structured research interviews were used to investigate the objectives and starting points of the municipality of Savukoski for developing employment in organizations.

The main output was a development plan for organizational employment, which includes concrete measures and practices for developing organizational employment in the municipality of Savukoski. The second output was the production of a scheduled annual clock for systematic development of organizational employment.

The results of the thesis confirm that organizational employment is one possible way for municipalities to promote the employment of people who are hard-to-employ individuals. Municipalities should promote cooperation with organizations to help employment. It was found that in order to promote and develop organizational employment, it is important that organizations have access to the necessary information and can get practical and financial support.

**Keywords** organization, municipality, development project, employment, unemployment, employment services

**Special remarks** Separate output is an annual clock of different developing steps that guides organizational employment in the municipality of Savukoski.

1	JOHDANTO.....	7
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	11
2.1	Työn merkitys.....	11
2.2	Työttömyyden haitat.....	11
2.3	Työttömyys ja osallisuus.....	12
2.4	Työttömyyden kustannukset yhteiskunnalle.....	13
3	TYÖVOIMAPALVELUJEN JÄRJESTÄMINEN.....	15
3.1	Työllisyyspalveluiden muutos.....	15
3.2	Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä.....	16
3.3	Työllisyyspalvelut kunnan palveluna.....	17
3.4	Työttömyysturvan rahoitusmalli.....	18
4	JÄRJESTÖTOIMINTA JA JÄRJESTÖTYÖLLISTÄMISEN KEHITTÄMINEN.....	19
4.1	Järjestöjen sidosryhmät.....	19
4.2	Järjestötyöllistämisen kehittäminen JOKOS-hankkeessa.....	19
4.3	Selvitys järjestötyöllistämisen keskitetyistä palveluista.....	21
4.4	JOKOS-hankkeiden parhaat keinot Savukosken kunnalle.....	24
5	JÄRJESTÖTYÖLLISTÄMISEN RAHOITUS JA TUET.....	25
5.1	Hankerahoitus järjestöille.....	25
5.2	Työllistämisen muut tuet.....	26
5.3	Palkkatuki.....	27
5.4	Työolosuhteiden järjestelytuki.....	27
5.5	Työhönvalmennus, työkokeilu ja koulutus.....	28
6	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	29
6.1	Kehittämistutkimus.....	29
6.2	Kvalitatiivinen tutkimus.....	30
6.3	Aineistot.....	31
6.4	Analyysi.....	32
6.5	Aineiston käsittely.....	33
7	JÄRJESTÖTYÖLLISTÄMINEN SAVUKOSKEN KUNNASSA.....	35
7.1	Kunnan tarpeet ja tavoitteet.....	35
7.2	Yhteistyön kehittäminen.....	36

7.3	Tunnistettuja haasteita Savukoskella .....	37
7.4	Järjestöyöllistämisen vuosikello .....	38
7.5	Haastattelujen tulokset .....	39
8	POHDINTA .....	41
8.1	Tulosten tulkinta .....	41
8.2	Johtopäätökset .....	42
8.3	Eettiset lähtökohdat, luotettavuus ja jatkokehittämisaiheet .....	44
	LÄHTEET .....	47
	LIITTEET .....	53

## Alkusanat

Haluaisimme ensimmäisenä kiittää Savukosken kuntaa. Kiitos suuri arvokkaasta aihe-ehdotuksesta järjestötyöllistämisen aiheesta opinnäytetyöhön. Saamamme aihe on ollut erittäin merkityksellinen ja antoisa tutkimuksen kannalta. Arvostamme suuresti kunnan tarjoamaa tukea ja yhteistyötä tässä opinnäytetyöprosessissa.

Samoin suuren kiitoksen haluaisimme sanoa haastatteluihin osallistuneille henkilöille. Suuret kiitokset osallistumisestanne järjestötyöllistämisen haastatteluun ja asiantuntevista vastauksista kysymyksiin. Arvostamme suuresti saamaamme arvokasta tietoa ja näkemystä, jotka ovat olennaisia opinnäytetyömme kannalta. Kiitos, että annoitte aikaanne ja osaamistanne tämän tutkimuksen tukemiseen.

Lopuksi vielä haluamme lausua vilpittömät kiitokset opinnäytetyömme ohjaajalle ja Lapin ammattikorkeakoululle opinnäytetyömme ohjauksesta ja mahdollistamisesta. Arvostamme saamaamme asiantuntevaa ohjausta, tsemppausta ja tukeanne koko opinnäytetyöprosessin aikana. Ilman teidän panostanne ja ammatitaitoanne tämän tutkimuksen vieminen päätökseen ei olisi ollut mahdollista.

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön lähtökohtana on 1.1.2025 voimaan tuleva työvoimapalvelujen järjestämisen siirtyminen kuntien hoidettavaksi. Tämä tuo kuntatasolle veloitteen työvoimapalvelujen järjestämisestä. Uudistuskokonaisuus on nimeltään TE-palvelut 24 uudistus. Uudistuksen tavoitteita muotoiltiin Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman strategisessa kokonaisuudessa “Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi”. Tavoitteena oli nostaa Suomen työllisyysastetta. Tavoitteeseen pääsemiseksi edellytettiin osatyökykyisten ja muiden vaikeasti työllistyvien lisääntyvää osallistumista työmarkkinoille. Hallitusohjelmassa kuvattiin työllisyyspalvelujen uudistuksen jälkeen työllisyyspalveluita järjestettävän ja toteutettavan joko yhden kunnan tai useamman kunnan yhteistyönä niin, että tarvittaessa palveluja tuotettaisiin yhteistyössä yksityisen ja/tai muiden yhteisöjen tai järjestöjen kanssa. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019.)

Konkreettisesti työllisyyspalvelujenmuutos tuo uusia kehittymismahdollisuuksia kuntien, yritysten ja muiden yhteisöjen yhteistyöhön, niin että alueen työ ja työntekijät kohtaavat parhaalla mahdollisella tavalla. Savukosken kunnan tapauksessa kunnan tulee osana Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysaluetta (kuntayhtymä) järjestää paikallisesti työllisyyspalvelut niin, että kunnan alueella saadaan suurin saavutettavissa oleva hyöty työllistymispalveluihin allokoitusta rahoituksesta. Rahoitusmalli on kannustava ja hyödyttää kunnan aluetta sitä paremmin, mitä enemmän vaikeasti työllistyviä saadaan työllistettyä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023a). Toisin sanoen uudistuksen myötä vaikeasti työllistyvien työllistyminen on tiiviisti kunnan intresseissä, koska näiden ryhmien työllistyminen on kunnan taloudelle parempi vaihtoehto kuin työttömyyden jatkuminen.

Opinnäytetyössä keskitymme järjestötyöllistämisen edistämiseen ja kehittämiseen Savukosken kunnassa. Tutkimme erityisesti niitä toimenpiteitä ja keinoja, joilla järjestötyöllistämistä voidaan vahvistaa kunnassa. Tarkastelemme myös mahdollisia esteitä ja haasteita, jotka saattavat hankaloittaa järjestötyöllistämisen tehokasta käyttöönottoa Savukosken kunnan. Pyrimme lopuksi antamaan suosituksia ja kehitysehdotuksia siitä, miten järjestötyöllistämistä voitaisiin entisestään edistää ja kehittää Savukosken kunnassa.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu työn merkityksestä yksilölle ja yhteiskunnalle. Teoreettisessa viitekehyksessä käydään läpi myös osallisuus - käsitteen merkitystä. Työn merkityksen ja osallisuuden teemat ovat esillä myös työllistämiseen liittyvien hankkeiden materiaaleissa, kuten JOKOS-materiaaleissa (Väänänen 2024a) sekä Työ- ja elinkeinoministeriön materiaaleissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024a, 29).

Tietoperustassa kuvataan järjestöjen ja järjestötyöllistämisen toimintaympäristöä sekä järjestötyöllistämisen hankkeiden kokemuksia järjestötyöllistamisestä. Järjestötyöllistämisen JOKOS-hankkeista hankittiin tietoa haastattelemalla projektipäällikkö Liisa Väänästä. Tietoperustassa avataan järjestötyöllistämisen haasteet ja jo löydetty ratkaisut näihin haasteisiin. Tietoperustassa käydään läpi soveltuvaa muuta tietoa järjestötyöllistämisen aihealueelta, kuten aihetta sivuavia julkisia materiaaleja, lakeja ja säädöksiä.

Menetelmällisesti opinnäytetyö on kehittämistutkimus, jossa on käytetty laadullista tutkimusmenetelmää. Kehittämistutkimusmenetelmän arvioitiin soveltuvan parhaiten opinnäytetyön tavoitteisiin pääsemiseksi. Laadullinen lähestymistapa mahdollistaa syvällisen ymmärryksen aiheesta ja antaa tilaa monipuolisille tulkinnoille. Lisäksi laadullinen menetelmä tarjoaa mahdollisuuden syventyä eri sidosryhmien kokemuksiin ja näkemyksiin aiheesta. Sisältöanalyysissä käytetään deduktiivista ajattelua. Haastattelujen ja aineiston käsittelyssä on käytetty teemoittelua.

Tutkimuksen keskeisenä aineistonkeruumuotona oli kolmen Savukosken kunnan edustajan haastattelut. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoiduin teemahaastatteluin. Näiden haastattelujen perusteella saadut tiedot ovat olennainen osa tutkimusaineistoa ja muodostavat vanhan perustan tutkimuksen luotettavuudelle ja validiteetille.

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Savukosken kunta, joka sijaitsee Itä-Lapissa. Savukosken työllisyystilanne on ollut jo pitkään keskivertoa huonompi verrattuna muihin Lapin kuntiin. Heikkoon työllisyys tilanteeseen vaikuttavia tekijöitä ovat ikärakenne, heikko koulutustaso ja yrittäjyyden vähäisyys. (Työllisyyskatsaus 2023.) Järjestötyöllistämisen avulla voitaisiin vaikuttaa kunnan heikkoon työllisyystilanteeseen ja auttaa tulevan muutoksen tuomia kuluja pienemmäksi. Savukosken kuntastrategiassa (2022–2025) painopisteenä on elinvoimainen kunta,



jossa muun muassa kehitetään elinkeinoelämää ja lisätään yritystoimintaan tuki- palveluita. Muita huomattavia asioita on maininta vähentää työttömyyttä ja kehittää järjestötoimintaa (Savukosken kuntastrategia 2022–2025).

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää järjestötyöllistämisen nykytila ja mahdollisuudet Savukosken kunnassa sekä luoda suunnitelma toimenpiteistä, joilla voidaan kehittää ja edistää järjestötyöllistämistä Savukosken kunnassa. Opinnäytetyössä pyritään myös löytämään tehokkaita keinoja järjestöjen ja kunnan välisen yhteistyön tiivistämiseksi alueella.

Opinnäytetyön päätuotoksena laaditaan kattava kehittämissuunnitelma järjestötyöllistämisen edistämiseksi Savukosken kunnassa. Suunnitelmassa käsitellään konkreettisia toimenpiteitä ja käytäntöjä, joilla kunnan järjestöyhteistyötä voidaan tehostaa työllistämistoimenpiteiden osalta.

Opinnäytetyön toisena tuotoksena laaditaan järjestötyöllistämisen vuosikello. Tämä vuosikello toimii työkaluna ymmärryksen syventämisenä siitä, miten järjestötyöllistäminen voi vaikuttaa työllisyyteen. Vuosikello auttaa hahmottamaan eri vaiheita ja toimenpiteitä, jolloin järjestötyöllistäminen voidaan hyödyntää entistä tehokkaammin työllisyyspolitiikan näkökulmasta.

Opinnäytetyön pääkysymys on, Miten Savukosken kunta voi edistää yhteistyötä järjestöjen kanssa niin, että järjestötyöllistyminen kehittyy osaksi paikallisia työllisyyspalveluja. Pääkysymys ohjaa tutkimusta ja pyrkii selvittämään keinoja, joilla Savukosken kunta voi syventää yhteistyötä järjestöjen kanssa ja integroida järjestötyöllistämisen osaksi paikallisia työllisyyspalveluita.

Apututkimuskysymyksenä opinnäytetyössä on, Miten konkreettisesti saisimme järjestöjen kautta työllistettyä henkilöitä, etenkin pitkäaikaistyöttömiä (kunnan kannalta). Apututkimuskysymys täydentää pääkysymystä tarjoten syvempää ymmärrystä järjestöjen roolista ja mahdollisuuksista työllistämisen tukena kuntatasolla.

Vastauksia kysymyksiin haetaan sekä tietoperustasta, kuten hanketiedoista, että tutkimushaastatteluista saaduista aineistoista. Tutkimuskysymyksiin vastaaminen on tärkeää Savukosken kunnan järjestötyöllistämisen kehittämisen kannalta. Järjestötyöllistäminen voi tarjota merkittäviä mahdollisuuksia työllistämiseen ja

yhteisöllisyyden vahvistamiseen, erityisesti pienellä paikkakunnalla kuten Savukoskella. Lisäksi tutkimuskysymyksiä ratkaiseminen voi parantaa järjestöjen ja Savukosken kunnan välistä yhteistyötä, luoda kestäviä työllistämismalleja, sekä lisätä paikallista osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia. Näiden kysymysten selvittäminen auttaa myös kehittämään järjestötyöllistämisen toimivuutta ja vaikuttavuutta Savukosken kunnassa, sekä pidemmällä aikavälillä edistää alueen elinvoimaisuutta ja hyvinvointia.

Savukosken kunnan toimeksiantoon vastaamiseksi kunta saa käyttöönsä tämän opinnäytetyön. Opinnäytetyön liitteeseen (Liite 1.) sisällytetään "Järjestötyöllistämisen vuosikello". Vuosikello sisältää konkreettisen aikataulutuksen järjestötyöllistämisen edistämisen ja kehittämisen vaiheista.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYKYS

### 2.1 Työn merkitys

Työ nähdään yhteiskunnassamme tärkeänä osana kansalaisena olemista. Kirjallisuuskatsauksessa “Osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävät keinot” (Paakkanen, Heikkilä, Ilomäki & Shemeikka 2023, 7) mainitaan työllistymisen tuovan työllistyvälle tasa-arvoisia oikeuksia sekä osallisuutta yhteiskuntaan. Junna (2022, 602) toteaa viitaten Modiniin (2016), että palkkatyö antaa elintasoja, elämälle struktuuria, sosiaalisia kontakteja ja statusta.

Hyvälle ja tavoiteltavalle työlle on monta määritelmää. Yksi määritelmistä on Kansainvälisen työjärjestön eli ILO:n (International Labour Organization) hyvän työn (ILO Decent Work) kuvauksissa. Kuvauksen mukaan hyvä työ on muun muassa sellainen työ, joka antaa tarvittavan toimeentulon ja jossa on kohtuulliset työajat. Hyvän työn kanssa pystyy yhdistämään perhe-elämän ja vapaa-ajan. Hyvässä työssä on turvallisuutta, siinä arvostetaan työntekijää sekä kohdellaan kaikkia tasapuolisesti. Hyvä työ antaa myös mahdollisuuden työntekijöille kehittyä eteenpäin. (ILO 2024.)

### 2.2 Työttömyyden haitat

“Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle” -julkaisun mukaan (Alasalmi ym. 2019, 13) työtön ei voi kerryttää (työ)osaamista, jolla voi edistää uuden työn saamista tai entisen työpaikan säilyttämistä. Työttömyys heikentää siten työttömän tuottavuutta, työmarkkina-asemaa ja palkkaneuvotteluvoimaa. Työttömyys aiheuttaa yksilölle kustannuksia, jotka ovat tutkitusti sitä suuremmat, mitä pidempään yksilö on työttömänä. (Alasalmi ym 2019, 13.) Työttömyys heikentää myös terveydentilaa ja henkistä hyvinvointia (Junna 2022, 603).

Haastattelututkimuksessa työttömien kokemuksista terveydestä ja hyvinvoinnista (Hult, Saaranen & Pietilä 2016) kuvataan työttömyyden tuomia vaikutuksia koki-jalleen. Tutkimuksen (Hult, Saaranen & Pietilä 2016) mukaan työttömyyden negatiivisia vaikutuksia olivat työttömyyden passivoivuus, päivärytmin menetys, sosiaalisten kontaktien väheneminen, häpeän ja arvottomuuden tunne sekä taloudelliset vaikeudet.

Organization for Economic Cooperation and Development eli OECD:n selvityksen mukaan suomalaisista työttömistä erityisesti pitkäaikaistyöttömät kokevat useammin erilaisia terveysongelmia. Lisäksi fyysiset ja psyykkiset terveysongelmat voivat johtaa heikkoon työllistymiseen tai työttömyyteen, mutta toisaalta työttömyys voi johtaa terveyden heikentymiseen. (OECD 2020, 17.) Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen esteinä OECD:n (2020) tutkimuksen mukaan ovat koulutuksen puutteet, osaamisen ja työkokemuksen puutteet ja terveysongelmat. Tutkimuksessa noin puolella pitkäaikaistyöttömistä oli terveysongelmia, jotka haittasivat työllistymistä. Monella pitkäaikaistyöttömällä oli tutkimuksen mukaan useita työllistymisen esteitä yhtä aikaa. Tutkimuksessa huomioidaan, että työllistymisen esteistä pyritään usein poistamaan vain yhtä kerrallaan, mutta usein se ei riitä. Jos työttömällä on työllistymisen esteitä useita, tulisi pyrkiä poistamaan niitä kaikkia. (OECD 2020, 42.)

### 2.3 Työttömyys ja osallisuus

Osallisuus-käsitteellä ei ole yksiselitteistä määritelmää, mutta osattomuuteen liitetään usein syrjäytyminen ja heikot mahdollisuudet osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan (Leemann, Kuusio, & Hämäläinen, 2015). Osallisuus ilmenee yksilön mahdollisuuksissa päättää ja toimia omassa elämässään. Osallisuus on myös mahdollisuutta vaikuttaa, osallistua ja saada merkityksellisiä vuorovaikutuskokemuksia. (Isola ym. 2017, 5.) Työttömien kokema osallisuus havaittiin Terveiden ja hyvinvointilaitoksen tutkimuksessa työssä olevia heikommaksi (Hedman ym. 2021, 1). Yksilöllä tulee olla sopivat resurssit ja mahdollisuudet, että hän voi toimia ja olla vuorovaikutuksessa yhteisössään (Isola ym. 2017, 18-19.) Max-Neef:n (Ekins & Max-Neef, 1992, 205-207) mukaan osallisuus (participation) on yksi ihmisen tarpeista ja ovat siten merkityksellisiä ihmiselle. Max-Neef (Ekins & Max-Neef, 1992, 207) kuvaa inhimillisten tarpeiden taulukossaan osallisuuteen kuuluvaksi muun muassa työn, yhteistyön ja vuorovaikutuksen. Osallisuuden tärkeyttä työllistyvän hyvinvointiin korostetaan myös työllisyyden kehittämisen hankkeissa, kuten JOKOS-hankkeiden kuvauksissa (EURA2014 2024a, b, ja Väänänen 2024a).

Maslowin tarvehierarkiassa kuvataan tarpeita, joissa voidaan nähdä myös osallisuuteen liittyviä käsitteitä. Maslowin tarvehierarkiassa alimpana ovat ihmisen fyy-

siset tarpeet, kuten ruoka, juoma ja uni. Turvallisuuden tarve seuraa fyysisiä tarpeita. Seuraavalla tarvetasolla ovat yhteenkuuluvuuden tarve sekä rakkaus ja hellyys. Maslowin mukaan ihminen tarvitsee myös itsekunnioitusta ja hyväksytyksi tulemistä. Tämä taso sisältää tunteet arvokkuudesta, voimasta, mahdollisuuksista, riittävydestä ja hyödyllisyydestä. Maslow mainitsee seuraavana tarpeena mahdollisuuden toteuttaa ja johtaa itseään, kehittää eteenpäin (self-actualization). (Maslow 1943.)

## 2.4 Työttömyyden kustannukset yhteiskunnalle

Valtiolle ja yhteiskunnalle muodostuvia kustannuksia työttömyydestä monella eri tasolla. Työttömyyden laajat kustannukset -julkaisun (Alasalmi ym. 2019, 7 ja 9) mukaan yhteiskunnalle muodostuu kustannuksia niin suoraan kuin välillisestikin. Työvoimapalveluista- ja hallinnosta, työttömyysturvasta, verojen menetyksestä ja menetetyistä tuotannosta syntyy valtiolle suoria kustannuksia. Kustannuksia syntyy myös esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon kustannuksista, eläke-etuuksista, koulutus- ja kuntoutuskuluista sekä muista yhteiskunnan etuuksista ja tuista. Julkisten kustannusten lisäksi tulee vielä kustannuksia yrityksille ja yhteisöille, esimerkiksi irtisanomisiin tai potentiaalisen kulutuksen menetykseen liittyen. Alasalmi ym. (2019, 16) huomauttaa, että työttömyyden aiheuttamilla sosiaalisilla haitoilla on myös yhteiskuntaan ja talouteen heijastuvia välillisiä vaikutuksia. Tarkkojen kustannusten määrän arviointi on haastavaa ja eri ryhmien kustannuksissa on eroja. (Alasalmi ym. 2019, 7 ja 9.) Kirjoittajat mainitsevat (Alasalmi ym. 2019, 9), että pitkäaikaistyöttömien työllistämisen kustannukset ovat suuremmat, kuin lyhyemmän aikaa työttömänä olevien kustannukset.

Yhteiskunnalle tulee taloudellisia kustannuksia työttömyysturvasta. Työttömyysturvaa on maksettu työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen (KELA) kautta vuoden 2022 aikana yhteensä liki 3684 miljoonaa euroa. Kansaneläkelaitoksen osuus eli toimeentulotuki on tästä 1844 miljoonaa euroa. Toimeentulotuen saajia kaikista työttömyysturvaa saaneista on 64 %. Maksettujen etuuksien määrä on ollut vuonna 2022 21 %:a pienempi kuin vuonna 2021. Vuoden 2022 työttömyysetuuksien saajia on ollut 300 596 henkilöä, joka on 9.1 % Suomen väestöstä. (KELA 2024.) Vertailun vuoksi Lapin ELY-keskuksen alueella oli joulukuun

2023 lopussa työttömiä työnhakijoita 8169 henkilöä ja se oli 10,2 % alueen työvoimasta. Pitkäaikaistyöttömiä tästä määrästä oli 2082 henkilöä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024b.)

Yhteiskunnan kustannuksia työttömyydestä on havainnollistettu Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa "Työllisyyden ja työttömyyden elinkaarilaskelmia soveluksineen" (Räisänen 2024). Julkaisussa on laskennallisesti arvioitu vuosiluokittain kunkin ikäluokan työllisyys- ja työttömyysaika, laskennassa on lisäksi käytetty tietoja sukupuolesta, sekä koulutustasosta. Tulokset kuvaavat valtiontaloudelle syntyviä kustannuksia työttömyysturvakuluista, sekä työttömyyden vuoksi saamatta jääneestä työn arvosta (arvonlisä). (Räisänen 2024, Johdanto.) Valtiontalouden kustannuksiksi työttömyysturvan osalta työttömyysodotteiden ja vuoden 2022 etuuksien perusteella 18-vuotiaiden koko vuosiluokan kohdalla saadaan noin 2.16 miljardia euroa. Menetettyä tuotannon arvoa ei julkaisussa pidemmälle arvioida, mutta tuodaan esille työntekijän elinkaaren tuotannon arvo. Räisänen (2024) laskelman mukaan 18-vuotiaiden koko vuosiluokalle arvioitu työn tuottama arvo on noin 123 miljardia euroa koko työuralle laskettuna. (Räisänen 2024. Odotelaskennan tuloksia.)

### 3 TYÖVOIMAPALVELUJEN JÄRJESTÄMINEN

#### 3.1 Työllisyyspalveluiden muutos

Tavoitteena TE-palvelut 24-uudistuksessa on nostaa työllisyysastetta sekä vahvistaa taloudellista kasvua ja hyvinvointia Suomessa. Työllisyysvaikutuksissa TE-palvelujen uudistuksella pyritään laskennallisesti saavuttamaan 7000–10 000 lisätyöllistä. TE-palvelut 24 uudistuksen jälkeenkin valtio vastaa työllisyyspalveluista viime kädessä. Esityksessä TE-palvelut 24 (Valtioneuvosto 2023) kuvataan uudistuksen hyödyt tiivistetysti.

Työvoimapalvelujen järjestämisvastuun siirtämisellä paikalliselle tasolle haetaan paikallisen tason elinvoiman ja taloudellisen aktiivisuuden lisäämistä on myös uudistuksen yksi tavoitteista. Työllistämisen nähdään tehostuvan ja työttömyysjaksojen lyhenevän, kun kunta vastaa sekä työllisyyspalveluista, koulutuspalveluista, sekä elinkeinopalveluista. Lisäksi uudistuksella pyritään tuomaan TE-palveluita lähemmäs sekä työnhakijoita että työnantajia, ajatuksena on, että paikallisesti tuotettuna TE-palvelut ovat paremmin sopivia paikallisen työelämän tarpeeseen. Uudistuksella pyritään myös helpottamaan yritysten kasvun edellytyksiä, helpottamalla yritysten ja työntekijöiden kohtaamista. Tärkeänä uudistuksen tavoitteena on myös edistää heikommassa työmarkkina-asemassa olevien palveluja ja työllistymistä. (Eduskunta 2022a ja 2022b, Valtioneuvosto 2022.) Muutos vaikuttaa myös kuntien talouteen työllisyyspalvelujen rahoituksen siirtyessä valtiolta kunnille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023b, 24.)

Työllisyyspalvelujen viitearkkitehtuurissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023b, 49, 95) huomioidaan, että työvoimapalveluiden ja työvoimaviranomaisten toiminnassa voidaan hyödyntää myös kolmannen sektorin toimijoita. Viitearkkitehtuurissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023b, 115) huomioidaan, että kuntien työvoimapalvelut tulevat laajemmin osaksi kuntien palveluja sekä työllisyydenhoitoa. Tässä kokonaisuudessa toimivat julkiset, yksityiset sekä kolmannen sektorin toimijat eri tasoilla. Kolmannen sektorin, eli esimerkiksi erilaisten järjestöjen mahdollisuuksia toimia työllistäjänä on kehitetty ja tutkittu useissa hankkeissa ja selvityksissä, esimerkiksi Euroopan aluekehitysrahaston hankkeissa, lyhennettynä ESR ja ESR+ -rahoitteisissa hankkeissa (EURA2014 2024c ja EURA2021 2024).

### 3.2 Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä

Työllistämispalvelut ja niiden järjestäminen määritellään laissa työvoimapalveluiden järjestämisestä (2023/380). TE-palvelut 24-uudistuksessa julkisten työvoimapalvelujen järjestämisvastuu siirtyy kunnille (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 2023/380, § 1). Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue muodostetaan vastaamaan alueen työvoimapalveluista, koska Lain työvoimapalveluiden järjestämisestä (2023/380 § 12) mukaan, jos kunnan työvoiman määrä on alle 20 000, on muodostettava maantieteellisesti yhtenäinen työmarkkinoiden ja työssäkäynnin alue, joka järjestää alueellaan työvoimapalvelut. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 2023/380, Työ- ja elinkeinoministeriö 2023a.)

Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue sisältää seuraavat kunnat Sodankylä, Kemijärvi, Inari, Pelkosenniemi, Posio, Salla, Savukoski ja Utsjoki (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023a), jossa vastuukuntana on Sodankylä (Lapin liitto 2023, 8). Työllisyysalue pykälän 13 (380/23) mukaan sopii työllisyyspalvelujen järjestämisestä alueellaan niin, että otetaan huomioon kuntien työllisyyteen vaikuttavat olosuhteet, kuten palvelun tarve. Kyseisen lain (380/23) pykälässä 2 tarkennetaan julkisten työvoimapalveluiden järjestettäviä palveluja. Näinä palveluina laissa (380/23 § 2) mainitaan työnvälityspalvelut, tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut, valmennus, työvoimakoulutus ja muutosturvakoulutus. Lisäksi julkisiin työvoimapalveluihin lasketaan kuuluvaksi palveluprosesseihin kuuluvat asiantuntija-arvioinnit, lakiin kuuluvat kokeilut, työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu ja myös työnantajille, sekä henkilöasiakkaille myönnettävät tuet ja korvaukset.

Laissa työvoimapalveluiden järjestämisestä (380/23) pykälissä 4 ja 5 kuvataan julkisten työvoimapalvelujen asiakaspalvelun lähtökohtia ja periaatteita. Pykälän 4 mukaan julkisia työelämäpalveluja järjestetään elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarpeiden ja muutosten ennakoinnin vuoksi sekä asiakkaiden palveluntarpeen vuoksi. Henkilöasiakkaiden, eli työnhakijan tai yrityksen perustajan tarvitseman työvoimapalvelut järjestetään arvioidun palvelutarpeen mukaan. Pykälän 5 mukaan julkiset työvoimapalvelut on järjestettävä tasapuolisuuden ja puolueettomuuden periaatteita noudattaen. Työvoimapalveluja järjestettäessä on edistettävä yhdenvertaisuuden toteutumista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa



työmarkkinoilla. Lisäksi on huolehdittava erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämisestä. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/23, § 4 ja 5) Näiden lain perusteet tulevat vaikuttamaan myös Savukosken kunnan alueella järjestettyihin työvoimapalveluihin, etenkin tuon heikossa työmarkkina-asemassa olevine työllistymisen edistämisen osalta.

Lain mukaan työvoimapalveluja on tarjottava henkilöasiakkaille, jotka asuvat ja oleskelevat kunnassa tai työllisyysalueen kunnassa vakituisesti, säännönmukaisesti tai pitempiaikaisesti. Työnantajille työvoimapalveluja on tarjottava koti- tai toimipaikasta riippumatta. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/23 § 17.) Huomiona näihin pykälän 17 lainkohtiin, Lapin alueella on suuresti kausiluonteista työvoimaa paljon, joten tämä lainkohta tulee vaikuttamaan myös ulkopakkakuntalaisiin henkilöasiakkaisiin.

### 3.3 Työllisyyspalvelut kunnan palveluna

Työllisyyspalvelut tulevat olemaan osa kuntien toimintaa ja palveluja. Työllisyyspalvelujen viitearkkitehtuuri (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023b, 11) kuvaa, kuinka työllisyyspalvelut tulevat osaksi kuntien muuta palveluvalikoimaa, kuten koulutusta, elinkeino- ja yrityspalveluita, asumisen palveluita ja maahanmuutonpalveluita. Viitearkkitehtuurissa mainitaan, että työllisyyspalvelut tulevat kuntien yleisen johtamisen alaisuuteen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023b, 12.).

Kunnat voivat kehittää muutoksen jälkeen työllisyyspalvelujen ja työllistämistoimenpiteiden kautta omia paikallisia palveluitaan, ottaen laajasti huomioon paikalliset tarpeet kunnan elinvoiman kehittämiseksi (Valtioneuvosto 2023). Kuntalaissa (2015/410 § 7:37) kuntastrategia tehtävä on huolehtia muun muassa kunnan asukkaiden hyvinvoinnista, järjestää ja tuottaa alueen palvelut sekä kehittää alueen elinvoimaa. Näin ollen työllisyyspalvelujen siirtyessä kuntien vastuulle, tulevat työllisyyspalvelut osaksi kuntastrategiaa.

### 3.4 Työttömyysturvan rahoitusmalli

Kunnille pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistyminen on oleellista työllisyyspalvelujen rahoitusmallin vuoksi, koska kunnan on rahoitettava pitkäaikaistyöttömän työmarkkinatuki sitä suuremmalla prosentilla, mitä pidempään työtön on ollut työttömänä.

Valtio rahoittaa työmarkkinatuen täysimääräisesti, kunnes työttömälle on maksettu 100 päivää työmarkkinatukea. Tämän ajan jälkeen kunnan rahoitusosuus kasvaa asteittain, kunnes 700 päivän jälkeen kunnan rahoitusosuus on 50 %. Työmarkkinatuen rahoitus nollautuu kunnan kannalta vasta, kun työtön on täyttänyt työssäoloehdon ja on uudelleen oikeutettu työmarkkinatukeen. Näihin päiviin ei lasketa muun muassa työllistymistä edistävissä palvelussa työmarkkinatuella olemista, eli työttömyysturvalla ollessa opiskelemista tai työhakuvalmennuksessa, uravalmennuksessa tai työvoimakoulutuksessa olemista. Kunnat maksavat osuutensa pitkäaikaistyöttömien työmarkkinatuista Kelalle. (Työttömyysturvalaki 2002/1290 § 14:3a (2023/385) ja § 14:3d.)

## 4 JÄRJESTÖTOIMINTA JA JÄRJESTÖTYÖLLISTÄMISEN KEHITTÄMINEN

### 4.1 Järjestöjen sidosryhmät

Lapin alueella järjestöillä on sidosryhminään useita toimijoita, kuten kunnat, alueen oppilaitokset sekä alueen yritykset. Järjestöjen kanssa voivat toimia yhteistyössä myös kuntien alueella toimivat kuntayhtymät ja hyvinvointialue sekä TE-keskus, ELY-keskus ja Lapin liitto. (JOKOS 2023a, Väänänen 2024b.)

Järjestöneuvottelukunta on Lapin liiton alainen toimielin. Lapin liitto on lain perusteella maakunnan kuntien yhtymä sekä alueen aluekehitysviranomainen (Laki alueiden kehittämisestä 1135/1993 § 2). Järjestöneuvottelukunnan tavoitteena on mm. edistää eri toimijoiden yhteistyötä sekä tukea järjestöjä (Lapin liitto 2024).

Järjestötyöllistämässä järjestöjen sidosryhmät ja yhteistyötahot toimivat osana järjestötyöllistämisen verkostoa. Lapin järjestötyöllistämisen verkosto on yksi Lapin maakunnallisen järjestöneuvottelukunnan verkostoista. Lapin järjestötyöllistämisen verkostoon kuuluvat muun muassa Rovaniemen Neuvokas, Järjestökeskus Kitinen ja Meri-Lapin järjestökeskus Silta, yhdistyksiä, oppilaitosten ja kuntien edustajia. Järjestöjen kanssa työllistämispalvelujen kehittämistyötä tekevät myös TE-palvelut, ELY-keskukset ja Lapin liitto. Järjestötyöllistämisen verkosto pyrkii kehittämään ja edistämään järjestöjen kykyä työllistää. Verkoston toimijat kehittävät alueen järjestöjen toimintaa järjestötyöllistämisen lisäksi muun muassa viestinnän ja edunvalvonnan näkökulmista. (JOKOS 2023a, Väänänen 2024b.)

### 4.2 Järjestötyöllistämisen kehittäminen JOKOS-hankkeessa

JOKOS-hankkeissa haettiin järjestötyöllistämisen helpottamisen käytännöllisiä keinoja. Ensimmäisessä hankkeessa "JOKOS Työtä ja hyvinvointia kylissä" oli tarkoituksena vahvistaa Rovaniemen kylien ja kylissä toimivien yhdistysten elinvoimaa. Tavoitteena oli myös lisätä mahdollisuuksia työllistää etenkin pitkäaikaisesti työttömiä kyläyhdistyksiin ja muihin paikallisiin toimijoihin. Tätä tavoitetta varten nähtiin tarpeen lisätä järjestöjen työllistämisaamasta sekä toisaalta vahvistaa myös työllistyvien osaamista ja osallisuutta. Tavoitteena oli myös vahvistaa järjestötyöllistämistä tukevia verkostoja, sekä muodostaa pilottikyliin työllistymistä edistäviä ohjaus- ja neuvontapisteitä. (EURA2014 2024a.)

Hankkeessa kerättiin materiaalipankkia nimeltään “Järjestötyöllistämisen työkalupakki”, josta työllistävät yhdistykset ja järjestöt saivat tietoa työllistämisen käytännön asioista. JOKOS-hankkeessa muodostetussa työllistämisen työkalupakissa on esimerkiksi tietoa työmarkkinoiden toiminnasta, työntekijänä toimimisesta, työsuhteen lainsäädännöllisestä taustasta, työntekijän rekrytoimisesta, palkkauksesta ja erilaisista tuki- ja avustusmahdollisuuksista, kuten palkkatuesta. Työkalupakissa on tietoa alueellisista työllisyystoimijoista, jotka voisivat toimia järjestön yhteistyötahona työllistämässä. Työkalupakissa on mainittu muun muassa Eduro-säätiö, Lapin ELY-keskus, Lapin työ- ja elinkeinotoimisto. (EURA2014 2024a ja JOKOS 2023b.)

Ensimmäisessä JOKOS-hankkeessa perustettiin pilottikyliin JELPPI- Työllisyyspisteitä kylätalojen yhteyteen tukemaan työttömien työllistymistä. Tarkoitus oli olla matalankynnyksen apuna työnhakijoille, esimerkiksi tarjoamalla apua hakemusten tekemiseen. Työllisyyspisteissä työllistyvä sai tietoa työllisyystoimijoiden lisäksi oppilaitosten tarjonnasta työllistymisen avuksi. JELPPI-pisteissä annettiin myös yksilövalmennusta osaamisen vahvistamiseksi. (EURA2014 2024a, Väänänen 2024a.)

Hankkeen aikana järjestettiin koulutustilaisuuksia liittyen järjestötyöllistämiseen ja taloushallintoon. Koulutuksissa hyödynnettiin yhteistyötä viranomaisten, oppilaitosten ja muiden sidosryhmien kanssa. Hankkeen loppuraportin (EURA2014 2024a) tiivistelmässä mainitaan, että järjestöille oli tärkeää hanketyöntekijän antama yhdistyskohtainen suora tuki, esimerkiksi tukien hakemiseen ja työnantaja-velvoitteisiin liittyen. Hankkeeseen osallistuneiden toimijoiden, kuten yhdistysten ja sidosryhmien palautteiden mukaan hanke oli onnistunut ja toiminta vaikuttavaa. (EURA 2014 2024b.)

Toisessa hankkeessa, “JOKOS II - Järjestötyöllistämisen mahdollisuudet”, pyrittiin kehittämään ja helpottamaan edelleen yhdistysten työllistämismahdollisuuksia. Keinoina tähän olivat verkostotyö ja yhdistyksen osaamisen vahvistaminen. Hankkeen tavoitteena oli etenkin edesauttaa pitkäaikaistyöttömien työllistymistä. Tarkoituksena oli myös selvittää edelleen keinoja, joilla etenkin pienten yhdistysten olisi helpompi hoitaa työllistämisen taloudellisia ja käytännöllisiä velvoitteita.

Tällaisiksi tarvittaviksi helpotettaviksi velvoitteiksi huomioitiin esimerkiksi palkanlaskenta, taloushallinto, tukien ja avustusten hakeminen sekä työnohjauksellinen tuki. (JOKOS 2023c.)

JOKOS II-hankkeessa jatkettiin aiemman JOKOS-hankkeen työtä järjestötyöllistämisen edistämiseksi. Hankkeessa pyrittiin hankesuunnitelman (EURA2014 2024b.) mukaan vahvistamaan järjestöjen osaamista hyödyntäen järjestötyöllistämisen verkostoa. Tavoitteena oli edistää pitkäaikaistyöttömien työllistymistä järjestöihin huomioiden työllistymispolkujen moninaiset vaihtoehdot. Toinen tavoite oli etsiä keinoja ja rakenteita esimerkiksi palveluja järjestöille, jotka konkreettisesti auttaisivat järjestöjä työllistämään. Hankkeessa pyrittiin kehittämään järjestötyöllistämiseen toimivaa mallia, joka voisi olla osa Rovaniemen työllisyydenhoitoa ja työllisyyspalveluja. (EURA2014 2024b.)

Hankkeen toimenpiteinä järjestöjen ja yhdistysten avuksi etsittiin myös koottua tietoa muun muassa työelämävalmiuskoulutuksista sekä muista työsuhteen jälkeisistä mahdollisuuksista. Järjestöt voivat tarjota näitä tietoja omille työntekijöilleen, tai työllistettävillään. Työsuhteen jälkeisinä mahdollisuuksina, tai jatkokolkuina palkkatukityön jälkeen mainitaan JOKOS II-hankkeen materiaalissa koulutukset tai muut työpaikat. (JOKOS 2023b ja c)

JOKOS II-hankkeessa tehtiin pienempien yhdistysten tarvitsemista tukitoimista kartoitusta. Tämän kartoituksen avulla suunniteltiin Rovaniemelle järjestötyöllistämisen ohjaamisen mallia, jolla tuettaisiin pienten yhdistysten työnantajavelvoitteiden täyttämistä. Tällaisina tukitoimina JOKOS II-hankkeen kuvauksessa (JOKOS 2023c.) mainitaan työllistämiseen liittyvien hakemusten, palkkatukihakemusten, palkanlaskennan ja yleisemmin taloushallinnon hoitaminen. (JOKOS 2023c.)

#### 4.3 Selvitys järjestötyöllistämisen keskitetyistä palveluista

“JOKOS II - Järjestötyöllistämisen mahdollisuudet” –hankkeen loppuraportin liitteeksi tuotettiin hankkeen projektipäällikön Liisa Väänänen (Väänänen 2024a) mukaan (julkaisematon) “Selvitys yhdistyksille tarjottavasta työllistämisen keskitetystä palvelusta”. Selvityksessä kuvataan erilaisia työllistämisen keskitetyistä palveluista, joita on muualla Suomessa jo toteutettu. Selvityksessä (Väänänen 2023) mainitaan, että kunnat tai kuntayhtymät voivat hankkia järjestöjen tarpeisiin

keskitettyä palvelua ostopalveluna. Tällainen palvelu on Väänäsen (2023) mukaan esimerkiksi "Koitto - Järjestötyöllistämisen tukipalvelu". Koitto on Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry:n tuottama, mutta Joensuun kaupungin rahoittama, pienille yhdistyksille tarkoitettu työllistämisen haasteisiin vastaava tukipalvelu. Koitto tukipalvelu auttaa palkkatukien hakemisessa, palkanlaskennassa ja työnantajana toimimisessa. Koitto tarjoaa järjestöille myös koulutusta ja tiedotusta. Tällainen toimija mahdollistaa luonnollisesti myös järjestötyöllistämisen yleisemmän kehittämisen. Järjestöjen tai työnhakijan kannalta tukipalvelu voi huolehtia myös työtehtävien ideointia ja räätälöintiä työntekijälle sopivaksi. (Väänänen 2023, Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry. 2024)

Selvityksen (Väänänen 2023) mukaan kunnat voivat tukea järjestötyöllistämistä kuntalisiin, maksuvalmiuslainoin tai muiden tukikeinojen kautta. Kuntalisistä selvityksessä (Väänänen 2023) mainittiin muun muassa Rovaniemi-lisä, Kemi-lisä ja Joensuu-lisä. Näissä kuntalisissä kunta myöntää harkinnanvaraista lisää käytettäväksi kunkin kunnan omien myöntämisperusteiden mukaisesti esimerkiksi työllistettävän työvarusteisiin, työterveyshuoltoon tai muihin vastaaviin kuluihin. Osassa kuntalisiä rahaa on käytettävissä myös palkkatukijakson pidentämiseen. (Väänänen 2023.)

Maksuvalmiuslainat ovat yksi kuntien tai muiden järjestötyöllistämistä tukevien tahojen käytössä oleva tukikeino. Etenkin pienemmillä järjestöillä ei selvityksen (Väänänen 2023) mukana ole mahdollisuuksia maksaa palkkoja kassavaroista suoraan, koska palkkatukirahojen tilitykset tulevat jälkikäteen haettaessa. Rovaniemellä maksuvalmiuslainoja on Väänäsen (2023) mukaan myöntänyt Rovaniemen kylien kehittämissäätiö, ei Rovaniemen kaupunki. Maksuvalmiuslainoja on käytössä selvityksen (Väänänen 2023) mukaan Kemissä, Enontekiöllä, Forsassa ja Joensuussa.

Järjestöillä on selvityksen (Väänänen 2023) mukaan tarpeita myös työnhajaukselliselle tuelle. Tässä tuessa apu voi tulla esimerkiksi kuntien, TE-toimistojen, henkilöstövuokrausfirmojen, hankkeiden tai vaikkapa työhönvalmennuspalveluja tuottavien yritysten kautta. Työnhajauksellista tukea tarvitsevat myös työllistettävät. (Väänänen 2023.)

Selvityksessä (Väänänen 2023) kuvataan, että järjestöille tarjottavassa keskityksessä tukipalvelussa on kunnan suunniteltava niin henkilöresurssit, kuin taloudellinen budjetti, joilla palveluja lähdetään kehittämään ja tarjoamaan. Tulee valita missä määrin palveluja tuotetaan itse ja missä määrin palveluja tuotetaan ostopalveluin. Palvelujen muotoilussa ja sisällöissä kunnalla on useita vaihtoehtoja. Selvityksen (Väänänen 2023) mukaan on useita vaihtoehtoja työn rajaamiseen. Keskitettyyn järjestötukeen voidaan lisätä yleisemmän tuen lisäksi myös työnohjauksellista tukea. Toteutuksessa ovat vaihtoehtoina edellä mainitun mukaisesti järjestää palvelut itse osana työllisyyspalveluja tai palvelut voidaan kilpailuttaa ja hankkia ulkopuoliselta taholta. Palveluja voi selvityksen (Väänänen 2023) mukaan toteuttaa myös hankkeena.

Selvityksessä (Väänänen 2023) sekä projektipäällikkö Liisa Väänänen (Väänänen 2024) haastattelussa kuvataan useita haasteita ja vaikeita kohtia järjestötyöllistämisen toteuttamisessa. JOKOS –hankkeissa oli ongelmana tavoittaa pitkäaikastyöttömiä ja muita työttömiä. Tämän vuoksi kuntien työllisyyspalveluissa tulisi olla tiivis yhteys eri toimijoiden välillä, että tietoa voidaan vaihtaa. Haasteena on toki myös tietosuojan toteutuminen, koska henkilötietojen käsitteleminen tulee toteutua lain mukaisesti. Tiedon kulun ongelmina hankkeissa havaittiin ongelmia palkkatukipaikkojen löytymisessä työttömille työnhakijoille. Palkkatukipaikkojen tulisi näkyä järjestötyöllistämisen tukihenkilöille ja –koordinaattoreille, että he voisivat tarjota palkkatukipaikkoja työnhakijoille. (Väänänen 2023 ja 2024a.)

JOKOS II –hankkeessa tehtiin yhteistyöllistämisen työpajoja. Näissä työpajoissa löydettiin tehtäviä, joihin voisi palkata työntekijän yhteiseksi käytettäväksi useammalle järjestölle. Työtehtävät olivat siis sen luonteisia, ettei pelkästään yhteen sellaiseen voisi työllistyä. Työpajoissa todettiin, että järjestöt tarvitsisivat tukikoordinaattoria myös tällaisten työantajarinkien perustamiseen, sekä toiminnan tukemiseen. Kuntien olisi siis mahdollista tukea työpaikkojen syntymistä myös yhteiseksi useamman järjestön kesken. Usein tällaista tukea saavat yhdistykset ovat pienempiä toimijoita, joilla voi olla hankaluuksia omankin toiminnan pyörittämisessä. Selvityksessä (Väänänen 2023) huomioidaan, että yhteistyöllistämisen avulla voitaisiin esimerkiksi palkata yhdistyksille yhteinen sihteeri. (Väänänen 2023.)

#### 4.4 JOKOS-hankkeiden parhaat keinot Savukosken kunnalle

Opinnäytetyötä varten haastatellun projektipäällikkö Liisa Väänänen (2024) mukaan Savukosken kunnalla on useita keinoja kehittää järjestötyöllistämistä kunnan alueella. Tärkeää on, että kunta on verkostoitunut kaikkiin tahoihin, jotka toimivat järjestökentässä sekä työllistämisen hoidon ja edistämisen kentässä. Väänänen (2024) mukaan tämä verkosto on tärkeä väylä kunnalle toimia järjestötyöllistämistä kehittäessään.

Kunta voi edistää työllistämisen edellytyksiä erilaisilla taloudellisilla tuilla ja maksuvalmiuslainoilla. Vastaavasti järjestöjen kohtaamia työllistämisen esteitä, kuten osaamisen puutteita tulee vähentää. Järjestöjen osaamista tulee vahvistaa koulutuksen ja tiedotuksen avulla. Osaamista vahvistavaa koulutusta ja tiedotusta voidaan tarjota lähi- ja etäkoulutuksin, työpajojen tai vaikka verkkomateriaalien kautta. Järjestöjen tulee saada apua ja tukea matalalla kynnyksellä. Väänänen huomauttaa haastattelussa, että Savukosken kunnassa tai TE-palvelujen puolella voisi olla vastuuhenkilö, joka huolehtii yhteistyöstä eri osapuolien välillä, sekä edistää ja kehittää järjestötyöllistämistä. (Väänänen 2024a.)



## 5 JÄRJESTÖTYÖLLISTÄMISEN RAHOITUS JA TUET

### 5.1 Hankerahoitus järjestöille

Järjestöjen on mahdollista saada työllistämiseen rahoitusta erilaisista hankerahoista. Järjestöjen on mahdollista hakea EU:n alue- ja rakennerahastoista hankerahaa ELY-keskuksen kautta, esimerkiksi työllistämisen hankkeisiin. Hankeohjeistusten mukaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024c) hankerahoituksen hakemista varten järjestöllä tulee olla tarvittavaa osaamista ja luonnollisesti edellytykset hakea rahoitusta hankkeen toteutukseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024c.)

Euroopan sosiaalirahasto, lyhennettynä ESR, on Euroopan Unionin kehitysrahasto, joka tukee työllisyyden kehittämiseen tähtäviä hankkeita. Nämä hankkeet pyrkivät kehittämään työtä ja työllistymistä, ja samalla alueiden taloudellista ja sosiaalista menestymistä. (ESR 2024.) ESR:n rahoitus työllisyyden, osaamisen ja sosiaalisen osallisuuden kehittämisen hankkeisiin jakaantuu Suomessa paikallisten ELY-keskusten kautta (Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta 757/2021 § 1:12). Maakunnan liiton, kuten Lapin liiton vastuulla on myöntää Euroopan aluekehitysrahaston hanketuet mm alueiden kehittämiseen, kestävään kasvuun ja elinvoiman edistämiseen liittyviin hankkeisiin (Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta 757/2021 § 1:9). ESR liitettiin vuonna 2021 osaksi Euroopan sosiaalirahasto plussaa (ESR+) (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024d).

Leader-rahoituksen hakeminen on myös mahdollista järjestöille erilaisia hankkeita varten. Leader-ryhmät ovat paikalliseen kehittämisen ja aktivoimiseen keskittyneitä yhteenliittymiä, joissa on osallisena paikallisia yrityksiä, julkisorganisaatioita ja osin myös yksityishenkilöitä. Kehittämishankkeissa rahoituksen myöntää ELY-keskus Leader-ryhmän puoltamisen jälkeen. Hankkeet ovat alueellisia kehittämishankkeita, ja niissä on usein yhteistyötä muiden organisaatioiden kanssa. Lapin alueella toimii viisi Leader-ryhmää: Leader Koillismaan Leader ry, Leader Pohjoisin Lappi ry, Leader Tunturi-Lappi ry, Outokaira tuottamhan ry ja Peräpohjan Leader ry. Savukosken alueella toimii Pohjoisin Lappi ry. (ELY-keskus 2024.)

Ministeriöillä on erilaisia avustus- ja hankerahoituksia, joita osaa voi myös järjestöt hakea. Opetus- ja kulttuuriministeriö jakaa avustuksia ja hankerahoitusta koulutukseen, tieteeseen, kulttuuriin, liikuntaan ja nuorisotyöhön liittyvään toimintaan ja hankkeisiin (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024a, b). Maa- ja metsätalousministeriö osallistuu hankkeisiin, jotka liittyvä tutkimus ja kehittämistoimintaan. Tavoitteina tuottaa tietoa, osaamista ja innovaatioita, kehittää elinkeinojen kilpailukykyä, lisätä maaseudun elinvoimaisuutta sekä edistää kestävä kehitystä. (Maa- ja metsätalousministeriö. 2024.)

Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus, lyhennettynä STEA, myöntää yleisavustusta, investointitukea tai hankerahaa rekisteröidyille järjestöille ja muille yleishyödyllisille yhteisöille terveyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen. Avustuksia voidaan käyttää esimerkiksi järjestöjen työntekijöiden kouluttamiseen, kulttuuri- ja urheilutoimintaan, järjestöjen sopeutumisvalmennustoimintaa, nuorisotyöhön tai vai vaikkapa aineellisen avun jakelutoimintaan. (STEA 2024a. ja STEA 2024b.) STEA-rahoitteinen tuki on esimerkiksi Paikka auki –rahoitus, joka on tarkoitettu etenkin alle 30 –vuotiaille vaikeasti työllistyville henkilöille. Rahoituksella työllistetään työelämän ulkopuolella olevia, sekä osatyökykyisiä henkilöitä sosiaali- ja terveysalan järjestöihin. (STEA 2024c).

Työllisyyspoliittinen avustus on TE-toimistojen kautta myönnettävä hanketuki. Tuki myönnetään työttömien työnhakijoiden työllistymisen edistämiseen. Avustus voidaan TE-keskuksen ohjeistuksen mukaan myöntää yhdistykselle, säätiölle, kunnalle tai kuntayhtymälle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024e.)

## 5.2 Työllistämisen muut tuet

Järjestöt voivat saada paikallisen Lapin TE-toimiston kautta monipuolista apua työllistämiseen. Lapin TE-toimiston kautta voi saada työkyvyn ja toimintakyvyn arviointia, työvalmennusta, kuntouttavaa työtoimintaa ja hakeutua työvoimakoulutukseen tai työkokeiluun (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024f). Lisäksi niin työntekijä kuin työnantajakin voivat saada avuksi työkykykoordinaattorin, jonka tehtävä on auttaa vaikkapa muutostilanteissa tai työkykyasioissa. Työkykypalvelut pyrkivät edistämään osatyökykyisten työllistymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024g.)

### 5.3 Palkkatuki

Palkkatuki on työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki. TE-keskus myöntää tuen työnantajalle työllistettävän palkkakustannuksiin Palkkatukea voidaan eri säädösten mukaan myöntää ammatillisen osaamisen parantamiseen tai alentuneesti työkykyisten ja 60 vuotta täyttäneiden pitkäaikaistyöttömien työllistymisen tukena. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 2023/380 § 10:82, 10:87 ja 10:89). Myös maahanmuuttajalle voidaan tietyin edellytyksin 82 § neljännen momentin mukaan myöntää palkkatukea. Palkkatukeen on laissa määrätty useita rajoittavia ehtoja, esimerkiksi sen kesto ja määrää rajataan, esimerkiksi lain pykälässä 10:86. Lain (2023/380 10:83 §) mukaan työnantajaan liittyy ehtoja, joiden mukaan täytyy edellytykset palkkatuen myöntämiseen. Tukea ei voida myöntää esimerkiksi, jos työnantaja on aiemman 12 kk aikana irtisanonut työntekijöitä tai tuki vääristäisi kilpailua. Palkkatukea voidaan myöntää esimerkiksi kunnalle, kuntayhtymälle, tai muille yhteisöille ja työnantajille, (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 2023/380 § 10:83)

Järjestötyöllistämisen näkökulmasta oleellista on, että yhdistys, säätiö tai rekisteröity uskonnollinen yhdyskunta voi saada palkkatukea työllistämiseen 100 % palkkakustannuksista. Tällöin työttömän on pitänyt olla vähintään 24 kuukautta työttömänä edeltävien 28 kuukauden aikana. Palkkatuen enimmäiskesto on laissa rajattu kymmeneen kuukauteen työsuhteen alusta tai enintään työsuhteen ajan. Lisäksi palkkatuki on rajoitettu 65 %:in työaikaan alan säännöllisestä enimmäistyöajasta. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 2023/380 § 10:88.)

### 5.4 Työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantajan hakemuksella saatava harkinnanvarainen tuki ensisijaisesti vammasta ja sairaudesta johtuvan haitan poistamiseksi ja vähentämiseksi. Käytetään työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin, tähän tukea enintään 4000 €/työntekijä. Jos toinen työntekijä antaa apua, voi saada 20 työtunnille kuukaudessa tukea, enintään 18 kuukaudeksi. Tässä tapauksessa tuki on 20 € tunnilta kuukausittain jälkikäteen maksettuna. Maksetaan toteutuneiden työtuntien mukaan. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä.2023/380 § 10:98 ja Suomi.fi 2024a.)

## 5.5 Työhönvalmennus, työkokeilu ja koulutus

Työttömän saamat tuet ovat välillisesti järjestöjä hyödyttäviä tukia. Haastattelussa projektipäällikkö Liisa Väänänen kertoi, että JOKOS-hankkeissa käytettiin esimerkiksi työkokeiluja apuna järjestötyöllistämässä. JOKOS-hanketyöntekijät auttoivat työttömiä myös etsimään järjestötyöllistämiskasojen, kuten palkkatuen jälkeen etsimään jatkopolkuja, jotka vahvistavat osaamista ja työvalmiuksia. Väänänen mukaan työttömälle kuuluvat työllistymistä edistävät tuet ovat yksi mahdollisuus edistää nuoria työttömiä, osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä työllistymään. (Väänänen 2024a.)

Työtön voi saada työhön valmentajan tai työvalmentajan henkilökohtaista apua työn hakemiseen. Tällaista tukea voi maksimissaan saada 50 tuntia vuodessa. Valmennus on liitettävissä myös palkkatukityöhön tai oppisopimukseen. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä.2023/380 § 5:53 ja Suomi.fi 2024b.)

Työtön voi hakea TE-keskuksen kautta työkokeilua, jossa saa kokemuksia sopivasta ammatista- tai urasta. Tämä soveltuu myös yritystoiminnan suunnitteluun. Työkokeilu voi sopia myös, jos palaa työmarkkinoille pitkän työttömyyden jälkeen, tai joutuu vaihtamaan alaa jostakin syystä. Työkokeilussa työtön saa työttömyysturvaa, eikä ole työsuhteessa työpaikkaan. Työkokeiluun ei voi mennä yksityishenkilön tarjoamaan työhön, mutta työkokeiluun voi päästä erilaisiin yrityksiin, kuntiin, järjestöihin jne. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024h.)

Työvoimakoulutus on työllistymistä edistävää koulutusta, joka on TE-palveluiden ja oppilaitosten yhdessä järjestettävää koulutusta. Työvoimakoulutuksessa oleva työtön saa opiskeluajalta työttömyyskorvausta. Työvoimakoulutukseen hakeudutaan TE-palveluiden kautta. (Suomi.fi 2024c.) Työvoimakoulutuksessa pyritään joko parantamaan ammatillista osaamista, lisäämään yrittäjäosaamista tai parantamaan kotoutumista (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä.2023/380 § 7:61.) Yhteishankintakoulutukset ovat TE-palvelujen ja yritysten yhdessä hallinnoimia koulutuksia työntekijöiden osaamisen vahvistamiseksi ja työllistymisen parantamiseksi. Näitä koulutuksia ovat Rekry-, Täsmä- tai muutokoulutukset. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä.2023/380 § 7:62 ja KEHA-keskus 2024.)

## 6 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 6.1 Kehittämistutkimus

Opinnäytetyö tehdään kehittämistutkimuksena, englanniksi termi on action research tai design research. Kehittämistutkimuksesta käytetään myös nimitystä tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Erilaisissa organisaatioissa, yrityksissä ja yhteisöissä on tarpeita kehittää toimintaa paremmiksi tai tehokkaammiksi. Lähdekirjan (Kananen 2012, 19) mukaan kehittämisen taustalla on tarve johonkin muutokseen, ja kehittämisen tavoitteena on jokin tulos. Kehittäminen muuttuu tutkimukseksi ja tieteelliseksi tutkimuksellisen otteen, taustateorioiden käytön avulla (Kananen, 2012, 19), sekä tieteellisten menetelmien ja dokumentaation käytöllä (Kananen 2012, 21). Kehittämistutkimuksen tavoite on kuitenkin löytää toimivia ratkaisuja (Kananen 2012, 42), eli siinä ei keskitytä vain havaintoihin ja teoreettiseen tutkimukseen. Opinnäytetyö tehdään kehittämistutkimuksena, koska tavoitteena on kehittää konkreettista toimintaa ja asiantilaa, eli edistää järjestäytymistä Savukosken kunnassa. Kehittämisen tavoitteena on myös käytäntöön liittyvä tulos; työllistämisen esteiden ratkaisu eli toisin sanoen työllistymisen paraneminen.

Metodologisesti kehittämistutkimuksessa toteutetaan kirjan ”Tutkimuksellinen kehittämistoiminta” (Toikko & Rantanen 2009) kuvaamia tieteellisen kehittämistoiminnan periaatteita. Kehittämistyö muuttuu tieteelliseksi, kun siinä toteutetaan tieteellistä lähestymistapaa. Toteutamme kehittämistyön prosessina, jossa edetään suunnitteluvaiheesta, tiedonkeräämisen, haastattelujen ja analyysin kautta tuloksiin. Reflektoimme kehittämistyötä prosessin aikana. Tämä tarkoittaa Toikon ja Rantasen (2019, 51) mukaan kehittämisen menetelmien, toimintatapojen perusteluiden ja organisoinnin uudelleen arviointia. Arvioimme dokumentoimiamme aineistoja, esimerkiksi haastatteluista luotettavuuden ja merkittävyyden kannalta. Arvioimme pragmaattisesti kehittämistutkimuksemme prosessia ja pyrimme käytännönläheisiin tuloksiin. Otamme kehittämistyössä huomioon työllisyyspalvelujen käyttäjät- ja toimijat. (Toikko & Rantanen 2009.)

## 6.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kehittämistutkimuksen ja laadullisen tutkimuksen yhdistäminen tuo syvällistä ymmärrystä käytännön ilmiöstä ja prosesseista. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus mahdollistaa ilmiön monipuolisemman tarkastelun, osallistujien kokemusten ja näkemysten analysoinnin sekä kontekstin merkityksen ymmärtämisen. Tämä syvälinen ymmärrys auttaa kehittämään käytäntöjä, prosesseja ja toimintamalleja entistä paremmin vastaamaan käytännön tarpeita ja haasteita. (Eskola & Suoranta 2018, 42.)

Tutkimuksemme keskittyy järjestöyöllistämisen käytäntöihin ja ilmiöihin Savukosken kunnassa, ja tarkoituksemme on syventyä näihin aiheisiin laadullisen tutkimuksen avulla. Valtavaara ja Vehviläinen (2018, 145) korostavat, että laadullinen tutkimusmenetelmä mahdollistaa ilmiöiden syvällisen ymmärtämisen ja antaa äänen tutkimuksen kohteille eli haastateltaville henkilöille.

Laadullinen lähestymistapa ja puolistrukturoidut haastattelut mahdollistavat syvällisen ymmärryksen saamisen ja järjestöyöllistämisen prosesseista ja niiden vaikutuksista työllisyyteen Savukosken kunnassa. Nämä menetelmät antavat mahdollisuuden osallistujien kokemusten ja näkemysten syvälliseen analysointiin, mikä tukee tutkimuskysymysten perusteellista tarkastelua. (Valtavaara & Vehviläinen 2018, 73) Sisältöanalyysin deduktiivisen lähestymistapa puolestaan auttaa tunnistamaan olennaisia teemoja aineistosta ja vastaamaan tutkimuskysymyksiin systemaattisesti (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2019, 165–178).

Vilkan (2021b, 156) mukaan laadullisessa tutkimuksessa käsitellään merkitysten kokonaisuuksia ja ihmisten välisiä sosiaalisia suhteita. Sosiaaliset suhteet tässä tutkimuksessa ovat järjestöjen, kunnan, työllistyvien ja työllisyyspalvelujen välisiä suhteita. Merkityksiä voidaan nähdä erilaisissa toiveissa ja pyrkimyksissä työllisyyspalvelujen kehittämisessä. Kvalitatiivisen tutkimusotteen ohella tässä opinäytetyössä pyritään etsimään myös kvantitatiivisia, mitattavia määreitä. Etenkin teoreettisesta lähdetiedosta pyritään myös etsimään erilaisia mitattavia määreitä, joita työllisyyspalvelujen kehitystyössä voidaan Savukosken paikallistasolla seurata.

### 6.3 Aineistot

Opinnäytetyön aineiston keräämiseksi hyödynnämme monipuolisia lähteitä ja menetelmiä. Näiden kvalitatiivisten aineistojen avulla pyrimme ymmärtämään paremmin eri toimijoiden näkökulmia ja kokemuksia järjestöyöllistämistä.

Käytämme aineistona Savukosken kunnan virallisia asiakirjoja, kuten Savukosken kuntastrategiaa ja kunnanhallituksen pöytäkirjoja, jotka liittyvät järjestöyöllistämiseen ja paikalliseen yhteistyöhön. Näistä asiakirjoista saamme tietoa kunnan näkemyksistä ja toimintasuunnitelmista liittyen järjestöjen roolin työllistämässä.

Aineistoa keräämme myös haastattelemalla Savukosken kunnan edustajia. Haastattelun avulla saamme arvokasta tietoa siitä, miten järjestöyöllistämistä voitaisiin edistää ja kehittää Savukosken kunnassa.

Tutkimushaastattelut eivät tule olemaan täysin strukturoituja, vaan päätarkoitus on etsiä yhteistä ymmärrystä ja uusia ideoita työllisyyspalvelu-uudistuksen toteutukseen paikallisesti parhaalla tavalla. Näin ollen tutkimushaastatteluihin tehdään alustavia kysymyksiä, mutta tutkimushaastattelun edetessä esitetään tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Tutkimushaastattelussa kysymykset tulevat liittyämään työllisyyspalvelujen ja järjestöyöllistämisen aiheisiin. Tutkimushaastattelu on siten menetelmällisesti puolistrukturoitu teemahaastattelu. Teemahaastattelu on yksi laadullinen tutkimusmenetelmä. (Vilka 2021a, 124.)

Puolistrukturoidun teemahaastattelun valintaan vaikutti se että, haastattelijalla on tällöin mahdollisuus joustaa ja syventyä tarkemmin tiettyihin aiheisiin haastateltavan vastauksen perusteella. Tämä lähestymistapa antaa mahdollisuuden sekä tietyn aiheen systemaattisen käsittelyn, että uusien näkökulmien esiin nostamisen haastattelun aikana.

Hyödynnämme myös suppeasti tilastotietoja, kuten työllisyystilastoja. Tilastotietojen avulla pyrimme tarkastelemaan numeraalista tietoa, jotka liittyvät järjestöyöllistämiseen ja sen vaikutuksiin kuntatasolla. Kvantitatiiviset tilastotiedot antavat objektiivista tietopohjaa työllistymisen nykytilanteesta kunnassa.

Kunnan edustajien kuunteleminen on ensisijaisen tärkeä niin aineiston keruu kuin analyysin aikana opinnäytetyössä. Tämä auttaa, että saisimme opinnäytetyön kehitystutkimuksesta parhaan hyödyn toimeksiantajalle.

Näiden tietolähteiden avulla pystymme myös tarjoamaan suosituksia ja kehitysehdotuksia siitä, miten järjestö työllistämistä voitaisiin tehostaa ja kehittää entistä paremmin Savukosken kunnassa.

On tärkeää yhdistää erilaisia näkökulmia ja tietolähteitä, jotta voidaan saada kokonaisvaltainen kuva järjestötyöllistamisestä ja siitä ympäröivästä kontekstista. Näiden eri aineistolähteiden avulla pystymme tukemaan päätöksentekoa ja kehittämistyötä Savukosken kunnassa järjestötyöllistämisen tarjoamiseksi.

#### 6.4 Analyysi

Sisältöanalyysi on tutkimusmenetelmä, jossa tutkitaan ja jäsennetään aineistoa systemaattisesti tavoitteena tunnistaa, kuvata ja tulkita aineiston piileviä rakenteita ja merkityksiä. Menetelmää voidaan soveltaa niin kvalitatiiviseen kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Kananen 2015, 33.) Aineiston analyysissä käytämme pääosin sisällönanalyysiä, jossa tarkastelemme virallisia dokumentteja, haastatteluaineistoa ja tilastotietoja järjestelmällisesti ja systemaattisesti. Savukosken kunnan järjestötyöllistämistä koskeva opinnäytetyö edellyttää systemaattista ja perusteellista lähestymistapaa aineiston analysoinnissa. Sisällönanalyysi valittiin koska se tarjoaa mahdollisuuden syvälliseen tarkasteluun ja merkitysten löytymiseen järjestettyyn lisäämiseen kontekstissa. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 103–113.)

Deduktiivinen päättely perustuu loogiseen ajatteluun ja sääntöihin, joita noudattaen voidaan johtaa päätelmiä olemassa olevista premiseistä. Tämä auttaa rakentamaan johdonmukaisia argumentteja ja varmistamaan loogisten johtopäätösten pätevyyden. (Kelley & Hutchins 2020, 437.)

Sisällönanalyysissa deduktiivisella lähestymistavalla tutkija aloittaa analyysin valmiista teoreettisista viitekehyksistä tai ennakko-odotuksista. Tässä lähestymistavassa tutkija luo etukäteen hypoteeseja tai oletuksia, joiden perusteella aineistoa tarkastellaan ja tutkitaan. Deduktiivinen lähestymistapa edellyttää siis valmiiden teoreettisten rakenteiden solmimista aineiston analyysissa. (Kelley & Hutchins 2020, 74–76.)

Deduktiivinen ajattelu ohjaa tutkimusta kohti systemaattista ja loogista päättelyä (Kelley & Rehg 2020, 275). Analysoimalla olemassa olevia tietoja ja käyttämällä



deduktiivista päättelyä voidaan päätellä yleisimpiä totuuksia tai hypoteeseja, jotka voivat auttaa ymmärtämään paremmin järjestöyöllistämisen mahdollisuuksia ja haasteita Savukosken kunnassa. Tällä tavoin deduktiivinen lähestymistapa tukee opinnäytetyön tavoitteita selkeyttäen tutkimuksen argumentaatiota ja tulosten perustelua. Näin ollen deduktiivinen ajattelu auttaa luomaan vahvan perustan tutkimukselle ja edistää ymmärrystä järjestöyöllistämisen ilmiöstä.

Hyödynnämme teemoittelua aineiston jäsentämisessä ja analysoinnissa, mikä auttaa hahmottamaan keskeiset havainnot ja toistuvat aihealueet järjestöyöllistämisen kontekstissa Savukosken kunnassa. Teemoitteluun perustuvassa analyysissä ensimmäiseksi kerätään Aronsonin (1994) mukaan aineisto. Tämän jälkeen aineistosta etsitään oleelliset aiheet, eli teemat, joihin keskitytään syvemmin. Teemojen valintaan vaikuttaa myös kerätty tietoperusta. (Aronson 1994.)

Teemoittelu valittiin, koska se auttaa jäsentämään aineistoa selkeästi ja tunnistamaan keskeiset teemat ja aihealueet, jotka ovat relevantteja Savukosken kunnan järjestöyöllistymisen tutkimisessa. Näiden menetelmien yhdistelmä sitten mahdollistaa perusteellisen ja systemaattisen lähestymistavan analysointiin ja tuo esiin olennaiset näkökulmat järjestöyöllistämisen käytäntöihin Savukosken kunnassa.

## 6.5 Aineiston käsittely

Haastatteluaineisto koostuu neljän osallistujan puolistrukturoiduista haastatteluista, joita jaamme ennakkoon määriteltyihin teemoihin. Tämän jälkeen tulkinassa ja analyysissä tarkastelemme aineistoa valmiiden käsitteiden ja teemojen kautta, jotka olemme johdattaneet tietoperustasta. Näin varmistamme, että aineiston analyysi on tiiviisti kytköksissä valmiiksi määriteltyihin käsitteisiin ja teemoihin. Teemojen tunnistamisessa ja tulkinassa pyrimme yhdistämään haastatteluaineiston sisällön myös teoreettisen viitekehyksen ja käsitteistöön.

Aineiston käsittelyssä huomioidaan tutkimuksen luotettavuus ja varmistetaan tulosten validiteetti. Tämä saavutetaan tarkkuudella ja systemaattisuudella aineiston keräämisessä ja analysoinnissa. Mahdolliset tutkimusten puutteet otetaan huomioon ja niitä arvioidaan tulosten tulkinassa.

Noudatamme tutkimuseettisiä periaatteita ja varmistamme, että tutkimuksen julkaiseminen tapahtuu eettisesti kestäväällä tavalla. Otamme huomioon tutkimuksen konteksti ja mahdolliset ristiriitaisuudet, jotka voivat vaikuttaa tulosten tulkintaan.

Opinnäytetyön haastatteluaineisto tallennetaan salasanalla suojattuun kansioon tutkijoiden tietokoneelle. Lisäksi aineisto tallennetaan salasanalla suojattuun Microsoft Teams ryhmään. Ryhmään ei ole pääsyä kuin tutkimuksen tekijöillä.

Haastatteluaineiston säilytysaika on kuusi kuukautta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tämän jälkeen aineisto poistetaan sekä Microsoft Teams ryhmästä että tietokoneelta ja varmuuskopioinnista niin että se ei ole enää saatavilla. Tietoturvallinen hävittäminen varmistetaan noudattamalla asianmukaisia menettelytapoja ja tietosuojavaatimuksia myös Microsoft Teams ryhmän osalta. Näin varmistetaan haastatteluaineiston asianmukainen säilyttäminen ja hävittäminen sekä tietoturvan ylläpitäminen. Emme tule luovuttamaan tutkimushaastatteluaineistoa Savukosken kunnalle tai muulle osapuolelle.

## 7 JÄRJESTÖTYÖLLISTÄMINEN SAVUKOSKEN KUNNASSA

### 7.1 Kunnan tarpeet ja tavoitteet

Savukosken kunnan tavoitteena on työllisyyden paraneminen ja työttömyyden väheneminen alueellaan. Järjestötyöllistämisen avulla voidaan tarjota uusia työllistymismahdollisuuksia ja tukea työttömien henkilöiden pääsyä takaisin työelämään. Kunnan tarve on myöskin tukea paikallisia järjestöjä niiden työllistämistoinnissa. (Maijala 2024.) Kuntalaisen hyvinvoinnin edistäminen ja osallisuuden lisääminen ovat kunnan tavoitteita. Asiaa kuvataan Savukosken kunta strategiassa ja painotetaan säilyttämään elävä kunta. (Savukosken kuntastrategia 2022–2025.)

Jokainen uusi työpaikka paikkakunnalla on tarpeen. Järjestötyöllistämisen kautta, työtön henkilö voi saada vahvistusta omalle työidentiteetille, tarvittavan sosiaalisen sykäyksen, rohkaisun ja työkokemuksen hakeutua avoimille markkinoille tai jopa työllistää itsensä yrittäjänä jatkossa. (Schwartz-Matero 2024.) Kuntalaisilta saadun palautteen perusteella korostetaan tarvetta lisätä resursseja erityisesti ikäihmisten ja yksinasuvien viriketoimintaan, kuten juttuseuraan ja ulkoilutukseen. Matalan kynnyksen toimintaan ja järjestötyöllistämiseen panostaminen voi tarjota arvokasta apua näiden ryhmien hyvinvoinnin tukemiseen. (Aikioniemi-Stenberg 2024.) Järjestö voi tarjota myös osa-aikaisen työmahdollisuuden, joka joissain elämäntilanteissa on työntekijälle ainoa mahdollisuus palata tai siirtyä työelämään (Schwartz-Matero 2024).

Järjestötyöllistämisen kautta voidaan tarjota erilaisia palveluita ja aktiviteetteja, jotka edistävät kuntalaisen hyvinvointia ja tukevat sosiaalista osallisuutta. Kunnan tarve on myös vahvistaa yhteistyötä eri toimijoiden välillä. (Maijala 2024.) Järjestötyöllistämisen avulla voidaan luoda tiiviimpää yhteistyötä eri tahojen kesken ja hyödyntää eri toimijoiden osaamista työllistämistoimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Tarve on myöskin edistää alueen elinvoimaisuutta ja vetovoimaisuutta. (Savukosken kuntastrategia 2022–2025.)

Savukosken kunta strategiassa (2022–2025) kestävyuden päämääränä on eläminen luonnonvarojen kanssa kestävästi. Tavoitteena on myöskin tukea, edistää ja kehittää kestävästä kehitystä ja ympäristövastuullisuutta (Maijala 2024). Järjes-

tötyöllistämisen kautta voidaan toteuttaa ympäristöystävällisiä hankkeita ja aktiviteetteja, jotka edistävät kestävästä elämäntapaa ja ympäristötietoisuutta kuntalaisten keskuudessa. Näitä ovat esimerkiksi luonto- ja ympäristöprojektit, kierrätys ja jätteidenkäsittelyhankkeet sekä ympäristökasvatukseen liittyvät tapahtumat ja koulutukset. Järjestötyöllistämisen avulla voidaan siis tukea paitsi yksilön hyvinvointia myös kunnan kokonaisvaltaista kehitystä ja kestävästä tulevaisuudesta.

Savukoskella ei ole ennestään toimintamallia järjestötyöllistämiseksi. Jotta asia etenisi, olisi hyvä luoda järjestötyöllistämisen Savukosken malli yhteistyössä kunnan ja järjestöjen kanssa. Kehittämistarve on siis aivan kokonaan uuden toimintamallin suunnittelusta käytännön kokeiluihin. Asian edistäminen vaatii sen, että järjestötyöllistäminen otetaan kunnassa prioriteetiksi, asiaan perehdytään, siihen sitoudutaan niin kunnassa kuin järjestökentällä. Lisäksi kunnan osalta tarvitaan poliittinen tuki asiaan muun muassa mahdollisen rahoituksen tai pilotoinnin muodossa. Järjestötyöllistämisen mahdollisuudet tulisi tehdä järjestöille tutuksi ja toiminnan käynnistäminen mahdollisimman helpoksi. Kynnystä voisi madaltaa esimerkiksi yhteiset sparraukset, koordinoitu palkanmaksupalvelu ja ensimmäisen palkanmaksuun kunnasta. Mikäli kyse olisi esimerkiksi kyläyhdistyksen järjestötyöllistämiseksi käynnistämässä kylätalkkaripalvelusta, voisi kunta olla mukana kehittelemässä palvelun käytännön toteutusta, kuten varausjärjestelmää, yhteiskäyttövälineitä, tiedotusta ja niin edelleen. Mikäli yhdellä järjestöllä ei ole riittävästi tarvetta omalle työntekijälle, voitaisiin selvittää useamman järjestön yhteistä työntekijää. (Schwartz-Matero 2024.)

## 7.2 Yhteistyön kehittäminen

Yhteistyön parantaminen kunnan ja paikallisten järjestöjen välillä vaatii arvostavaa ja avointa kommunikointia, yhteisiä tavoitteita ja aktiivista toimintaa. Yhteistyön paraneminen vaatii sitoutumista ja aktiivista toimintaa niin Savukosken kunnan, kun paikallisten järjestöjen taholta. Yhdessä voimme luoda entistä paremman ja vahvemman yhteisön, jossa kaikki voivat kukoistaa ja hyötyä yhteistyöstä. (Maijala 2024.)

Kunnan tulisi pystyä edelleen tukemaan järjestötoimintaa alueella. Nykyisin tarjolla on maksuttomia tiloja, lainattavaa kalustoa ja markkinointiapua tapahtumiin.

Toista vuotta käytettävissä oleva järjestöhankeraha on hyvä tapa tukea järjestötoimintaa rahallisesti. Työllistämisen mahdollistamiseksi järjestöt saattavat tarvita koulutusta, taloudellista tukea sekä käytännön apua taloushallinnon järjestämiseksi. Järjestösihteeripalvelu voisi auttaa sekä talous- että kokoushallinnon kanssa painivien järjestöjen vapaaehtoisten työtaakkaa. Näin aikaa jäisi enemmän varsinaiselle toiminnalle, johon järjestöaktiivit ovat sydämellään sitoutuneita. Myös järjestöjen olisi hyvä pitää yhteyttä kuntaan. Järjestöiltojen osallistujamäärät ovat monesti melko pieniä, eikä kunnassa tiedetä järjestöjen toiminnasta tai toiminnan kipupisteistä, jollei niistä kukaan kerro. (Schwartz-Matero 2024.)

### 7.3 Tunnistettuja haasteita Savukoskella

Schwartz-Matero (2024) kertoo näkevänsä yhtenä suurena haasteena resurssit. Yhdistysten taloustilanne voi olla heikko, vapaaehtoistyö kasaantuu usein samoilta, aika tai jaksaminen on ehkä kortilla, sopivan henkilön löytyminen työllistettäväksi voi olla vaikeaa sekä osaamisessa voi olla vajetta. Järjestöjen työllistymismahdollisuuksia ei ehkä tiedetä tarpeeksi ja yhdistykset tarvitsevat tukea työnantajavelvoitteiden hoitamiseen. (Schwartz-Matero 2024.)

Maijala (2024) korostaa järjestötyöllistämisen tärkeyttä. Valitettavasti ihmiset eivät ole kovin innokkaita ottamaan vastuuta ylimääräisestä vapaaehtoistyöstä, joka on keskeistä toiminnan tehokkaalle organisoimiselle. Työvoiman ja vapaaehtoistyöntekijöiden määrä onkin tunnistettu haaste. Pienillä paikkakunnilla, kuten Savukoskella on haasteellista löytää riittävästi vapaaehtoisia järjestöjen tarpeisiin. (Maijala 2024.)

Useampien järjestöjen toiminta keskittyy pääosin tietyn asian ympärille, kuten metsästysseurat, eläkeläisjärjestöt ja Suomen Punainen Risti. Aktiivitoimijat ovat usein mukana useamman järjestön toiminnassa uusien aktiivien erityisesti nuorten, saaminen mukaan toimintaan on haasteellista. Järjestöjen toiminnan luonteen vuoksi niillä ei ole tällä hetkellä palkattua työvoimaa. (Aikioniemi-Stenberg 2024.)

Yksi tunnistetuista haasteista on väestön ikääntyminen, mikä asettaa Savukoskella haasteen järjestötyölle. Nuorten ja aktiivisten toimijoiden vähyys vaikeuttaa uusien toimintamuotojen kehittämistä ja ylläpitämistä. Haasteellista voi olla järjestöjen tarpeisiin nähden sopivien henkilöiden rekrytointi. Vaikka Savukoskella

työttömyysprosentti on maan keskiarvoa korkeammalla tasolla työnhakijoiden ja erityisesti palkkatuki edellytykset täyttävien joukko on rajallinen. (Aikioniemi-Stenberg 2024.)

Rahoituksen puute tuo mukanaan omat haasteensa. Pienet järjestöt saattavat olla riippuvaisia esimerkiksi kuntien tukirahoituksesta, joka voi olla epävarma. Järjestöillä voi olla osaamisen puutetta eri tukimuotojen hyödyntämisessä esimerkiksi palkkatuen käyttö osana työllistämistoimenpiteitä.

#### 7.4 Järjestötyöllistämisen vuosikello

Järjestötyöllistämisen vuosikello Savukosken kunnassa sisältäisi seuraavat vaiheet: Ensimmäisellä neljänneksellä suunniteltaisiin ja valmisteltaisiin toimintaa, toisella neljänneksellä rekrytoitaisiin osallistujat ja käynnistettäisiin työ, kolmannella neljänneksellä tapahtuisi työskentely ja ohjaus sekä neljännellä neljänneksellä arvioitaisiin toiminnan tuloksellisuutta ja valmistauduttaisiin seuraavaan vuoteen.

Savukosken kunnan järjestötyöllistymisessä vuosikello ratkaisuna on selkeä ja systemaattinen tapa suunnitella, seurata ja arvioida järjestötyöllistämisen prosessia. Vuosikello auttaa kunnan ja järjestöjen välisessä yhteistyössä asettamalla selkeät vaiheet ja aikataulut toimenpiteille. Vuosikellon avulla voidaan varmistaa, että järjestötyöllistämisen tavoitteet saavutetaan tehokkaasti ja tuloksellisesti.

Lisäksi vuosikello mahdollistaa jatkuvan seurannan, raportoinnin ja evaluoinnin, mikä auttaa tunnistamaan onnistumiset ja kehitys kohteet prosessissa. Vuosikello avulla voidaan myös varmistaa, että resurssit ja vastuut on jaettu selkeästi ja että kaikki osapuolet ovat ajan tasalla toimenpiteiden etenemisestä. Näin vuosikello toimii tehokkaana työkaluna järjestötyöllistämisen hallintaan, edistämiseen ja kehittämiseen Savukosken kunnassa.

Yhteistyön ja viestinnän osalta vuosikello pystyy tukemaan ja auttamaan koordinaatiossa ja yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa. Sekä vahvistamaan tehokkaasta viestinnän eri vaiheiden ja toimenpiteiden välillä. Selkeä viestintä ja yhteistyö vuosikellon avulla auttavat luomaan yhtenäisen ja sujuvan järjestötyöllistämisen prosessin kaikille osapuolille.

Järjestöyöllistämisen vuosikelloa ei ole Savukosken kunnassa käytössä tai tehty. Savukosken kunnassa ei ole aikaisemmin tuettu järjestöyöllistämistä. (Schwartz-Matero 2024.)

Savukosken vuosikellon yhteydessä tulee laatia ohje järjestöyöllistämisen mallista Savukosken kunnassa. Ohjeessa tulee kuvata muun muassa, minkälaista tukea kunta järjestöyöllistämiseen tarjoaa, miten, millä edellytyksillä ja koska tukea saa. Järjestöyöllistämisasiat tulee nimetä jonkun nimetyn viranhaltijan vastualueelle. Vaikuttavuutta, asiakaspalautetta ja kehittämistarpeita tulee seurata säännöllisesti. (Schwartz-Matero 2024.)

Järjestöyöllistämisen vuosikello tukisi Savukosken kunnan toimintaa, sillä se auttaa kuntaa organisoimaan ja koordinoimaan järjestöyöllistämiseen liittyviä asioita ja resursseja tehokkaammin. Suunnitelmalla voitaisiin esimerkiksi varmistaa, että eri järjestöjen tarpeet ja resurssit otetaan huomioon tasapuolisesti, ja että järjestöyöllistäminen on osa kunnan pitkäaikaista suunnittelua ja strategiaa. Maijala (2024) korostaa, että määräaika asettaa odotukset asioiden valmistumiselle sovittuun aikaan.

## 7.5 Haastattelujen tulokset

Haastattelujen perusteella järjestöyöllistäminen nähdään Savukosken kunnassa tärkeänä keinona paikallisen yhteistyön tukemisessa ja työllisyysmahdollisuuksien lisäämisessä. Kunnan edustajat korostivat jokaisen työpaikan merkityksen tärkeyttä haastattelujen yhteydessä. Lisäksi kunnan edustajat näkevät järjestöyöllistämisen mahdollisuutena edistää paikallisten järjestöjen toimintaa.

Haastattelutuloksina ilmeni vuosikellon soveltaminen ratkaisuna järjestöyöllistämisen tehokkaaseen koordinointiin sekä järjestösihteerin roolin merkityksen tunnistaminen. Järjestösihteerin tehtävänä nähtiin erityisesti järjestöjen tukeminen tiedonvälityksellä ja yhteistyön koordinoimista kunnan ja järjestöjen välillä.

Näiden havaintojen perusteella voidaan todeta, että järjestöyöllistämisen kehittämisessä Savukosken kunnassa on potentiaalia, mutta se vaatii lisäresursseja, tukea ja yhteistyötä eritoimijoiden kesken. Kunnan tulisi panostaa entistä enemmän järjestöyöllistämisen tukemiseen ja resurssien varmistamiseen, jotta sen hyödyt saadaan maksimoitua paikallisella tasolla. Lisäksi yhteistyön tiivistäminen

järjestöjen kanssa, selkeämmät ohjeistukset ja tukipalveluiden kehittäminen ovat tärkeitä kehityskohteita.

Jotta järjestötyöllistämistä voitaisiin kehittää entistä tehokkaammin ja kestävämmiin Savukosken kunnassa. Kunta voisi harkita seuraavanlaisia suosituksien käyttöönottoa. Ensimmäinen suositus olisi yhteistyön vahvistaminen. Kunnan tulisi tiivistää yhteistyötä paikallisten järjestöjen kanssa järjestötyöllistämisen edistämiseksi. Yhteistyön avulla voidaan luoda uusia työllisyysmahdollisuuksia ja parantaa kuntaisten osallisuutta.

Toinen suositus olisi koulutuksen ja tuen tarjoaminen esimerkiksi järjestösihteerin avulla. Tarvitaan koulutusta ja tukea sekä järjestöille että työllistettäville henkilöille. Koulutuksen avulla järjestöt voivat kehittää työllistämistoimintaansa ja työntekijät voivat saada tarvittavia taitoja työtehtäviinsä. Tuki puolestaan voi auttaa työllistettyjä selviytymään työtehtävistään paremmin ja edistämään heidän työllisyysmahdollisuuksiaan myös muilla työmarkkina-osa-alueilla.

Kolmantena suosituksena olisi seuranta ja arviointi esimerkiksi vuosikellon (Liite 1) avulla. On tärkeää kehittää järjestelmää, seurata ja arvioida järjestötyöllistämisen vaikutuksia Savukosken kunnassa. Näin voidaan varmistaa toiminnan tehokkuus ja vaikuttavuus sekä tehdä tarvittavia muutoksia toiminnan kehittämiseksi.



## 8 POHDINTA

### 8.1 Tulosten tulkinta

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää järjestöyöllistämisen nykytila ja mahdollisuudet Savukosken kunnassa sekä luoda suunnitelma toimenpiteistä, joilla voidaan kehittää ja edistää järjestöyöllistämistä Savukosken kunnassa. Opinnäytetyössä pyritään myös löytämään tehokkaita keinoja järjestöjen ja kunnan välisen yhteistyön tiivistämiseksi alueella esimerkiksi käytännön työkaluja ja suosituksia.

Kehittämistutkimuksen avulla pyrittiin tunnistamaan konkreettisia keinoja, joilla järjestöyöllistäminen voidaan tehokkaasti integroida osaksi kunnan työllisyyspalveluja. Käytimme laadullista tutkimusmenetelmää, koska se mahdollisti syvällisen ymmärryksen tutkittavasta ilmiöstä. Sisältöanalyysi antoi meille mahdollisuuden systemaattisesti jäsentää ja tulkita kerättyä aineistoa. Deduktiivinen ajattelu puolestaan auttoi meitä tarkastelemaan teoreettista viitekehystä suhteessa empiiriseen aineistoon. Haastattelut toteutimme puolistrukturoidusti, mikä tuki sekä meitä tutkijoina, että antoi haastateltavalle tilaisuuden tuoda esille omia näkemyksiä aiheesta.

Pohdinta osuudessa pyritään arvioimaan saavutettuja tuloksia suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Pohtimaan mahdollisia jatkotoimenpiteitä tulevaisuudessa järjestöyöllisyyspalvelujen kehittämiseksi ja edistämiseksi.

Kysymykset puolestaan auttoivat hahmottamaan, millaisia tukitoimia kunta voisi tarjota työllisyystoiminnassa ja miten järjestöjen ja kunnan välistä yhteistyötä voitaisiin kehittää entistä tehokkaammaksi työllisyyden parantamiseksi Savukosken kunnassa. Tutkimuskysymykset toimivat suunnannäyttäjinä opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamisessa ja antoivat suuntaa pohdinta osuuden analyysille ja johdopäätöksille.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta tutkimuksen tulokset osoittivat, että Savukosken kunnalla on merkittäviä mahdollisuuksia edistää yhteistyötä järjestöjen kanssa ja integroida järjestöyöllistäminen osaksi paikallisia työllisyyspalveluita. Yhteistyörakenteen luominen ja resurssien jakaminen järjestöjen kanssa nähtiin keskeisenä tekijänä, joka mahdollistaa järjestöyöllistämisen tehokkaan kehittämisen.

Analyysin perusteella havaittiin, että kunnan tarjoama taloudellinen tuki ja kannustimet ovat tärkeitä motivaattoreita järjestöille osallistua työllistämistoimintaan. Koulutuksen tarjoaminen niin järjestöille kuin työnhakijoille nähtiin myös olennaisena osana onnistunutta järjestötyöllistymistä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että Savukosken kunnan tulisi panostaa yhteistyörakenteiden vahvistamiseen, taloudelliseen tukeen sekä koulutukseen edistääkseen järjestötyöllistämistä ja luodakseen kestäviä työllisyysratkaisuja. Näiden toimenpiteiden avulla kunta voi luoda positiivisen ympäristön, jossa järjestöt voivat toimia tehokkaasti työllistämisen parissa. Lisäksi on tärkeä huomioida järjestöjen tarpeet ja resurssit yhteistyön suunnittelussa sekä vahva varmistaa avoin ja jatkuva kommunikaatio kaikkien osapuolten välillä.

Toisen tutkimuskysymyksen käsittelyssä havaittiin, että järjestöjen rooli työllistymisessä korostuu erityisesti pitkäaikaistyöttömien integroinnissa työelämään. Tuloksemme osoittivat, että järjestöjen tarjoama yksilöllinen tuki ja ohjaus sekä mahdollisuus työllistyä pienissä yhteisöissä voivat edistää pitkäaikaistyöttömien työllistymistä ja työelämän valmiuksien kehittymistä. Näiden havaintojen perusteella voidaan todeta, että järjestöjen rooli työllistämässä ja pitkäaikaistyöttömien tukemisessa on keskeinen tekijä kunnan työllisyyspalveluiden toteuttamisessa.

Lisäksi tulokset osoittavat, että järjestöjen kautta tapahtuva työllistyminen voi olla tehokas keino lisätä työllisyyttä kunnassa sekä parantaa pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Näitä seikkoja tulee huomioida jatkossa työllisyyspolitiikan suunnittelussa ja toimenpiteiden kehittämisessä, jotta voidaan edistää entistä laajemmin järjestöjen roolia työllisyyden edistämässä kunnassa.

## 8.2 Johtopäätökset

Opinnäytetyön haastattelujen tulosten perusteella voidaan todeta, että järjestötyöllistämällä on potentiaalia olla kestävä ja hyödyllinen ratkaisu Savukosken kunnassa. Tutkimuksen perusteella havaittiin, että järjestötyöllistämällä on sekä suoria että epäsuoria vaikutuksia kunnan talouteen ja yhteisöllisyyteen (Alasalmi ym. 2019, 7 ja 9).

Suoria rahallisia vaikutuksia järjestöyöllistämällä voidaan mitata rahallisesti. Näitä vaikutuksia voivat olla esimerkiksi säästöt kunnan työllistämiskustannuksissa, järjestöjen saamat avustukset työllistämiskustannuksissa, sekä mahdolliset verotulot ja säästöt sosiaaliturvamenoissa. (Alasalmi ym. 2019,16.) Näitä lukuja ja taloudellisia vaikutuksia voidaan seurata ja arvioida tarkemmin kunnan tai järjestön taloushallinnon ja raporttien avulla.

Epäsuoria vaikutuksia voi olla vaikeampi mitata suoraan rahallisesti verrattuna suoriin taloudellisiin vaikutuksiin. Tällaisia epäsuoria vaikutuksia, kuten yhteisöllisyyden lisääntyminen, työllisyysmahdollisuuksien paraneminen tai sosiaalisen pääoman vahvistuminen, on hankala kääntää suoraan rahaksi. (Alasalmi ym. 2019, 7 ja 9.)

Järjestöyöllistämisen kehittämisessä kunnassa olisi tärkeä huomioida paikalliset tarpeet ja resurssit. On tärkeää tehdä yhteistyötä paikallisten järjestöjen ja muiden sidosryhmien kanssa kestävän ja tuloksellisen järjestöyöllistämisen toteutumiseksi. Kunnan tulisi panostaa tiedottamiseen ja ohjeistukseen liittyen järjestöyöllistämiseen, jotta sekä järjestöt työnantajina että työntekijät ovat tietoisia mahdollisuuksista ja velvollisuuksista.

Savukosken kunnan järjestöyöllistämisen vuosikellon systemaattinen hyödyntäminen voi olla ratkaisevan tärkeä kunnan järjestöyöllistämisen toiminnan tehokkuuden ja suunnitelmallisuuden parantamiseksi. Tutkimustulosten valossa näyttää siltä, että vuosikellon avulla kunta ja järjestöt voivat paremmin suunnitella, aika- ja tauluttaa työllistämistoimintansa eri vaiheet, resurssien käyttöä sekä seurantaa. Tämä taas voi hyvin edistää paikallista hyvinvointia ja kestävä kehitystä Savukoskella.

Tutkimuksen perusteella on selvää, että järjestösihteerin roolin käyttöönotto Savukosken kunnassa on merkittävä ratkaisu järjestöyöllistämisen kehittämisessä. Järjestösihteeri tehtävä on tukea järjestöjen toimintaa, edistää yhteistyötä eri toimijoiden välillä ja kehittää järjestöyöllistämisen prosesseja. Järjestösihteeri avulla voidaan vahvistaa järjestöjen osaamista ja resurssien hyödyntämistä, mikä edistää paikallisyhteisön hyvinvointia ja kestävä kehitystä (Väänänen 2024a). Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että järjestösihteerin roolin avulla voidaan te-

hokkaasti tukea järjestöjen toimintaa ja lisätä niiden vaikuttavuutta kunnassa. Jatkokotoimenpiteinä suositellaan kehittämistä ja tulosten arviointia pitkäaikaisen vaikuttavuuden varmistamiseksi.

Järjestötyöllistämisen kehittäminen edellyttää jatkuvaa vuoropuhelua ja yhteistyötä eri toimijoiden välillä. On tärkeää luoda selkeät rakenteet ja ohjeistukset järjestötyöllistämiseksi sekä varmistaa riittävät resurssit ja tuki sen toteutumiseksi kunnassa. Kehittämistyön on oltava pitkäjänteistä ja kokonaisvaltaista, jotta järjestötyöllistämisen saadaan mahdollisimman laaja hyöty kunnalle, järjestöille kuin työntekijöillekin. Yhteistyön ja avoimen viestinnän merkitys korostuu jatkossakin, jotta kaikki osapuolet ovat tietoisia järjestötyöllistämisen mahdollisuuksista ja haasteista.

Opinnäytetyönperusteella voidaan todeta, että järjestötyöllistyminen voi olla osa kuntien laajempaa työllisyyspalvelua, joka lisää työllisyyden lisäksi osallisuutta, alueellista elinvoimaisuutta ja yhteisöllisyyttä. Näemme, että järjestötyöllistämisen mahdollisuuksien arviointia ja tutkimusta tulisi kuitenkin jatkaa. Aiheen parissa on mahdollisuuksia Euroopan aluekehitysrahaston rahoittamille hankkeille ja muulle tutkimukselle.

Olisi hyvä tutkia ja analysoida kuinka järjestötyöllistäminen vaikuttaa järjestöjen toimintaan ja resursseihin sekä kuntatalouteen pidemmällä aikavälillä. Lisäksi voisi olla hyödyllistä selvittää tarkemmin järjestötyöllistämisen vaikutukset työllistävien osallisuuteen, hyvinvointiin sekä työstä saadun osaamisen kasvuun. Olisi myös hyvä selvittää järjestötyöllistämisen vaikutukset työllistävien työllistymismahdollisuuksiin perinteisille työmarkkinoille.

### 8.3 Eettiset lähtökohdat, luotettavuus ja jatkokehittämisaiheet

Opinnäytetyön tekemisessä noudatettiin eettisiä periaatteita, ja tutkimus suoritettiin huomioiden tutkittavien oikeudet ja hyvinvointi (Virtanen 2015,42). Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden suostumus pyydettiin ennen aineiston keruuta, ja heille taattiin anonymiteetti ja tietosuoja (Anttila & Salmi 2017, 78). Kaikki tiedot käsittelystä kerättiin luottamuksellisesti ja käsiteltiin ainoastaan tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Tutkimuksen tulokset esitettiin rehellisesti ja totuudenmukaisesti ilman vääristelyä tai puolueellisuutta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2021) ohjeiden mukaisesti opinnäytetyön eettinen kehys on ollut läsnä koko

tutkimusprosessin ajan. Mahdolliset eturistiriitatilanteet on huomioitu ja niistä on avoimesti kerrottu (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeet, 2021).

Tutkimuksen luotettavuus on varmistettu monin eri tavoin. Tutkimuksen toteutuksessa on noudatettu tarkkaa systemaattista menetelmää, joka on dokumentoitu selkeästi. Tietojen keruussa analysoinnissa on käytetty luotettavia lähteitä ja menetelmiä. Lopuksi tutkimusraporttiin on liitetty lähteet ja viitteet, joiden avulla lukija voi tarkastella tutkimuksen taustaa ja perusteluja. (Anttila & Salmi 2017, 112–115.)

Opinnäytetyöstä tulevat hyötymään kunnan päättäjät ja virkamiehet saadessaan konkreettisia suosituksia ja toimenpide ehdotuksia järjestötyöllistämisen kehittämiseksi Savukosken kunnassa. Tämä auttaa parantamaan paikallista työllisyyttä ja hyvinvointia sekä luomaan uusia yhteistyömahdollisuuksia paikallisten järjestöjen kanssa.

Opinnäytetyön hyödynnettävyys kunnan päätöksenteossa korostaa järjestöjen roolin työllisyyden ja hyvinvoinnin edistämisessä. Lisäksi järjestöt itse hyötävät saamalla, mikä tuo käytännön vinkkejä siitä, miten ne voivat tehokkaammin osallistua työllisyystoimintaan ja kehittää omaa toimintaansa.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää myös muissa vastaavissa kunnissa tai organisaatioissa, jotka haluavat kehittää järjestötyöllistymistä osana työllisyyspolitiikkansa. Työn avulla voidaan levittää hyviä käytäntöjä ja lisätä ymmärrystä siitä, miten järjestöjen ja kuntien välistä yhteistyötä voidaan vahvistaa työllisyyden tukemiseksi.

On syytä ottaa huomioon tutkimuksen rajoitteet. Yksi keskeinen rajoite tutkimuksessa oli aineiston keräämiseen käytetty menetelmä. Tutkimus perustui pääasiassa haastatteluihin Savukosken kunnassa, mikä saattaa rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. On mahdollista, että kaikki relevantit näkökulmat eivät tulleet esille haastatteluissa, mikä voi vaikuttaa tutkimuksen tulosten monipuolisuuteen ja luotettavuuteen. Samoin on hyvä huomioida teemahaastattelujen puolistrukturoitu luonne, joka saattoi rajata keskustelun tiettyihin aihe alueisiin, mikä voi vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen.

Tästä syystä tulosten tulkinnassa on syytä olla varovainen ja tiedostaa, että tutkimuksen perusteella tehdyt johtopäätökset eivät välttämättä kata kaikkia mahdollisia näkökulmia aiheesta. Vaikka haastattelut antoivat arvokasta tietoa ja syvällistä ymmärrystä tutkimuskysymykseen, olisi ollut hyödyllistä käyttää myös muita aineistonkeruumenetelmiä tasapuolisen ja monipuolisemman tiedon saamiseksi.

Jatkotutkimuksissa olisi suositeltavaa harkita erilaisia aineistonkeruumenetelmiä ja pyrkiä kattamaan laajemmin ja monipuolisemmin eri näkökulmia. Näin tutkimuksen tulokset olisivat todennäköisesti monipuolisempia ja luotettavampia. Lisäksi olisi hyödyllistä tarkastella mahdollisia ja vaihtoehtoisia selitysmalleja tutkimuksen tuloksille ja pohtia, miten erilaiset taustatekijät voivat vaikuttaa tulosten tulkintaan. Näiden seikkojen huomioiminen auttaa tekemään perustellumpia päätelmiä ja antamaan paremmat lähtökohdat tuleville tutkimuksille aiheesta.

Toisena jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää, miten vastaavia järjestötyöllistämisen kehittämishankkeita voitaisiin laajentaa myös muihin kuntiin ja miten valtakunnallisella tasolla voitaisiin tukea järjestöjen roolia työllistäjänä. Vahvemman yhteistyön ja resurssien myötä järjestöt voivat tarjota entistä monipuolisempia työmahdollisuuksia eri kohderyhmille, kuten pitkäaikaistyöttömille tai maahanmuuttajille. Lisäksi olisi olennaista tarkastella miten järjestötyöllistäminen voisi tukea työllisyystilanteen paranemista erityisesti haastavilla alueilla. Näiden näkökulmien huomioiminen voisi luoda kestäviä ja inklusiivisia ratkaisuja työttömyyden vähentämiseksi ja sosiaalisen osallisuuden edistämiseksi.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että järjestötyöllistämällä on potentiaalia olla merkittävä työllisyyspoliittinen keino paikallistasolla. Sen avulla voidaan luoda uudenlaisia työmahdollisuuksia, edistää työllistymistä ja samalla vahvistaa paikallisyhteisöjen voimavaroja. Tulevaisuudessa olisi tärkeää jatkaa tutkimusta ja kehittämistyötä näillä linjoilla sekä tukea järjestöjä entistä paremmin niiden työllisyystoiminnassa.

## LÄHTEET

Aikioniemi-Stenberg, K. 2024. Savukosken kunta. Työllisyyskoordinaattori haastattelu 3.4.2024.

Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O.P. & Vuori, L. 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 24.3.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-645-4>.

Anttila, E & Salmi, M. 2017. Tutkimuksen tekemisen perusteet. Helsinki: WSOY.

Aronson, J. 1004. A Pragmatic View of Thematic Analysis. The Qualitative Report, Volume 2, Number 1, Spring. Viitattu 5.5.2024. <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol2/iss1/3/>.

Eduskunta 2022a. Hallituksen esitys HE 207/2022 vp. Viitattu 3.3.2024 [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE\\_207+2022.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_207+2022.aspx).

Eduskunta 2022b. Valiokunnan mietintö TyVM 26/2022- HE 207/2022 vp. Viitattu 3.3.2024 [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TyVM\\_26+2022.aspx?s=07](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TyVM_26+2022.aspx?s=07).

Ekins, P. & Max-Neef, M. A. 1992. Real-life economics: Understanding wealth creation. London ; New York: Routledge.

ELY-keskus 2024. Leader-ryhmät. Viitattu 3.3.2024 <https://www.ely-keskus.fi/toimintaryhmat>.

Eskola, J & Suoranta, J. 2018. Laadullinen tutkimus. Käytäntöä ja teoriaa. Helsinki: Gaudeamus.

ESR 2024. Tietoa ESR:stä. Viitattu 2.3.2024 <https://www.esr.fi/tietoa>.

EURA2014 2024a Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. JOKOS - Työtä ja hyvinvointia kylissä. Viitattu 6.3.2024 <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S21764>.

EURA2014 2024b Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. JOKOS II- Järjestötyöllistämisen mahdollisuudet. Viitattu 6.3.2024 <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S22915>.

EURA2014 2024c. Rakennerahastotietopalvelu. EKR- ja ESR-hankkeet Suomessa ohjelmakaudelle 2014 – 2020 Viitattu 7.4.2024. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/>.

EURA2021 2024. EU:n alue- ja rakennepolitiikan hanketietopalvelu ohjelmakaudelle 2021—2027 Viitattu 7.4.2024. <https://eura2021.fi/hanketietopalvelu>.

Hedman, L., Ikonen, J., Leemann, L., Koskela, T., Martelin, T., Solin, P., Tamminen, N. & Parikka, S. 2021. Osallisuuden kokemus ja positiivinen mielenterveys työmarkkina-aseman ja kotitalouden rakenteen mukaan—FinSote 2019 -tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksesta tiiviisti 5/2021. THL Viitattu 24.3.2024.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140993/TUTI2021\\_005.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140993/TUTI2021_005.pdf?sequence=4&isAllowed=y).

Hirsijärvi, S, Remes, P & Sajavaara, P. 2019. Tutki ja kirjoita. Uudistettu painos 8. Helsinki: Tammi.

Hult, M., Saaranen, T. & Pietilä, A.-M. 2016. Työttömien kokemuksia terveydestä ja hyvinvoinnista: haastattelututkimus. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2016: 53 108-118. Viitattu 24.3.2024.

<https://journal.fi/sla/article/view/56917/20423>.

ILO 2024. Decent work indicators. Viitattu 24.3.2024.

<https://www.ilo.org/resource/decent-work-indicators>.

Isola, A., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on?: Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 7.5.2024.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN\\_ISBN\\_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1).

JOKOS 2023a. Järjestötyöllistämisen verkosto. Viitattu 3.3.2024

<https://www.jokos.fi/tyollisyystoimijat/jarjestotyollistamisen-verkosto/>.

JOKOS 2023b. JOKOS - Järjestötyöllistämisen työkalupakki. Viitattu 2.3.2024

<https://www.jokos.fi/>.

JOKOS 2023c. Järjestötyöllistämisen mahdollisuudet-hanke. Viitattu 22.2.2024

<https://www.jokos.fi/tyollisyystoimijat/hankkeet/jokos2/>.

Junna, L. 2022. Näkökulmia työttömyyden, terveyden ja kuolleisuuden yhteyteen pitkäikäisissä rekisteriaineistoissa. Kansantalouden aikakauskirja – 118. vsk. – 4/2022. Viitattu 24.3.2024.

[https://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2022/12/32090849\\_KAK\\_4\\_2022\\_Taloustieteellinen\\_Yhdistys\\_nettipdf\\_22\\_12\\_16-112-116.pdf](https://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2022/12/32090849_KAK_4_2022_Taloustieteellinen_Yhdistys_nettipdf_22_12_16-112-116.pdf).

Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas: Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

KEHA-keskus 2024. Henkilöstön osaaminen. Viitattu 3.3.2024

<https://tyomarkkinatori.fi/tyonantajat-ja-yrittajat/tyoyhteiso/henkiloston-osaaminen>.

Kela 2024. Tilasto Suomen työttömyysturvasta Viitattu 28.3.2024.

<https://tietotarjotin.fi/tilasto/2857605/tilasto-suomen-tyottomyysturvasta>.

Kelley, D & Hutchins, D. 2020. The art of reasoning to logic and critical thinking. W.W. Norton & company.



Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta 13.8.2021/757. Viitattu 2.3.2024  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2021/20210757>.

Laki alueiden kehittämisestä 1135/1993 Viitattu 4.3.2024  
<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931135>.

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 23.3.2023/380 Viitattu 4.3.2024  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2023/20230380#L2P18>.

Lapin liitto 2023. Työvoimapalveluiden järjestämissuunnitelma Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella 19.10.2023. <https://www.lapinliitto.fi/wp-content/uploads/2023/10/Pohjois-ja-lta-Lapin-tyollisyysalueen-jarjestamissuunnitelma.pdf>.

Lapin liitto 2024. Järjestöneuvottelukunta. Viitattu 4.3.2024  
<https://www.lapinliitto.fi/aluekehitys/jarjestoneuvottelukunta/>.

Leemann, L., Kuusio, H. & Hämäläinen, R.-M. 2015. Sosiaalinen osallisuus. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 24.3.2024.  
[https://thl.fi/documents/155392151/190140732/Tietopaketti\\_Sosiaalinen\\_Osallisuus.pdf/4bc56a65-8eb2-41c3-87b8-0cd963a2c600/Tietopaketti\\_Sosiaalinen\\_Osallisuus.pdf?t=1516029058031](https://thl.fi/documents/155392151/190140732/Tietopaketti_Sosiaalinen_Osallisuus.pdf/4bc56a65-8eb2-41c3-87b8-0cd963a2c600/Tietopaketti_Sosiaalinen_Osallisuus.pdf?t=1516029058031).

Maa- ja metsätalousministeriö 2024. Tutkimus ja kehittämistyö. Viitattu 3.3.2024  
<https://mmm.fi/tutkimus>.

Maijala, E-M. 2024. Savukosken kunta. Elinkeino ja maaseutupäällikkö haastattelu 2.4.2024.

OECD 2020. Faces of joblessness in Finland. A People-centred Perspective on Employment Barriers and Policies. Viitattu 24.3.2024.  
[https://stm.fi/documents/1271139/2013549/Finland+FOJ\\_FINAL+updated+9+October+2020.pdf/1b0913b3-5222-3e97-dd61-de4e33333e11/Finland+FOJ\\_FINAL+updated+9+October+2020.pdf?t=1602238273788](https://stm.fi/documents/1271139/2013549/Finland+FOJ_FINAL+updated+9+October+2020.pdf/1b0913b3-5222-3e97-dd61-de4e33333e11/Finland+FOJ_FINAL+updated+9+October+2020.pdf?t=1602238273788).

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024a. Opetus- ja kulttuuriministeriön avustukset. Viitattu 3.3.2024 <https://okm.fi/avustukset>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024b. Hankkeet ja säädösvalmistelu. Viitattu 14.4.2 <https://okm.fi/hankkeet>.

Paakkanen, E., Heikkilä, M., Ilomäki, T. & Shemeikka, R. 2023. Osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävät keinot – katsaus viimeaikaisiin tutkimuksiin. Kuntoutussäätiön työselosteita 68/2023. Viitattu 24.3.2024. [https://julkaisut.kuntoutussaatio.fi/wp-content/uploads/tyoselosteita\\_68\\_2023.pdf](https://julkaisut.kuntoutussaatio.fi/wp-content/uploads/tyoselosteita_68_2023.pdf).

Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry. 2024. Koitto - Järjestötyöllistämisen tukipalvelut. Viitattu 19.5.2024. <https://www.pksotu.fi/tukipalvelut-yhdistyksille/#more-463>.

Räisänen, H. 2024. Työllisyyden ja työttömyyden elinkaarilaskelmia sovelluksineen. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 28.3.2024.  
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165513/Ty%C3%B6llisyyden%20ja%20ty%C3%B6tt%C3%B6myyden%20elinkaarilaskelmia%20sovelluksineen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Savukosken kuntastrategia 2022–2025. Viitattu 23.1.2024  
<https://www.savukoski.fi/wp-content/uploads/2023/01/savukoskenkuntastrategia2022-2025valmis.pdf>.

Schwartz-Matero, S. 2024. Savukosken kunta. Hanke- ja hyvinvointikoordinaattori haastattelu 5.4.2024.

STEA 2024a. Avustuslajit. Viitattu 3.3.2024 <https://www.stea.fi/avustusten-hakeminen/avustuslajit/>.

STEA 2024b. Linjauksia. Viitattu 3.3.2024 <https://www.stea.fi/avustusten-hakeminen/linjauksia/>.

STEA 2024c. Tietoa paikka-auki ohjelmasta. Viitattu 7.4.2024. <https://paikka-auki.fi/tietoa-paikka-auki-avustusohjelmasta/#tietoaohjelmasta>.

Suomi.fi 2024a. Työolosuhteiden järjestelytuki. Viitattu 8.3.2024  
<https://www.suomi.fi/palvelut/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki-te-toimisto/0a03f570-1b5b-4472-ad4b-9c3e1244fa0f>.

Suomi.fi 2024b. Työhönvalmennus. Viitattu 3.3.2024  
<https://www.suomi.fi/palvelut/tyohonvalmennus-te-toimisto/9fa70bef-19a3-4a21-8f4f-4e9559d2eb45>.

Suomi.fi 2024c. Työvoimakoulutus. Viitattu 3.3.2024  
<https://www.suomi.fi/palvelut/tyovoimakoulutus-te-toimisto/0f43cc47-de92-4f1e-b3a8-b3524b32cb92>.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere University Press.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2011 Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Uudistettu painos. Vantaa: Hansaprint oy.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeet 2021. Viitattu 18.5.2024.  
<https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-ennakkoarvioinnin-ohje>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023a. TE-palvelut 2024. Yhteenveto työllisyysalueiden tilanteesta 22.11.2023. Viitattu 3.3.2024.  
[https://tem.fi/documents/1410877/187397111/Yhteenveto\\_+Ty%C3%B6llisyysalueiden+muodostaminen\\_22.11.2023\\_.pdf/540b6803-d539-26cd-e0ee-92eafbd62269/Yhteenveto\\_+Ty%C3%B6llisyysalueiden+muodostaminen\\_22.11.2023\\_.pdf?t=1700638868740](https://tem.fi/documents/1410877/187397111/Yhteenveto_+Ty%C3%B6llisyysalueiden+muodostaminen_22.11.2023_.pdf/540b6803-d539-26cd-e0ee-92eafbd62269/Yhteenveto_+Ty%C3%B6llisyysalueiden+muodostaminen_22.11.2023_.pdf?t=1700638868740).

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023b. Työvoimapalveluiden viitearkkitehtuuri. TE-palvelut 2024-uudistusta tukeva viitearkkitehtuuri työvoimaviranomaisille. 5.12.2023. Versio 2.0. Viitattu 7.4.2024

[https://tem.fi/documents/1410877/194832718/Tyovoimapalveluiden\\_viitearkkitehtuuri\\_versio\\_2.0\\_2023\\_12\\_05.pdf/5e5ec2c7-4685-af98-d3a4-373ff711b99f/Tyovoimapalveluiden\\_viitearkkitehtuuri\\_versio\\_2.0\\_2023\\_12\\_05.pdf?t=1702450315689](https://tem.fi/documents/1410877/194832718/Tyovoimapalveluiden_viitearkkitehtuuri_versio_2.0_2023_12_05.pdf/5e5ec2c7-4685-af98-d3a4-373ff711b99f/Tyovoimapalveluiden_viitearkkitehtuuri_versio_2.0_2023_12_05.pdf?t=1702450315689).

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024a. Uudistuvat ja hyvinvoivat alueet. Valtioneuvoston aluekehittämispäätös 2024–2027. TEM julkaisuja. 2024:12. Viitattu 14.4.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-953-7>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024b. Työllisyyskatsaus Joulukuu 2023. Viitattu 28.3.2024.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165398/TKAT\\_Joulu\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165398/TKAT_Joulu_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024c. Ohjeita rahoituksen hakemiseen. Rakennerahastot.fi -sivusto. Viitattu 6.3.2024 <https://rakennerahastot.fi/ohjeita-rahoituksen-hakemiseen>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024d. Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+) Rakennerahastot.fi -verkkosivusto. Viitattu 2.3.2024 <https://rakennerahastot.fi/euroopan-sosiaalirahasto-plus-esr>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024e. Työllisyyspoliittinen avustus. Viitattu 3.3.2024 <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyollisyyspoliittinen-avustus>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024f. Palvelut asiakkaille. Viitattu 3.3.2024 <https://toimistot.te-palvelut.fi/lappi/palvelut-asiakkaille>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024g. Työkykypalvelut. Viitattu 3.3.2024 <https://toimistot.te-palvelut.fi/lappi/tyokykypalvelut>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024h. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Viitattu 3.3.2024 <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset#Ty%C3%B6kokeilun%20J%C3%A4rjest%C3%A4j%C3%A4.Tyollisyyskatsaus%201.11.2023>. Viitattu 22.1.2024 <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202301245429>.

Työttömyysturvalaki 2002/1290 Viitattu 24.3.2024.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6tt%C3%B6myysturvalaki>.

Valtavaara, K & Vehviläinen, S. 2018. Tutkimuksen taito. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valtioneuvosto 2023. TE palvelut 2024. Viitattu 3.3.2024.

[https://tem.fi/documents/1410877/163302938/TE2024-yleisesitys\\_maaliskuu2023\\_suomi.pdf/63a2c14c-c4f5-ee29-ecd5-4bab5cdefce8/TE2024-yleisesitys\\_maaliskuu2023\\_suomi.pdf?t=1685356634486](https://tem.fi/documents/1410877/163302938/TE2024-yleisesitys_maaliskuu2023_suomi.pdf/63a2c14c-c4f5-ee29-ecd5-4bab5cdefce8/TE2024-yleisesitys_maaliskuu2023_suomi.pdf?t=1685356634486).

Valtioneuvoston julkaisuja 2019. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi -sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Helsinki. Viitattu 3.3.2024.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN\\_2019\\_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN_2019_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, A. 2015. Tutkimusetiikka. Helsinki: Kustannus oy.

Väänänen, L. 2023. Selvitys yhdistyksille tarjottavasta työllistämisen keskitetystä palvelusta. JOKOS II – Järjestötyöllistämisen mahdollisuudet hanke. 15.12.2023. Rovaniemen Neuvokas.

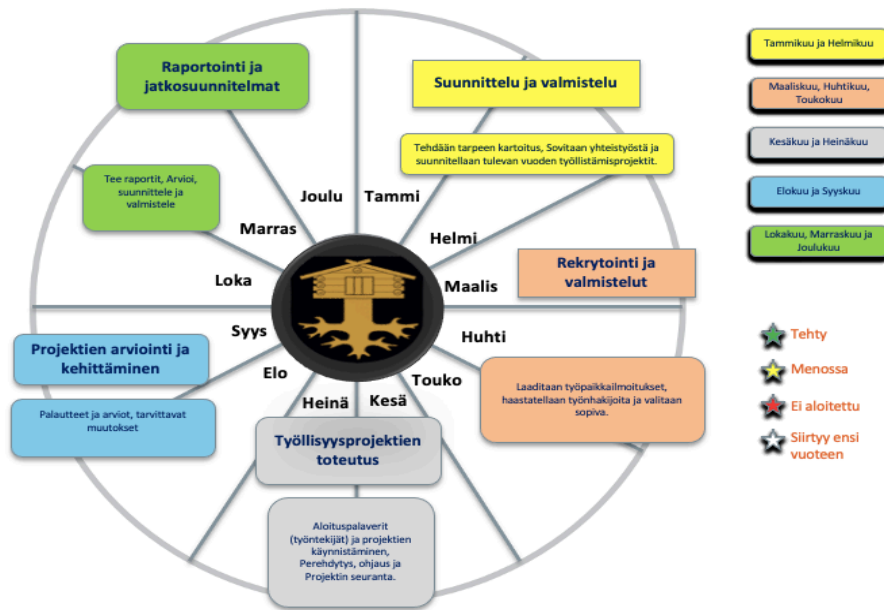
Väänänen, L. 2024a. Rovaniemen Neuvokas. Projektipäällikön Teams-haastattelu JOKOS –hankkeista ja järjestötyöllistämisen kehittämisestä. 11.3.2024.

Väänänen, L. 2024b. Rovaniemen Neuvokas. Projektipäällikkö. Sähköpostikeskustelu järjestöneuvottelukunnasta ja järjestötyöllistämisen verkostosta. 20.5.2024.

LIITTEET

Liite 1. Järjestöyöllistämisen vuosikello

## Vuosikello – Järjestötyöllistäminen Savukosken kunnassa



### Tammi-helmikuu: Suunnittelu ja valmistautuminen

- Kartoitetaan paikallisia järjestöjä ja niiden mahdollisia työllistämistarpeita.
- Sovitaan yhteistyöstä järjestöjen kanssa ja suunnitellaan tulevan vuoden työllistämiprojekteja.

### Maalis-toukokuu: Rekrytointi ja valmistelut

- Laaditaan työpaikkailmoitukset yhteistyössä järjestöjen kanssa.
- Haastatellaan työnhakijoita ja valitaan sopivat työntekijät työllistämiprojekteihin.

### Kesä-heinäkuu: Työllistämiprojektien toteutus

- Aloituspäälliköt työntekijöiden kanssa ja projektien käynnistäminen.
- Perehdytys ja ohjaus työntekijöille sekä säännöllinen seuranta projektien etenemisestä.
- Puolivuotisarvio järjestötyöllistämisen tuloksista ja vaikutuksista. Kunnan ja järjestön tarpeiden mukaan.

### Elokuu-syyskuu: Projektien arviointi ja kehittäminen

- Kerätään palautetta työntekijöiltä ja järjestöiltä projektien onnistumisesta.
- Arvioidaan projektien toteutus ja tehdään tarvittavia muutoksia seuraavia työllistämiprojekteja varten.

**Lokakuu-joulukuu: Raportointi ja jatkosuunnitelmat**

- Laaditaan raportit työllistämiprojektien tuloksista ja vaikutuksista.
- Arvioidaan järjestöyöllistämisen onnistumista ja kehityskohteita.
- Suunnitellaan ja valmistellaan seuraavan vuoden järjestöyöllistämisen toimenpiteiden ja tavoitteita yhteistyössä järjestöjen kanssa.

**Uusi vuosi tammikuu: Toiminnan evaluointi ja alkukesän suunnittelu**

- Arvioidaan edellisen vuoden järjestöyöllistämisen onnistuminen ja saatuja oppimiskokemuksia.
- Käynnistetään suunnittelu tulevan vuoden työllistämiprojekteja varten ja tehdään tarvittavia päivityksiä ja muutoksia vuosikelloon.