

Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskuksen työllistämistoiminnan vaikuttavuuden arviointi

Sari Pitkänen, Mikko Henriksson, Jaakko Harkko



Kuntoutussäätiö

Sisällys

Tiivistelmä.....	3
1 Johdanto ja taustaa	4
2 Vaikuttavuuden arvioinnin konsepti	5
3 Arvioinnin kohde ja toteuttaminen	7
3.1 Arvioinnin toteuttaminen ja käytetty aineisto	7
3.2 Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen työllistämistoiminnan tavoitteet ja tulokset arvioinnin kohteena.....	7
3.3 Kierrätyskeskuksen toimintaympäristön haasteita ja mahdollisuuksia	9
4 Toiminnan tulokset ja vaikutukset	10
4.1 Työllistämiseen liittyvät vaikutukset	10
4.2 Osaamisen kehittämiseen liittyvät vaikutukset.....	12
4.3 Muut työelämävalmiuksien paranemiseen liittyvät vaikutukset	14
4.4 Yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta	16
5 Tulosten ja vaikutusten seurannan mittareista.....	17
5.1 Vaihtoehto 1. Kierrätyskeskukselle räätälöitävä valtakunnallisia mittaristoja hyödyntävä malli...	17
5.2 Vaihtoehto 2. Käytössä oleva Työelämämatutka-mittarimallin hyödyntäminen.....	20
6 Kehittämissuhteet	21
Liite 1. Kysely Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus Oy:ssä työssä olleille henkilöille	24

Tiivistelmä

Kuntoutussäätiö toteutti Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:n työllistämistoiminnan vaikuttavuuden arvioinnin. Arviointi on osa ARVO-liiton koordinoima Hyvän Mitta -hanketta, joka koostuu 13 yhteiskunnallisen yrityksen tai järjestön vaikuttavuuden arvioinnista ja hankkeen päärahoittaja on Me-säätiö. Muita yhteistyökumppaneita ovat Sitra, Veikkaus, ent. RAY, nyk. STEA, opetus- ja kulttuuriministeriö. Arvioinnissa käytettiin aineistona kirjallista Kierrätyskeskuksen toiminnasta kertovaa materiaalia, 35 henkilön haastattelua, työssä olleille laadittua kyselyä sekä työpajatyöskentelyä.

Arvioinnissa käytettiin vaikuttavuuden arviointimallia, jossa kohteena ovat sekä tulokset ja vaikutukset että toimenpiteet ja prosessi. Vaikuttavuuden arvioinnissa pyrittiin ymmärtämään vaikuttavan toiminnan mekaniismi, sekä sen toteuttamisen mahdolliset esteet, mahdollistajat ja kriittiset tekijät. Arvioinnissa huomioitiin myös kontekstitekijät ja tiedonkeruussa hyödynnettiin motivaation, mahdollisuuksiin ja kyvykkyyksiin liittyvää viitekehystä.

Arvioinnin perusteella Kierrätyskeskuksen työllistämistoiminnan käytössä on oikeanlaiset menetelmät. Työhönvalmennuksen lisäksi merkittävää on valmentava esimiestyö, jolla on työntekijähaastatteluiden¹ mukaan paljon merkitystä työjakson onnistumiselle. Myönteisiin kokemuksiin ovat vaikuttanut esimiesten antaman tuen myös Kierrätyskeskuksen hyvä ilmapiiri, työpaikan monikulttuurisuus, työyhteisön ja oman tyhmän verstaistuki sekä osastokokousten kaltaiset yhteiset infotilaisuudet. Erityisen myönteistä on Kierrätyskeskuksen panostaminen työntekijöiden osaamisen kehittämiseen, sillä se lisää jatkotyöllistymisen mahdollisuuksia ryhmällä, jonka on muutoin vaikea päästä koulutuksiin.

Keskimäärin noin puolet Kierrätyskeskuksen työhönvalmennukseen osallistuneista työntekijöistä on kirjallisen seurantatiedon perusteella siirtynyt työhön tai koulutukseen työjakson jälkeen. Arviointia varten haastatelluista Kierrätyskeskuksen toiminta on selkiyttänyt tulevaisuuden suunnitelmia ja lisännyt työnhakua etenkin nuoremmilla työhönvalmennuksessa olevilla. Koulutukseen liittyviä suunnitelmia oli harvemmalla. Kaikki haastatellut työntekijät ja esimiehet kertoivat havainneensa työssä olemisella olevan myönteisiä vaikutuksia elämänrytmin palautumiseen, sosiaalisuuteen, henkiseen hyvinvointiin kuten itsensä merkitykselliseksi kokemiseen, kohentuneeseen mielenterveyteen ja itseluottamukseen sekä terveyteen mm. päihteidenkäytön väheneminen vuoksi.

Kierrätyskeskus on yhteistyötahojen näkökulmasta arvostettu ja toimintaansa aktiivisesti kehittävä toimija, jonka työllistämistoiminta on ammattimaistunut ja vaikuttavuus parantunut vuosien varrella. Kierrätyskeskuksen toiminta on työntekijöiden ja yhteistyötahojen näkemysten perusteella yhteiskunnallisesti vaikuttavaa. Vaikka kyse oli työllistämistoiminnan arvioinnista, haastateltavat kokevat kierrätys- ja työllistämistoiminnan kautta tulevan sekä ekologisia että sosiaalisia yhteiskunnallisia vaikutuksia. Yhteiskunnallisia vaikutuksia syntyy ympäristöä rasittavan jätekuorman vähenemisen vuoksi. Työllistämistoiminta vaikuttaa taloudellisesti kuntien työllisyysmenojen säästymisenä ja työntekijöiden elämänhallinnan paranemisen myötä.

Työllistymistä tukevissa palveluissa on käytössä runsaasti organisaatiokohtaisia mittaristoja, joissa on jatko-työllistymisen ja kouluttautumisen mahdollisuuksien lisäämiseen vaikuttavia kysymyksiä. Arvioinnissa ehdotettiin kokeiltavaksi ESR-rahoitteisen Sosku-hankkeen käytössä olevaa Tutka-mallia, jossa on versioita Työ-elämäpainotteisen ja Sosiaalisen kuntoutuksen painotteiselle ohjauksen ja seurannan mittaristolle. Toisena vaihtoehtoja esitettiin olemassa olevia mittaristoja käyttävää mallia, jossa kartoitettaisiin työntekijän työmarkkinasiirtymiin ja sosiaaliseen kuntoutukseen liittyviä tavoitteita, työkykyä, elämänhallintaa ja elämänlaatua. Arvioinnissa esitettiin kehittämissuhteita, jotka liittyvät vaikuttaviksi havaittujen toimintamallien kuten työhönvalmennuksen ja valmentavan esimiestyön vahvistamiseen, työllistämistoiminnan näkyväksi tekemiseen ja seurannan mittariston pilotointiin.

¹ Työntekijöillä tarkoitetaan tässä Kierrätyskeskuksen työllistämistoimintaan osallistuneita "asiakkaita".

1 Johdanto ja taustaa

Järjestöt, säätiöt, osuuskunnat ja osakeyhtiömuotoiset yhteiskunnalliset yritykset tähtäävät toiminnassaan yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen. Järjestöt ja säätiöt eivät lähtökohtaisesti ole perustettuja maksimoimaan voittoa osakkeenomistajille, vaan niiden missio on tuottaa yhteiskunnallista muutosta ja parempaa hyvinvointia viiteryhmilleen. Arvonluonnin uusi aalto tarkoittaa, että runsasta ja jaettua arvoa luodaan myös yrityselämässä, parempaa maailmaa tavoitellen (Tikka & Gävert, Arvonluonnin uusi aalto. Tekesin katsauksia 309/2014)

Me-säätiö, Sitra, Veikkaus, ent. Raha-automaattiyhdistys, nyk. STEA, opetus- ja kulttuuriministeriö ja ARVO-liitto ryhtyivätkin selvittämään, millaisia positiivisia vaikutuksia järjestöt ja yhteiskunnalliset yritykset saavat aikaan yhteiskunnassa. ARVO-liiton koordinoimassa Hyvän Mitta -hankkeessa pyritään kehittämään yhteiskunnallisia vaikutuksia mittavia työkaluja, jotka hankkeen päätyttyä ovat kaikkien yhteiskunnan ongelmia ratkovie organisaatioiden käytössä. Hankkeen päärahoittaja on ME-säätiö. Käytännössä hankkeen käynnistymisvaiheessa on tehty kolmetoista ”case studya”, kolmetoista vaikuttavuuden arviointia erilaisista kohteista. Kuntoutussäätiö on toteuttanut näistä kolme. Tämä raportti koskee Kuntoutussäätiön toteuttamaa vaikuttavuuden arviointia Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen työllistämistoiminnasta.

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus on yhteiskunnallinen yritys, joka pyrkii tuottamaan lisäarvoa pitkään työttömänä olleille henkilöille että kunnille ja yrityksille. Kierrätyskeskuksessa työskentelyn aikana pitkään työttömänä olleet ja/tai ilman työkokemusta olevat saavat työllistymispolkunsa tueksi työkokemusta ja osaamista kehittävää valmentavaa esimiestyötä ja työhönvalmennusta. Edellä mainittujen lisäksi toiminnassa pyritään siihen, että työntekijöiden ympäristötietous ja ymmärrys kiertotalouden merkityksestä kasvavat.

Opinnollistamismallin mukaisin kriteerein toteutetun osaamistodistuksen myötä henkilöiden osaaminen pyritään saamaan näkyväksi ja hyödynnettäväksi jatkopolkujen löytymisessä. Valmennuksen oletetaan vaikuttavan myönteisesti palvelussuhteessa olevien työllistymiseen tai opiskelupaikan saamiseen. Yhteiskunnallista hyötyä voidaan ajatella syntyvän siitä, että henkilöiden osaaminen ja inhimillisen pääoman kasvaminen siirtyy tuottavaan toimintaan. Henkilöiden työllistyessä kuntiin ja yrityksiin yhteiskunnallinen vaikuttavuus näkyy myös lisääntyneessä tuloveromaksajien määrässä. Tällä hetkellä toiminnan vaikutuksina mitataan tiedossa olevilla jatkotyöllistymisillä/opiskelupaikoilla. Myös osaamisen tunnistamiseen on kehitetty työkalua. Toimijoiden mukaan vaikutukset ovat kuitenkin tätä paljon moninaisemmat ja liittyvät etenkin työllistymisedellytyksiä parantaviin asioihin kuten sosiaalisuuden ja mielen hyvinvoinnin lisääntymiseen.

Yhteiskunnallista vaikuttavuutta arvioitaessa arvioinnin kohteeksi tulee paljon eritasoisia asioita, jolloin ei ole perusteltua nojata mihinkään tiettyyn yhteen arviointiperinteeseen tai arvioinnin konseptiin. Eikä myöskään tarkastella ainoastaan tavoitteiden toteutumista – olkoonkin se luonteeltaan tai sanoitukseltaan kuinka ”yhteiskunnallinen” tahansa.

Kuntoutussäätiön käyttämässä vaikuttavuuden arvioinnin konseptissa arvioidaan vaikutuksia työllistymis- ja opiskelupaikkatavoitteiden lisäksi fyysisen ja sosiaalisen toimintakyvyn sekä työllistettyjen taloudellisen tilanteen paranemisen näkökulmasta. Erityisesti yhteistyötahojen ja verkostojen oikeellisuus, sekä niiden kanssa tehtävän työn luonne joko edistävät tai ehkäisevät toiminnan yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Myös itsereflektio käytettävien menetelmien ja työkalujen ajantasaisuudesta sekä herkkyyks toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin parantavat toiminnan yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Ollakseen vaikuttavampi toimijan tulee kaikkiaan kyetä itsearviointiin. Vaikuttavuuden arvioinnin kannalta tämä tarkoittaa sitä, että tarkastelun kohteeksi tulee myös kohteen itsearviointin arviointi.

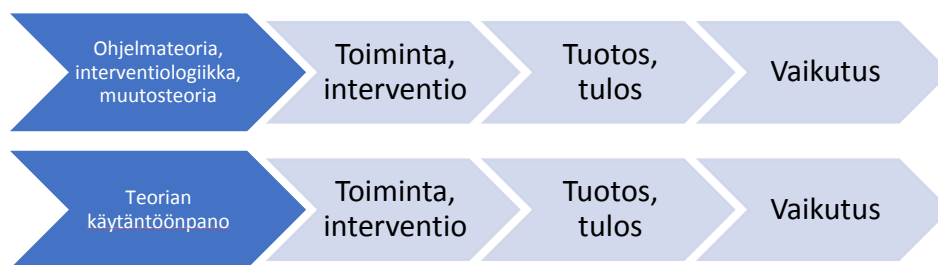
2 Vaikuttavuuden arvioinnin konsepti

Tässä vaikuttavuuden arvioinnissa on tavoitteena muodostaa ymmärrys siitä, *millä ehdoilla ja miten jonkin toiminta on vaikuttavaa*. Tällöin tarkastelun kohteena ei ole ainoastaan panosten, tuotosten ja vaikutusten välinen suhde. Arvioinnissa tarkastellaan sitä, pitävätkö tekijöiden käsitykset toiminnan logiikasta paikkansa, millä ehdoin toiminta toteutuu vai toimiiko se. Kuntoutussäätiön vaikuttavuuden arvioinnin konseptissa pyritään ymmärtämään myös vaikuttavan toiminnan mekanismeja, sekä niiden toteuttamisen mahdolliset esteet, mahdollistajat ja kriittiset tekijät. Arvioitavaksi tulee tällöin myös kontekstitekijät. Näin pystytään muodostamaan arvio siitä, mahdollistuuko toiminnan vaikuttavuus ainoastaan nykyisessä toimintaympäristönsään vai onko toiminta itsessään vaikuttavaa, jolloin sen mukaisesti voidaan tuottaa vaikuttavuutta myös toisessa toimintaympäristössä. Vaikuttavuuden arvioinnissa kohteena ovat siis *sekä tulokset ja vaikutukset, että toimenpiteet eli prosessi*.

Tässä arvioinnissa käyttämämme vaikuttavuuden arvioinnin konsepti perustuu theory-based evaluation –perinteen tapaan analysoida toiminnan ns. muutosteorioita realistisen arvioinnin peruseriaatteiden mukaisesti siten, että arvioinnin kohteena ovat vaikutuksia ja vaikuttavuutta tuottavat mekanismit. Tältä osin noudatetaan Dahler-Larsenin menetelmä-käsikirjan² vaiheistusta.

Kun arvioinnin kohteena on kompleksinen sosiaalinen ympäristö ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus, lihavoitamme realistisen arvioinnin peruseriaatteita implementaatiotutkimuksen motivaatio / kyvykkyydet / mahdollisuudet -viitekehysellä, sekä systeemisten arviointimenetelmien näkemyksillä koskien erityisesti yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Interventio tai toiminta sijoittuu aina johonkin olemassa olevien, erilaisia edellytyksiä ja rajoituksia tarjoavien kompleksisten toimijoiden verkostoon. Tällöin vaikuttavuutta arvioitaessa tulee huomioida toiminnan luonne osana muuta toimintaympäristöä. Kompleksisten sosiaalisten ilmiöiden arvioinnissa tarkastelemme arviointia, oppimista ja vaikuttavuutta jo-käynnissä olevissa prosesseissa. Tällöin yhden asian vaikutus voi olla seuraavan asian panos ja niin edelleen. Yhteiskunnallista vaikuttavuutta arvioitaessa tulee arvioinnin kohteeksi myös toimintaympäristön muutokseen tähtäävät proaktiiviset pyrkimykset.



Kuvio 1. Oletettu vaikutusketju dokumentaatiossa ja vaikutusketju käytännön toteutuksessa

Kuvion 1 mukaisesti arvioinnissa tarkastellaan dokumentaatiossa sanoitetun muutosteorian ja tiedonkeruulla todetun vaikutusketjun eroja ja yhtäläisyyksiä. Mikäli tavoitteen mukaisia tuloksia on saavutettu, ja interventio toteutettu suunnitellusti, muutosteoria vahvistuu. Jos taas interventiota ei ole toteutettu oikein, mutta tuloksia saadaan aikaiseksi, ne johtuvat muista syistä ja tällöin muutosteoriaa ei voida vahvistaa eikä hylätä. Ja niin edelleen. Katso kuvio 2.

² Dahler-Larsen, P (2005): Vaikuttavuuden arviointi. Stakes

Taulukko 1. Nelikenttä interventioiden toteutumisesta.

	Tulos on saavutettu	Tulosta ei ole saavutettu
Interventio on toteutettu oikein	1. Muutosteoria vahvistuu	2. Teoriavirhe
Interventiota ei ole toteutettu oikein	3. Muut syyt kuin interventio selittävät tuloksen. Ei muutosta uskossa muutosteoriaan.	4. Toteutusvirhe ja mahdollinen teoriavirhe.

Arvioinnin tavassa rationalisoida erilaisissa yhteiskunnallisten ristipaineiden välisissä kytköksissä tapahtuvaa toimintaa on kuitenkin aina oma riskinsä. On huomioitava että hyvä muutosteoria ei ole ns. toimeenpanosta tai politiikasta vapaa, vaan päinvastoin hyvä teoria siitä, kuinka asiaa koskeva politiikka tai ohjaus käytännössä toimii.³

Muutosteorioista voidaan erottaa kaksi tärkeää ulottuvuutta: varsinainen muutosteoria, joka perustuu oletetuille muutoksen mekanismeille, sekä implementaatioteoria, joka kuvaa kohta kohdalta vaiheet joilla em. teoria viedään käytäntöön. On tärkeää myös huomioida, että muutoksia tuottavat mekanismit johtavat vaikutuksiin vasta mikäli kohderyhmä tai muu toiminnan kohde reagoi toimintaan toivotulla tavalla.² Toiminta itsessään voi tuottaa tuotoksia, mutta vaikutukset ovat näiden tuotosten mahdollisia seuraamuksia. Herkkyyks tälle erolle on keskeinen tavoiteperusteisen ja theory-based evaluation -lähtökohtien välillä.

Muutosteorioiden toteutumista testaavaan tiedonkeruuseen lisätään *motivaatiota, kyvykkyyksiä ja mahdollisuuksia* koskeva ulottuvuus sekä arvioidaan kohteen itsearvioinnin tasoa⁴. Lisäksi yhteiskunnallista vaikutavuutta tarkasteltaessa hyödynnetään Matthew Taylorin näkemyksiä⁵ vaikuttavuuden eri tasoista.

Käytännössä arviointi koostuu:

- Arvioinnin tavoitteiden määrittelemisestä ja tarkennettujen arviointikysymysten esittämisestä.
- Toiminnan logiikan selvittämisestä (*muutosteoriat*)
- Toimintaympäristön analyysistä
- Vaikutusten selvittämisestä eri sfääreissä (fyysiset, sosiaaliset, taloudelliset)
- Muutosteorioiden käytännön toteuttamisen arvioinnista erit. suhteessa motivaatio / kyvykkyydet / mahdollisuudet -jakoon.
- Arvioinnin kohteiden nykytilan ja tulevaisuuden hahmottamisesta sekä kehittämisehdotuksista.

³ Stame, N (2004): Theory-based Evaluation and Types of Complexity. *Evaluation* Vol 10(1): 58–76

⁴ Hummelbrunner (2015): Learning, Systems Concepts and Values in Evaluation: Proposal for an Exploratory Framework to Improve Coherence. *IDS Bulletin Special Issue: Towards Systemic Approaches to Evaluation and Impact*, Ed Befani et al. 46(1): 17–29

⁵ mm. <https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/matthew-taylor-blog/2015/04/the-three-dimensions-of-effectiveness>

3 Arvioinnin kohde ja toteuttaminen

3.1 Arvioinnin toteuttaminen ja käytetty aineisto

Arvioitsijat pitivät tapaamisen tarvittavan dokumentaation keräämiseksi ja niiden myötä muutosteorioiden luomiseksi

- Aloitustapaaminen marraskuussa 2016: toimintaympäristön analyysi, tavoitteiden ja keinojen tarkentaminen (muutosteoria)
- Toinen tapaaminen Kierken edustajien kanssa tammikuussa 2017: arvioinnin kohdentamisen tarkentaminen ja tiedonkeruun avainhenkilöt

Muutosteorioiden pohjalta luotu tiedonkeruu toteutettiin

- Kirjallinen Kierrätyskeskuksen toiminnasta kertova materiaali (mm. Vaikutusten arviointi, työvalmennus & valmentava organisaatio - Raportti Nousukierteeseen kyselyn tuloksista, Hyvään kierteeseen - hankkeen loppuraportti, Työvalmennuspalvelut: arviointi ja vastuut HYKI-hankkeen jälkeen, seurantatiedot työhönvalmennuksessa olleista ja muista työntekijöistä, työhönvalmennuksen prosessikuvaus sekä uuden strategian toimintasuunnitelma valmennuksen näkökulmasta)
- Haastattelut yhteensä 35 henkilöä (15 työntekijää, 8 esimiestä, 3 työhönvalmentaja, 7 yhteistyötohaa, 2 työllistämisen ja kiertotalouden asiantuntijaa) Haastateltavaksi valikoitui pääasiassa työsuhhteensa loppuvaiheessa olevia henkilöitä, jotta heillä olisi ehtinyt tapahtumaan muutoksia työssäolojakson aikana. Haastateltavien työjaksojen pituus vaihteli kahdesta viikosta 1,5 vuoteen. Useimmat haastateltavat olivat yli 50-vuotiaita ja noin viidesosa oli nuoria alle 30-vuotiaita.
- Kysely työssä olleille työntekijöille, jotka olivat lopettaneet työssä marraskuun 2016-tammikuun 2017 välisenä aikana: 5 vastausta Helsingin ja Espoon toimipaikassa työskennelleiltä. Kyselyyn vastanneista kaikki olivat olleet palkkatuetussa työssä ja käyttäneet työhönvalmentajan palveluita. Yksi vastaajista oli opiskelemassa ja muut työttöminä. Kyselyssä käytettiin osin samoja kysymyksiä kuin Kierrätyskeskuksen aiemmin toteuttamassa työhönvalmennuksen kehittämishankkeen palautekyselyssä. Lomake sisälsi Kierrätyskeskuksessa työskentelemiseen ja sen vaikutuksiin sekä työhönvalmennuksen vaikutuksiin liittyviä kysymyksiä. Kyselylomake on liitteessä 1.
- Tulevaisuus- ja validointityöpaja maaliskuussa

3.2 Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen työllistämistoiminnan tavoitteet ja tulokset arvioinnin kohteena

Pitkään työttömänä olevilla on kohonnut riski jäädä pysyvästi työmarkkinoiden marginaaliin ja ulkopuolelle. Pitkään työttömänä on myös sellaisia henkilöitä, jotka joutuvat erilaisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tai muiden interventioiden jälkeen uudelleen työttömiksi. Olennaista työttömyyden ja syrjäytymisen yhteydessä onkin työttömyyden kesto, joka pitkittyessään lisää huono-osaisuuden kasautumista. Työttömyyden pitkittymisen on osoitettu olevan yhteydessä mm. elämänhallinnan ja elämänlaadun sekä työ- ja toimintakyvyn alentumiseen. Pitkään työttömänä olleiden hyvinvointikysymysten ja kuntoutustarpeen osalta liikutaan usein ammatillisen ja sosiaalisen kuntoutuksen välimaastossa.

Kierrätyskeskuksen työllistämistoiminta tarjoaa yhden palvelukokonaisuuden työttömien aktivoimiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Työllistämistoiminnalla tavoitellaan suorien työllistämistavoitteiden lisäksi sosiaali- ja hyvinvointipoliittisia vaikutuksia. Yhteiskunnan sosiaaliturvajärjestelmän ja muiden sen jäsenten hyvinvointia turvaavien tukiverkoston yksi keskeinen tehtävä on ehkäistä tai ainakin lieventää yksilölle muun muassa työttömyydestä aiheutuvaa ja kasautuvaa huono-osaisuutta, joka heikentää hänen elämänhallintaansa ja vähentää hänen tyytyväisyyttä elämäänsä (Raitasalo 1995).

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus on vuonna 1990 perustettu yhteiskunnallinen yritys. Kierrätyskeskuksella on kuusi myymälää pääkaupunkiseudulla ja verkkokauppa. Kierrätyskeskus tarjoaa ympäristökoulutusta, jota toteuttavat Ympäristökoulu Polku ja Koulutuspalvelu Tuuma. Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen toiminnan tavoitteena on vähentää luonnonvarojen kulutusta, kasvattaa ympäristötietoisuutta sekä lisätä osallistumisen ja työnteon mahdollisuuksia pitkään työttömänä olleille. Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy on yksi pääkaupunkiseudun 20 suurimmasta toimijasta, joille oli vuonna 2015 sidottu 1 360 346 € työllistämismäärärahoja.⁶

Käsillä oleva arviointi rajattiin toimeksiannon perusteella Kierrätyskeskuksen työllistämistoimintaan. Kierrätyskeskuksen toiminnasta on laadittu aiemmin mm. työhönvalmennukseen ja nuorten työllistämiseen liittyviä arviointeja⁷. Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arvioinnissa haluttiin tuoda esille työllistämiseen liittyviä muita vaikutuksia kuin yksinomaan suoraan työhön ja opiskeluun pääseminen.

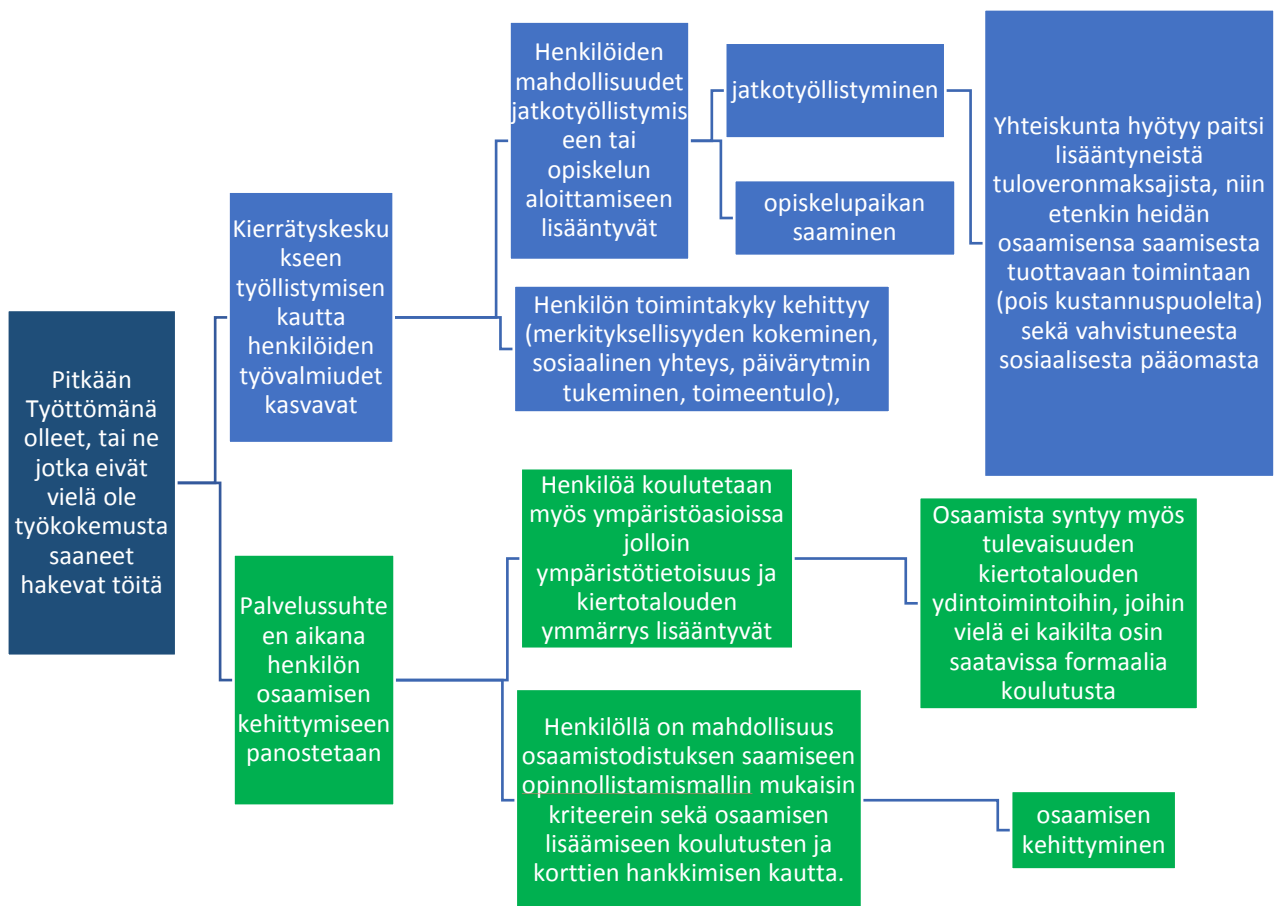
Kierrätyskeskuksen työllistämistoiminnan tavoitteena on tuottaa lisäarvoa sekä työvoiman ulkopuolelle jääneille henkilöille että kunnille ja yrityksille. Työllistämisen kohderyhmän muodostavat pitkäaikaistyöttömät tai työkokemusta vailla olevat työnhakijat. Kierrätyskeskuksessa työskentelyn aikana pitkään työttömänä olleet ja ilman työkokemusta olevat saavat työllistymispolkunsa tueksi osaamista kehittävää valmentavaa esi- miestyötä ja työhönvalmennusta. Toiminnassa pyritään siihen, että palvelusuhteessa olevien henkilöiden ympäristötietous ja ymmärrys kiertotalouden merkityksestä kasvavat. Opinnollistamismallin mukaisin kriteerein toteutetun osaamistodistuksen myötä henkilöiden osaaminen pyritään saamaan näkyväksi ja hyödynnettäväksi jatko- polkujen löytymisessä. Valmennuksen oletetaan lisäävän tuetun palvelusuhteen vaikutuksesta todennäköisyyttä jatkotyöllistymiseen ja opiskelupaikan saamiseen voivat lisääntyä. Yhteiskunnallista hyötyä voidaan ajatella syntyvän siitä, että henkilöiden osaaminen ja inhimillisen pääoman kasvaminen siirtyy tuottavaan toimintaan. Henkilöiden työllistyessä kuntiin ja yrityksiin yhteiskunnallinen vaikuttavuus näkyy myös lisääntyneessä tuloveromaksajien määrässä. Yhteiskunta hyötyy paitsi lisääntyneistä tuloveromaksajista, niin etenkin heidän osaamisensa saamisesta tuottavaan toimintaan sekä vahvistuneesta sosiaalisesta pääomasta. (ks. kuvio 2)

Kierrätyskeskuksen vaikutusketjun mukaan välittömät tuotokset ovat esimerkiksi työllistämistoimintaan osallistuneiden henkilöiden ympäristötietouden lisääntyminen ja työvalmiuksien kasvaminen. Vaikutukset ovat niitä muutoksia, joita osallistuvissa henkilöissä saadaan aikaan suhteessa päätavoitteeseen, eli tässä tapauksessa yhteiskunnan saamaan hyötyyn henkilöiden siirtyessä tulonveronmaksajiksi ja sosiaaliturvan etuuksissa sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa muodostuviin säästöihin. Vaikuttavuutta tapahtu- sen perusteella, juurtuvatko Kierrätyskeskuksessa palvelusuhteessa olleiden henkilöiden osaamisen ja sosi- aalisten taitojen kasvu sekä työllistymisjakson kokonaisvaikutus yhteiskunnalliseksi vaikuttavuudeksi.

Kierrätyskeskus tavoittelee myös yhteiskunnallista vaikuttavuutta em. työllisyystavoitteiden lisäksi kasvatta- malla kiertotalouteen liittyvää osaamis- pääomaa ja siten vaikuttamalla ennakoivasti toimintaympäristöönsä. Vaikuttavuutta arvioitaessa on tärkeää selvittää myös, onko vaikuttavuuden mekanismi olennaisilta osiltaan sidoksissa paikalliseen toimintaympäristöönsä. Arvioitavaksi tulee käytettyjen menetelmien yleistettävyy- se, voidaanko esimerkiksi työhönvalmennusta ja osaamisen tunnistamiseksi kehitettyä työkalua muuttaa joustavasti, mikäli Kierrätyskeskuksen ulkopuolisissa tekijöissä tapahtuu muutoksia.

⁶ Sundvall Santtu & Kennet Härmälä (2016). Työllistääkö palkkatuki? Työllistämisyksiköiden vaikuttavuus Uudellamaalla. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Raportteja 101/2016

⁷ Vaikutusten arviointi, työvalmennus & valmentava organisaatio - Raportti Nousukierteeseen kyselyn tuloksista, Hyvään kierteeseen -hankkeen loppuraportti



Kuvio 2. Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskuksen muutosteorioita

3.3 Kierrätyskeskuksen toimintaympäristön haasteita ja mahdollisuuksia

Suomessa työmarkkinatilanne on heikentynyt vuodesta 2008 lähtien. Myös pääkaupunkiseudulla työttömyys on lisääntynyt ja pitkäaikaistyöttömien määrä on kasvanut. Kierrätyskeskuksen toimintaan ovat vaikuttaneet valtakunnalliset työllisyyspalveluihin liittyvät muutokset. Viime vuosina on tehty työllistämistoiminnassa käytettäviin keskeisiin keinoihin kuten palkkatukeen lainsäädännöllisiä muutoksia, joiden myötä palkkatuen määrä on vähentynyt ja ajallinen kesto lyhentynyt. Muun Suomen tavoin pääkaupunkiseudulla kuntouttavan työtoiminnan käyttö on lisääntynyt suhteessa muihin työllistymistä tukeviin palveluihin. Sosiaalisena yrityksenä Kierrätyskeskus ei voi käyttää kuntouttavaa työtoimintaa, joka on kuulunut sen alkuvaiheessa työllistämistä tukevaan palveluvalikoimaan.

Kierrätyskeskus on välityömarkkinatoimija, jonka työntekijöillä on keskimääräistä enemmän työelämäsiirtymiin vaikuttavia tekijöitä. Kierrätyskeskuksen työntekijät ovat jatkotyöllistymisen kannalta haasteellinen kohderyhmä. Työntekijät tulevat usein TYPistä ja TE-toimiston tuetun työllistämisen palvelulinjalta, joiden asiakkailla on paljon työllistymiseen vaikuttavia tuen tarpeita. Kierrätyskeskuksen ikääntyvillä työntekijöillä jatkotyöllistyminen on vaikeampaa kuten yleisesti ikääntyneemmillä työttömillä työnhakijoilla. Kierrätyskeskuksen työntekijöiden koulutustausta on vaihteleva. Työntekijöinä on myös pitkään työttömänä olleita ja am-

mattikouluttamattomia, jotka eivät tutkimusten mukaan ole yleensä koulutuksen suorittamiseen motivoitunein kohderyhmä. Lisäksi työntekijöissä on maahanmuuttajia, joilla kielitaidon puute vaikeuttaa työllistymistä.

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksella on kuitenkin arviointiaineiston mukaan toimintaympäristössään vahva asema ja osaamista. Kierrätyskeskuksen omistajatahot ovat sitoutuneita toimintaan ja pitävät tärkeänä sen jatkuvuutta. Sidosryhmille Kierrätyskeskuksen profiili ja asema ovat selkeitä samoin kuten sen arvot ja tavoitteet. Myönteistä on, että henkilöstön ja yhteistyötahojen lisäksi työntekijät ovat havainneet Kierrätyskeskuksen arvojen näkyvän arjessa.

”Arvot näkyvät yllättävän hyvin työntekijöiden toiminnassa ja ajatuksissa” (työntekijä)

Kierrätyskeskus on kehittänyt viime vuosina toimintaansa aktiivisesti. Kierrätyskeskuksessa on toteutettu erilaisia työllistämishankkeita ja käynnissä on etenkin osaamisen kehittämiseen liittyvää kehittämistyötä. Yhteistyötahot kokeva kehittyneen huomattavasti viime vuosina.

” On menty koko ajan parempaan suuntaan, kun on parempi visuaalinen ilme ja työllistämässä ammattimaiseen suuntaan, kun on työhönvalmennusta, suomen kielen opetusta, osaamistodistuksia ja erilaisten tehtävien kokeilua. Ja on säilynyt, ettei työ ole niin hektistä, kun monilla on kynnys siihen. Saa opetella tietoja hitaammalla tahdilla ja saada silti aikaan.” (yhteistyötaho)

4 Toiminnan tulokset ja vaikutukset

4.1 Työllistämiseen liittyvät vaikutukset

Kierrätyskeskuksen muutosteoria 1 on se, että Kierrätyskeskukseen työllistymisen kautta henkilöiden työvalmiudet kasvavat.

Arvioinnin perusteella työllistämiseen käytettävät keinot ovat onnistuneita.

- Työllistämisen tukena käytetään onnistuneesti valmentava esimiestyötä ja työhönvalmennusta.
- Esimiesten valinnassa käytetään ulkopuolelta tehtävien rekrytointien lisäksi onnistuneesti mallia, jossa tehtäviin rekrytoidaan pääosin talon sisältä. Kierrätyskeskus on haasteellinen työpaikka, jossa on kuitenkin panostettu riittävästi esimiesten valmennukseen.
- Työhönvalmennus koetaan tärkeäksi ja sen avulla on saatu aikaan hyviä tuloksia. Kierrätyskeskuksen seurantatietojen mukaan 1.1.2015-30.4.2016 välisenä aikana työhönvalmennuksessa olleista noin 30 % työntekijöistä oli työssä tai työkokeilussa, kun työhönvalmennukseen osallistumattomista oli vastaavassa tilanteessa noin 20 %. Lisäksi työvalmennuksen toimintoihin osallistuneista oli suurin osa lähettänyt hakemuksia, kun toimintoihin osallistumattomista vain yksi viidestä oli lähettänyt hakemuksia.
 - Kierrätyskeskuksen tulokset ovat hyviä suhteessa muihin toimijoihin. Uudenmaan 20 suurimman toimijan palkkatukityössä olleista oli työssä 8 % työssäolojakson jälkeen. Suurimmilla toimijoilla valmennukseen osallistuneista (sisältää työnhaku- ja uravalmennuksen lisäksi työhönvalmennuspalvelun) on ollut työssä kolme kuukautta palvelun päättämisen jälkeen 9 %.⁸

⁸ Sundvall Santtu & Kennet Härmälä (2016). Työllistääkö palkkatuki? Työllistämiskasojen vaikuttavuus Uudellamaalla. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Raportteja 101/2016

- Kierrätyskeskuksen työhönvalmennus on vaikuttavaa suhteessa muihin toimijoihin, Työvalmennuksessa suomalaisissa hankkeissa työllistyneiden määrät avoimilla työmarkkinoilla ovat 30-77 %.⁹
- Työntekijöille pyritään luomaan yksilöllisesti pitkiä työsuhteita, jos se on työntekijän tarpeisiin sopivaa ja sääntöjen puitteissa mahdollista
- Työllistymisen tukemisessa alkukeskustelu on ollut hyvä malli. Alkukeskustelussa kartoitetaan työntekijän tilannetta työllistymisen näkökulmasta käsittelemällä työntekijän taustaa, osaamista, vahvuuksia, tavoitteita sekä työllistymisen esteitä.

Työntekijöiden haastatteluiden ja arviointia varten toteutetun kyselyn mukaan työhönvalmennus oli auttanut työntekijöitä etenkin työelämässä tarvittavien aitojen parantamisessa, osaamisen kehittämisessä ja koulutukseen hankkiutumisessa.

Arvioinnin havaintojen perusteella

- Työntekijät toivovat etenkin jatkotyöllistymistä. Vaikka työhönvalmennus on vaikuttava palvelu, osa työntekijöistä jättää työhönvalmennuksen loppuvaiheeseen tai ei käytä palvelua.
- Työntekijöiden jatkotyöllistymistä tapahtuu, muttei heidän eikä yhteistyötahojen toiveisiin nähden riittävästi
 - Arviointia varten tehtyjen haastatteluiden ja kyselyn perusteella 70 % oli tapahtunut työllistymisedellytysten vahvistumista. Yhteensä 20 haastatellusta ja kyselyyn vastanneesta henkilöstä 9 olivat motivaatio ja usko työllistymiseen vahvistunut ja viidellä oli työllistymiseen liittyviä suunnitelmia. Tulokset ovat hyvät suhteessa siihen, että vain osa haastatelluista oli mukana työhönvalmennuksessa ja osa oli työkokeiluvaiheessa.

”Tästä on hyvä mennä eteenpäin” (työntekijä)

”Olen aikuistunut, päässyt normaaliin arkeen ja löytänyt itseni. Tiedän, mitä halua tehdä isona” “[työhönvalmentaja] antaa ideoita mitä ei tulis ajatelleeks.” (työntekijä)

”Sai minut takaisin työelämään” (esimies)

”Työ on parasta terapiaa” (yhteistyötaho)

Haastatteluiden lisäksi myös arviointia varten tehdyn kyselyn perusteella työntekijät ovat saaneet tehdä haluamiaan työtehtäviä, kokeneet ne riittävän haasteellisiksi ja olleet kiinnostuneita työstä.

Kierrätyskeskuksen muutosteorioita tarkasteltiin niiden käytännön toteutumisen osalta, sekä myös työntekijän motivaatioon, kyvykkyyteen ja mahdollisuuksiin liittyvien asioiden näkökulmasta.

Tavoite: Kierrätyskeskuksen työllistymisen kautta henkilöiden työvalmiudet kasvavat

Tulokset:

- **Motivaatio:** Kierrätyskeskus varmistaa jo työhaastattelussa henkilön sitoutumisen ja aidon kiinnostuksen työhön. Työntekijät ovat hakeutuneet Kierrätyskeskukseen mm. saamaan työkokemusta koulutusosalta ja kokeilemaan kiinnostavaa alaa sekä myös toiminnan ei-kaupallisen luonteen ja ympäristöarvojen vuoksi. Työntekijät ovat motivoituneita työhönsä. Uudelleen työhön tulevat kertovat vahvasta motivaatiosta.

⁹ Härkäpää Kristiina (2010) Kuntoutuksen tutkimuksen seminaari 25-26.11.2010 Työvalmennus - näyttöön perustuva ammatillisen kuntoutuksen käytäntö?

- **Kyvykkyudet:** Kierrätyskeskuksen työntekijöille sovitetaan työtehtävät heidän jaksamisensa ja kykensä mukaisesti. Mahdollisuudet räätälöidä työtä tekijän osaamisen ja jaksamisen mukaan on keskeinen tuloksiin vaikuttava tekijä. Kierrätyskeskuksessa on osattu opettaa työtehtäviä vaihe kerrallaan ja edellyttää uuden taidon hankkimista, kun edellinen on opittu kunnolla.
"90 % on tyytyväisiä tekemiseen, työhön ja sen monipuolisuuteen"(yhteistyötaho)
- **Mahdollisuudet:** Työntekijöillä on mahdollisuus päästä myös muihin kuin ensisijaisesti hakemiinsa tehtäviin. Esimiehet osaavat arvioida työntekijöille sopivat työt. Työntekijän omaan arviointikykyyn luotetaan ja mahdollistetaan erilaisten tehtävien kokeilut.

Seuraavaan taulukkoon 2 on koottu tulokset muutosteorian "Kierrätyskeskukseen työllistymisen kautta henkilöiden työvalmiudet kasvavat" osalta. Työllistymiseen liittyviä toimenpiteitä on toteutettu oikealla tavalla ja tuloksia on saavutettu, joten Kierrätyskeskuksen toimintalogiikka on tässä suhteessa oikeasuuntainen ja vaikutuksia aikaan saava.

Taulukko 2. Muutosteoria 1: Kierrätyskeskukseen työllistymisen kautta henkilöiden työvalmiudet kasvavat

	Tulos on saavutettu	Tulosta ei ole saavutettu
Interventio on toteutettu oikein	1. Muutosteoria vahvistuu	2. Teoriavirhe
Interventiota ei ole toteutettu oikein	3. Muut syyt kuin interventio selittävät tuloksen. Ei muutosta uskossa muutosteoriaan.	4. Toteutusvirhe ja mahdollinen teoriavirhe.

4.2 Osaamisen kehittämiseen liittyvät vaikutukset

Kierrätyskeskuksen muutosteoria 2 on se, että työsuhteen aikana henkilön osaamisen kehittämiseen panostetaan.

Arvioinnin perusteella Kierrätyskeskuksessa käytettävät koulutukset ovat erittäin toimivia ja hyödyllisiä pitkäaikaistyöttömille, joilla on keskimääräistä vaikeampaa päästä esimerkiksi työvoimakoulutuksiin.

- Osaamisen kehittämisen tukena käytetään Kierrätyskeskuksen toimintaa tukevia ja työntekijöiden jatkokoulutusta tukevia koulutuksia (Ekopassi, asiakaspalvelu- ja vuorovaikutus, ja kassakoulutukset ja suoritettavat korttikoulutukset). Työntekijät ovat tyytyväisiä koulutukseen, jonka he arvioivat auttavan jatkossa työnhaussa. Esimerkiksi asiakaspalvelu- ja vuorovaikutuskoulutuksesta koetaan olevan hyötyä useimmissa työtehtävissä.
- Maahanmuuttajien lisäksi työkaverit arvostavat kielenopetusta, joka lisää kielitaitoa ja rohkeutta suomenkielen käyttöön. Osaava suomenkielen ohjaaja ja työpaikalla tarjottava koulutus on koettu hyväksi.
- Työkokeilussa tarjotaan mahdollisuutta erilaisiin työtehtäviin, mikä kasvattaa valmiuksia toimia moniosaamista vaativassa työelämässä.

Arvioinnin perusteella:

- Osa etenkin nuorista työntekijöistä on ohjautunut Kierrätyskeskuksessa työskentelyn jälkeen opiskelemaan. Vaikka koulutusten vaikutuksia työntekijöiden jatkotyöllistymiseen on vaikea mitata, niillä voi ennakoida olevan myönteistä vaikutusta siihen pidemmällä aikavälillä. Suomenkielentaidon paraneminen lisää maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia
- Kokemukset erilaisista työtehtävistä, kuten toimiminen asiakaspalvelussa, vahvistavat omia käsityksiä osaamisesta ja kiinnostuksen kohteista.
 - Arviointia varten tehtyjen haastatteluiden ja kyselyn perusteella kaikilla oli tapahtunut kouluttautumisedellytysten vahvistumista. Yhteensä 20 haastatellusta ja kyselyyn vastanneesta henkilöstä 16 oli tapahtunut työtehtäviin liittyvää osaamisen kehittymistä ja 4 oli kouluttamiseen liittyviä suunnitelmia.

”On ollut hyvää, että on annettu tietty työtehtävä ja kun olen oppinut sen, niin sitten uusi. On annettu hiljalleen eikä heti kaikkea”;

”Asiakaspalvelua ajatellen täällä on tullut kaikenkyyppisiä ihmisiä kyselemään”

”Sellainen mitä toivoin, oli että pohjalla ei ollut kokemusta myyntityöstä, ja toivoin saavani kokemusta ja olen ehdottomasti sitä myös saanut.”

”On ollut hyvä, että on oppinut uutta eikä kangistunut vanhoihin asioihin”

Myös Kierrätyskeskuksen muutosteoriaa 2, palvelussuhteen aikana henkilön osaamisen kehittymiseen panostetaan, tarkasteltiin työntekijän motivaatioon, kyvykkyyteen ja mahdollisuuksiin liittyvien asioiden näkökulmasta.

Tavoite: Palvelussuhteen aikana henkilön osaamisen kehittymiseen panostetaan

Tulokset:

- **Motivaatio:** Työntekijät ovat kiinnostuneita etenkin Ekopassin, mutta myös muiden koulutusten suorittamisesta. Koulutusten toteuttamistapa on ollut hyvä
- **Kyvykkyydet:** Koulutuksiin valitaan siitä parhaiten hyötyvät työntekijät, esimerkiksi osaamistodistuksen suorittamiseen ei ohjata motivoitumattomia tai jo aiemmin alan koulutuksen suorittaneita
- **Mahdollisuudet:** Koulutusten ja osaamistodistusten arvioidaan hyödyttävän jatkossa, vaikka suoria työllisyysvaikutuksia ei ollut näkyvissä. Koulutusten kytkentä työhönvalmennukseen on tarkoituksenmukainen

Seuraavaan taulukkoon 3 on koottu tulokset muutosteorian ”Palvelussuhteen aikana henkilön osaamisen kehittymiseen panostetaan” osalta. Kierrätyskeskuksen toimintalogiikka on oikeansuuntainen ja vaikutuksia aikaan saava myös osaamisen kehittymisen näkökulmasta, sillä siihen liittyviä toimenpiteitä on toteutettu oikealla tavalla ja tuloksia on saavutettu.

Taulukko 3. Muutosteoria 2: Palvelussuhteen aikana henkilön osaamisen kehittymiseen panostetaan

	Tulos on saavutettu	Tulosta ei ole saavutettu
Interventio on toteutettu oikein	1. Muutosteoria vahvistuu	2. Teoriavirhe
Interventiota ei ole toteutettu oikein	3. Muut syyt kuin interventio selittävät tuloksen. Ei muutosta uskossa muutosteoriaan.	4. Toteutusvirhe ja mahdollinen teoriavirhe.

4.3 Muut työelämävalmiuksien paranemiseen liittyvät vaikutukset

Kierrätyskeskus on välityömarkkinapaikka, jonka tavoitteena on suoraan työllistymisen ja opiskeluihin lähtemisen lisäksi vahvistaa jatkotyöllistymisen mahdollisuuksia ja työnhaun edellytyksiä. Jatkotyöllistymisen mahdollisuuksien ja työnhaun edellytysten paranemista haastatteluissa siten, ovatko työntekijät kokeneet muita vaikutuksia kuin työhön ja opiskeluun liittyviä työssäolonsa aikana.

- Työhönvalmennuksessa olleiden lisäksi myös muut työntekijät kokevat myönteisiä vaikutuksia on elämänrytmin palautumisessa, sosiaalisuudessa, henkisessä hyvinvoinnissa (itsensä merkitykselliseksi kokemisessa, mielenterveydessä ja itseluottamuksessa) ja terveydessä (päänteidenkäytön väheneminen)
 - Myönteisiin vaikutuksiin on vaikuttanut etenkin Kierrätyskeskuksen hyvä ilmapiiri, työpaikan monikulttuurisuus, esimiesten ja työyhteisön tuki, ryhmän vertaistuki sekä osastokokousten kaltaiset yhteiset infotilaisuudet.

”Sain rohkeutta puhelimen käyttöön”,

”Sain sosiaalisuutta, kun tämän ikäinen ei saa töitä kuin pätkiä. Siinäkin mielessä on lottovoitto, että on edes joku paikka, mihin lähdet aamulla. Se tekee, että on jotakin ja olet hyödyllinen, tunnet itsesi tarpeelliseksi”

”On tullut hämmästyttävä muodonmuutos mikä on tapahtunut, miten pystyy kasvamaan itse ihmisenä”

”On jonkunlainen yhteisö, on joka päivä tekemisissä. On tärkeää, kokea tekevänsä jotain”

”Ymmärtäväinen duunipaikka”, ”Tämä on inhimillinen paikka”, ”Saa tehdä työtä omalla tyylillä” (työntekijät)

”Hän tekee sen minkä pystyy”, ”Annetaan kokeilla jos haluaa”, ”Pystytään ottamaan huomioon ihmisten rajoitteet” (esimiehet)

Haastatteluiden lisäksi myös arviointikyselyn perusteella työssä oleminen on vaikuttanut työntekijöillä etenkin itsensä ja työn hyödylliseksi kokemiseen, päivärytmin paranemiseen, sosiaalisuuden lisääntymiseen. Myös suhtautuminen kierrätykseen on muuttunut myönteiseksi ja suhtautuminen Kierrätyskeskuksesta työpaikkana muuttui positiivisemmaksi. Työssäolo paransi myös taloudellista toimeentuloa.

Sekä haastatteluissa että arviointia varten toteutetussa kyselyssä tuotiin esille myös muita kuin suoraan työllistymiseen liittyviä vaikutuksia.

Minä sain paljon enemmän itseluottamusta. Opin paljon suomea. Sain apua luomaan uusia tulevaisuus ja opiskelu suunnitelmia. Nyt kun kaikki näyttötutkinnot on suoritettu ja olen merkonomi, niin uskon että minulla on isoja mahdollisuuksia työllistyä. Plus että minulla on työkokemusta ja suosittelijaa. Eikö ole parempi yhteiskunnalle jos ei ole työtön

Arviointia varten laaditun kyselyn mukaan työntekijöillä on vaihtelua siinä, miten paljon työjakso Kierrätyskeskuksessa on auttanut kiinnostavan työ- ja opiskelu-uran löytämisessä, motivoitumisessa työnhakuun ja koulutukseen sekä keinoihin, joilla voitaisiin edistää omia suunnitelmia.

- Arviointia varten tehtyjen haastatteluiden ja kyselyn perusteella noin kolmella neljäsosalla oli tapahtunut henkiseen hyvinvointiin ja sosiaalisuuteen liittyviä vaikutuksia, ja noin kolmasosalla taloudellisia. Yhteensä 20 haastatellusta ja kyselyyn vastanneesta henkilöstä 14 oli henkinen hyvinvointi vahvistunut, 15 kertoi sosiaaliseen vahvistumiseen liittyvistä asioista ja 6 taloudellisen tilanteen paranemisesta.
- Johtopäätöksenä voi todeta, että Kierrätyskeskus tekee työllistämistoiminnassaan ja osaamisen kehittämässä oikeita asioita.
 - Työntekijöiden ja yhteistyötahojen näkökulmasta käytössä on monipuolinen palveluvalikoima tavoitteiden saavuttamiseksi
- Vaikuttavuus on lähtökohtaan ja työmarkkinatilanteeseen nähden hyvä
 - Vaikuttavuutta voitaisiin lisätä etenkin resursseja lisäämällä, mutta myös toimintaprosessia kehittämällä

4.4 Yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta

Yhteiskunnallinen vaikuttavuus syntyy eri tasoilla, ja parempaan vaikuttavuuteen pyrittäessä seuranta ja sen mukaista kehittämistyötä olisi tehtävä kaikilla näillä tasoilla. Lähtökohtana on toiminnalle määriteltyjen tavoitteiden saavuttaminen. Halutun muutoksen tai toiminnan oletettujen vaikutusten tarkka määrittely ennakoon edesauttaa onnistumista tässä. Tavoitteiden toteutumisen seuranta lienee normaalia työskentelyä Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskuksen johdossa.

Yksittäisissä toiminnoissa ja tavoitteissa onnistuminen on askel kohti toiminnan taustalla määriteltyjä pidemmän aikavälin vaikuttavuustavoitteita. Niiden toteutuminen vaatii eri tahojen aitoa yhteistyötä ja välitavoitteiden uudelleenmäärittelyä ajan kuluessa. Yhteiskunnallista vaikuttavuutta tavoiteltaessa toimintaympäristön tai systeemin on jollain tapaa muututtava toiminnan seurauksena, jotta tavoitteisiin voidaan päästä. Tämä vaatii toiminnan toteuttajilta kykyä tunnistaa toimintaympäristön systeemit tekijöineen, kyvykkyyttä saada keskeiset toimijat mukaan rakentamaan vuoropuheluun, sekä kykyä siirtyä reaktiivisesta ajattelusta kohti enemmän yhteiskehittämisen mentaliteettia. Jo lähtökohtaisesti hyvin yhteiskunnallisesti monin tavoin vaikuttavaa työtä tekevä Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus on omaksunut kiertotalouden käsitteen ja lähentynyt kouluttamaan henkilöstöään asiaan liittyen. Tältä osin Kierrätyskeskus on proaktiivisesti muokkannut toimintaympäristöään ja kouluttamassa ja vahvistamassa tulevaisuuden osaajien työelämävalmiuksia. Arvioinnin tiedonkeruun mukaan kiertotalouden käsite ei kuitenkaan ollut vielä tuttu Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen työntekijöiden keskuudessa. Työtä on siis syytä jatkaa.

Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden lisäämiseksi on myös tärkeää, että toimijat kykenevät itsensä johtamiseen ja arviointiin sekä toiminnan a) oikeellisuuden että b) taitojen ja metodien osalta. Yksittäisen toiminnan tai toiminnon osalta voidaan arvioida sille asetettuja tavoitteita vasten sitä, miten se on edistänyt muutosten syntymistä. Tässä erilaiset määrälliset ja laadulliset mittarit ovat tärkeässä asemassa. Kun yksittäisten toimintojen arvioinnista nousee arviointia tehtäessä kokonaistavoitteen toteutumisen arvioimiseen, on tähänkin hyvä olla jokin selkeä menetelmä. Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden parantamiseksi tai kehittämiseksi tulisi vähintään arvioida edellä mainittujen seikkojen eli yksittäisten toimenpiteiden onnistumisen ja yhteistyökumppanien relevanttiuden lisäksi myös toiminnalle asetettuja tavoitteita, sekä käytettyjä menetelmien ja välineiden ajantasaisuutta. On myös tärkeää tarkastella omaa reflektiokykyä suhteessa ympäristöön: saadaanko ympäristöstä palautetta ja tietoa, jonka perusteella pystytään reagoimaan ja ennakoimaan toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin?

Arvioinnissa kysyttiin työntekijöiltä ja yhteistyötahoilta siitä, mitä hyötyä yhteiskunnalle on Kierrätyskeskuksen toiminnasta.

Kierrätyskeskuksen toiminnalla koetaan olevan yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

- Kierrätyskeskus koetaan saaneen aikaan sekä ekologisia että sosiaalisia yhteiskunnallisia vaikutuksia kierrätys- ja työllistämistoiminnan kautta
 - Ekopassi on vaikuttanut työssä pärjäämisen lisäksi työntekijöiden omiin arkisiin toimintatapoihin, jolloin syntyy työssäolojaksoa laajempia ekologisia vaikutuksia
”ekologisuus ja lajittelu iskostuu päähän”, ”kyllä kiertotaloutta ajatellen”
- Kunnille ja TE-hallinnolle on taloudellista hyötyä työllistämistoiminnasta. Kierrätyskeskuksen ja kunnan välinen yhteistyö hyödyttää myös kunnan henkilöstöä ostomahdollisuuden vuoksi ja kuntalaisia Kierrätyskeskuksen lähiympäristössä tehtävän työn kautta.

5 Tulosten ja vaikutusten seurannan mittareista

Kierrätyskeskus on vakituista toimintaa, jossa seurataan toimintaan mm. seuraavilla mittareilla:

- Henkilömäärä keskimäärin kuukaudessa
 - työsuhteet (vakituiset ja määräaikaiset)
 - palvelusuhteet (harjoittelu, työkokeilu, opiskelu)
 - tuntityöntekijät
- Henkilötyövuodet yhteensä/vuosi
- Henkilöstön tyytyväisyys
- Työllistymistulokset
- Loppuhaastattelu ja työhönvalmennuksessa olleille jälkiseuranta puhelimitse
- TE-palveluiden työkokeilussa oleville tarkoitettu palautelomake (https://www.suomi.fi/suomifi/suomi/asioi_verkossa/lomakkeet/ely_tem690/index.html)

Työllistämiseen ja työllistymisvalmiuksien kasvamiseen on käytössä runsaasti erilaisia mittareita. Kierrätyskeskuksessa on toteutettu työhönvalmennuksen kehittämishankkeessa muita kuin työllistymiseen liittyvien vaikutusten kartoittamista. Arviointia varten toteutettiin kysely, jonka avulla haluttiin testata jälkikäteisesti mitattuna Kierrätyskeskuksessa työskentelyn vaikutuksia myös muille kuin työhönvalmennuksessa olleille asiakkaille. Jälkikäteinen kysely ei ole paras vaihtoehto työntekijöille, joilta usein puuttuu sähköpostiosoite eikä vastausprosentti ole hyvä.

Arvioinnin aikana vahvistui ajatus siitä, että työntekijöille tehtäisiin vaikutusten arviointi alku- ja loppuhaastattelussa, jossa koottaisiin tietoa myös muista kuin työhön ja koulutukseen siirtymiseen liittyvistä asioista. Kierrätyskeskuksen esimiehillä olisi hyvät mahdollisuudet koota myös muut kuin työllistämiseen ja koulutukseen siirtymiseen liittyvät toiminnan tulokset näkyväksi tuovaa tietoa.

5.1 Vaihtoehto 1. Kierrätyskeskukselle räätälöitävä valtakunnallisia mittaristoja hyödyntävä malli

Työllistämistoiminnan yhteiskunnallisten vaikutusten arvioimiseksi tarvitaan tietoa yksilötason vaikutuksista selkeästi seurattavien ja standardoitujen mittarien avulla. Tavanomaisesti vaikutuksia tarkastellaan yksinomaan työllisyyspoliittisten tavoitteiden näkökulmasta. Lähtöoletuksena kuitenkin on, että toimenpiteet tuottavat vaikeasti työllistyville myös hyvinvointiin liittyviä vaikutuksia. Tällaisia vaikutuksia ei mitata harvoin systemaattisesti. Kuntoutussäätiö on toteuttanut viime vuosina useita vaikeasti työllistyvien palveluita käsitelleitä tutkimushankkeita (esim. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet; Vaikeasti työllistyvät hel-sinkiläiset).

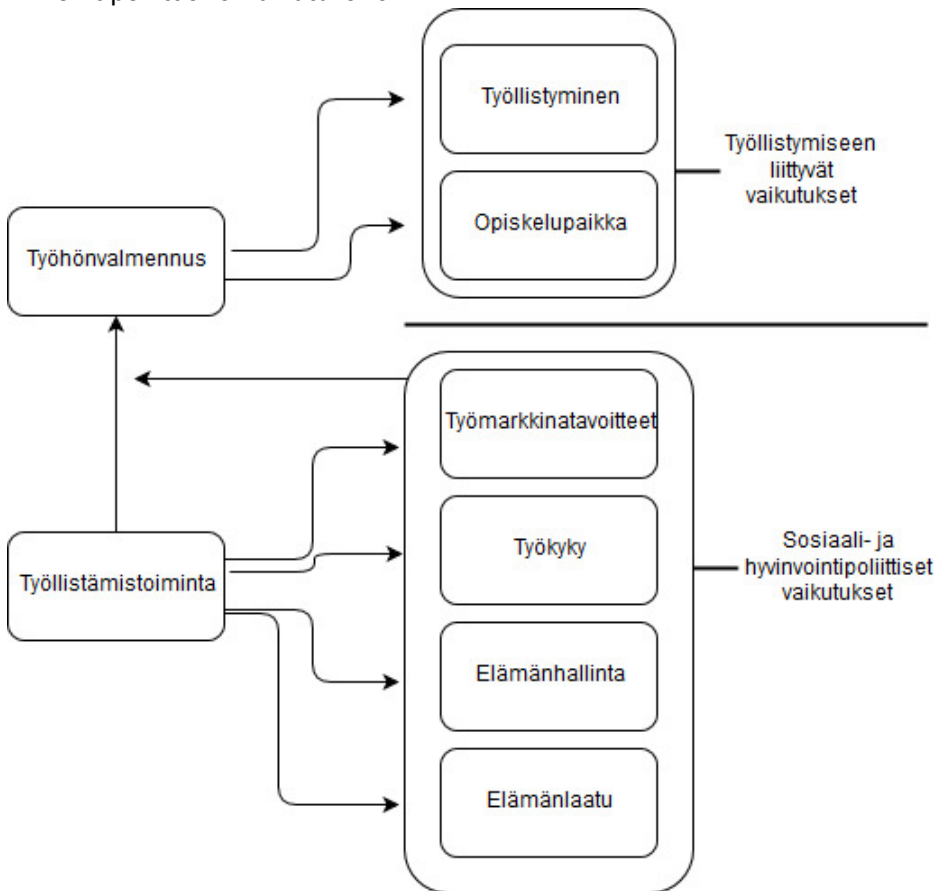
Seuraavaksi kuvataan ehdotus kohdejoukoksi ja suositelluiksi mittareiksi.

Kohdejoukko ja suositellut mittarit

Tutkimuksen kohdejoukko ovat Kierrätyskeskuksen työllistämistoimintaan osallistuneet eli ns. vaikeasti työllistyvät asiakkaat. Mittariston avulla selvitettävät osa-alueet ovat:

- Taustatiedot ja työhistoria
- Työmarkkinasiirtymiin liittyvät tavoitteet; sosiaaliseen kuntoutumiseen liittyvät tavoitteet
- Työkyky
- Elämänhallinta
- Elämänlaatu

Ehdotetulla mittaristolla selvitetään palvelun aikana ilmenneitä muutoksia Kierken työllistämistoimintaan osallistuneiden hyvinvoinnissa. Tarkasteltavat ulottuvuudet ovat työmarkkinatavoitteet, työkyky, elämäntähtäminen sekä elämänlaatu. Näitä ulottuvuuksia kutsutaan Kierken toiminnan potentiaalisiksi sosiaali- ja hyvinvointipoliittisiksi vaikutuksiksi.



Kuvio 1. Kierken panokset ja oletetut vaikutukset

Työmarkkinatavoitteiden on lukuisissa tutkimuksissa osoitettu ennustavan mm. kuntoutujien työhönpuoluutta. Esimerkiksi työkeskeisyys / motivaatio on keskeinen ei-lääketieteellinen kuntoutumista edistävä tekijä (D'Amato & Zijlstra 2010)

Työmarkkinatavoitteiden mittaamisessa ei ole olemassa. Työmarkkinatavoitteita voidaan mitata yhdessä muiden tavoitteiden kanssa.

Työkyky muodostuu ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkyvyn perustana on ihmisen fyysinen ja psyykinen toimintakyky.

Työkykyä suositellaan mitattavan työkykypistemäärämittarilla. Työkykypistemäärä on työkykyindeksin ensimmäinen osio, jota käytetään myös erillisenä mittarina survey-tutkimuksissa. (Tuomi ym 1997) Työkykyindeksi on kehitetty Työterveyslaitoksessa ikääntyvien kuntatyöntekijöiden seurantatutkimuksessa (esim. Ilmarinen 1985, 1988; Tuomi 1995). Tässä kuvattava

Elämäntähtäminen käsite liittyy useaan sosiaalipsykologiseen, psykologiseen psykologiseen tai sosiologiseen konstruktion tai teoriaan. Näistä tärkeimpiä ovat erilaiset hallintakäsitykset, pystyvyysodotukset (self-efficacy), koettu kompetenssi, koherenssin tunne. Elämäntähtäminen on käsitteellisesti lähellä itsemääräämisen, autonomian ja empowerment-käsitteiden kanssa. (esim. Järvikoski 1994, 99-100)

Elämänhallintaa suositellaan mitattavan koetun kompetenssin kuusi kysymystä käsittävällä mittarilla. Kompetenssia kutsutaan yleistyneeksi pystyvyyksikäsitykseksi. Koettu kompetenssi tarkoittaa, että kyse on yksilön uskomuksista eikä todellisista kyvyistä: ihminen uskoo omaavansa tehtävän kannalta tarpeelliset taidot ja kyvyt riippumatta siitä ovatko ne jo hänen hallussaan (Wallston 1992, 193–194; Härkäpää 1995, 6).

Elämänlaatu on käsitteenä moniulotteinen. Se liittyy muun muassa ihmisen taustaan, ikään, sosiaaliseen tilanteeseen, kulttuuriin ja ympäristöön, jotka vaikuttavat näkemyksiin elämän merkityksestä ja elämänlaadusta. Elämänlaatuun sisällytetään usein neljä ulottuvuutta: tyytyväisyys elämään, käsitys itsestä, terveys ja toimintakyky sekä sosioekonomiset tekijät. Terveysteen liittyvällä elämänlaadulla tarkoitetaan niitä elämänlaadun alueita, joilla on selkein yhteys terveyteen; erityisesti psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista toimintakykyä sekä oireita ja vaivoja.

Elämänlaatua suositellaan mitattavan EuroHIS-8-elämänlaatumittarilla. Sen ulottuvuudet ovat samat ulottuvuudet kuin WHOQOL-BREF -mittarissa: fyysinen ja psyykinen hyvinvointi, sosiaaliset suhteet ja elinympäristö.

Kaiken kaikkiaan kysymyksiä on taustatiedot, sovittava määrä työmarkkinatavoitteita koskevia kysymyksiä sekä 15 kysymystä koskien työkykyä, elämänhallintaa ja elämänlaatua. Samalla on myös mahdollista kerätä tietoa työllistettyjen saamasta palvelusta ja palveluketjuista.

Mittariston käyttöönotto

Vaihe 1: Mittariston pilotointi

Tavoite: Mittariston toimivuus varmistetaan Kierken asiakkailla.

Kyselyn kohdejoukko on n. 50 tiettyä ajanjaksona Kierrätyskeskuksen työllistämistoiminnassa aloittanutta henkilöä.

Kyselyssä tehdään yhteensä kaksi mittausta. Ensimmäinen mittaus (T0) toteutetaan palvelun aloittamisen yhteydessä. Toinen mittaus (T1) toteutetaan koeryhmään kuuluville siinä vaiheessa kun he lopettavat palvelun. Taustatiedot ja työhistoriaa koskevat tiedot kerätään vain ensimmäisen mittauksen yhteydessä.

Lisäksi arvioidaan Kierken henkilöstön näkemyksiä mittariston toiminnasta osana asiakaspalveluprosessia.

Kokemusten perusteella tehdään tarvittavat muutokset mittaristoon ja vaikutetaan prosesseihin.

Vaihe 2: Mittariston vakiinnuttaminen: vaikutusten arviointi osaksi normaalitoimintaa

Tavoite: Vakiinnutetaan mittariston käyttö osaksi Kierken normaalitoimintaa.

Mittari täytetään alkuhaastattelussa sekä loppuhaastattelussa. Lisäksi kysely täytetään 3 kuukauden välein asiakkaiden väliarviointien yhteydessä.

Varmistetaan, että kerättyjen tiedot raportoidaan säännöllisesti

Vaihe 3: Vaikuttavuuden arviointi

Suosittelaaan myöhemmin toteutettavaksi em. mittareihin perustuva työllistämistoiminnan vaikuttavuuden arvio. Tämä edellyttää kyselyä työllistämistoimintaan osallistuville sekä lähettävän tahon asiakkaista muodostettavalle verrokkiryhmälle. Koe- ja verrokkiryhmän tuloksia vertaamalla on mahdollista arvioida työllistämistoimintaan ohjautumisen perusteita ja arvioida missä määrin mahdolliset hyvinvointimuutokset ovat palvelun tuottamia vaikutuksia.

Eettiset kysymykset

Kyselyn toteuttaja vastaa sen käytön eettisistä kysymyksistä. Tällaisia ovat mm.

- Asiakkaiden riittävä informointi (kirjallinen ja suullinen selvitys) tutkimuksen tavoitteista ja perusteista informoituna annettujen ja vapaaehtoisuuteen perustuvan tutkimussuostumusten varmistamiseksi.
- Huolehtiminen siitä, että osallistumisesta tai tutkimuksesta kieltäytymisestä ei synny yhdellekään osallistujista kielteisiä seurauksia
- Varmistaminen, että kyselyyn vastataan anonyymisti eikä kyselyvastauksia yhdistetä muuhun asiakastietoihin. Tulee varmistaa, että tutkijat saavat käyttöönsä ainoastaan tunnistettomat tiedot.
- Tutkimusaineistoa käsitellään ja säilytetään voimassa olevan lainsäädännön puitteissa huomioiden henkilötietojen ja yksityisyyden suojasta annetut määräykset. Ainoastaan nimetyillä tutkijoilla on oikeus ja pääsy tutkimusaineistoon.

5.2 Vaihtoehto 2. Käytössä oleva Työelämätutka-mittarimallin hyödyntäminen

Kuntoutussäätiö on mukana Sosiaalisen kuntoutuksen kehittämishankkeessa (Sosku), jossa ovat mukana Järvenpään kaupunki, Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä, Jyväskylän kaupunki, Laukaan kunta, Metropolia Ammattikorkeakoulu, Mikkelin kaupunki, Rovaniemen kaupunki, Seinäjoen kaupunki ja Vantaan kaupunki. Yksi Sosku-hankkeessa käytettävä mittaristo on Työelämätutka, joka on käytössä TE-palveluissa. Työelämätutka on kehitetty Työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamassa hankkeessa (2012-2013), johon osallistuivat Timo Spangar (Spangar Negotiations), Anita Keskinen (Aksessio, Robert Arnkil (Arnkil Dialogues), Marjatta Vanhalakka-Ruoho ja Heli Heikkilä (Työterveyslaitos) ja Sari Pitkänen.

Tutka-malli on tarkoitettu ohjauksen tueksi, sillä sitä täytetään yhdessä asiakkaan ja työntekijän kanssa. Tutkasta tehdään alku- ja loppuvaiheen versio sekä tarvittaessa myös seurantakeskustelu. Työelämätutkaa käytetään TE-palveluissa. (ks. seuraava sivu)



6 Kehittämisehdotukset

Arviointia varten toteutetussa kyselyssä entiset työntekijät toivat esille seuraavia työllistämiseen liittyviä kehittämisehdotuksia.

"Työturvallisuusasioita voi parantaa. Yleisohjelaput yms."

"Erilaiset toimenkuvat voisivat olla selkeämpiä ja niistä voisi olla tarkka kuvaus. Ehkä voisi olla enemmän työvoiman vaihtoa kauppojen välillä eli helsinkiläisiä voitaisiin lähettää Espooseen ja Vantaalle jne. Kierrätyskeskuksesta voitaisiin ohjata muihin esim. palkkatuettuihin työpaikkoihin. Punaisen Ristin Kontilla on jotain tämän tyyppistä toimintaa."

Seuraavat kehittämisehdotukset on laadittu etenkin arviointihaastatteluiden ja kirjallisen materiaalin perusteella.

Työllistämistoiminta

- Arviointiaineiston perusteella työntekijöiden näkemykset siitä, että he ovat tulleet siirtymätyöpaikkaan eivätkä pysyvään työsuhteeseen, ovat yleistyneet. Työntekijöiden tehtäväkuvaan tuleva lause sitoutumisesta osaamisen kehittämiseen ja jatkopolkujen miettimiseen on kannatettava.

- Vaikuttavaksi osoittautuneeseen työhönvalmennukseen olisi tärkeää panostaa vieläkin enemmän
 - Työhönvalmennuksen resursseja olisi hyödyllistä lisätä.
 - Kasvaneita työhönvalmennuksen resursseja voitaisiin käyttää siten, että jokaisen työntekijän olisi käytävä alkukeskustelun lisäksi tietty minimimäärä työhönvalmennusta.
- Työllistymisen tukemista ja seurantaa voitaisiin vahvistaa edelleen
 - Loppuhaastattelua kehitetään ja levitetään parhaillaan jokaiseen Kierrätyskeskuksen toimipaikkaan. On tarpeen, että jokaisen työntekijän kanssa käydään loppuhaastattelu, jonka yhteydessä voitaisiin kysyä myös muista kuin työllistymiseen ja opiskeluun liittyvistä asioista.
 - Loppuhaastattelujen tulokset olisi hyvä kirjata jonkinlaiseen järjestelmään, jolloin saataisiin näkyville muita kuin suoraan jatkotyöllistymiseen liittyviä vaikutuksia
- Kierrätyskeskuksen työllistämistoiminnan näkyvyyttä työntekijäehdokkaille voisi lisätä
 - Työntekijöiden mukaan näkyvyyttä voisi lisätä rekrytilaisuuksiin osallistumisen, flyereiden jakamisen sekä paikallislehdissä ja julkisissa kulkuvälineissä tiedottamisen kautta. Tätä on tehty Kierrätyskeskuksessa jo aiemmin, joten työntekijöiden näkemykset vahvistavat niiden olevan vaikuttavia markkinoinnin keinoja.
 - Työtehtävien vaihteluun on hyödyllistä kannustaa sekä kierrätyskeskuksen toiminnan että työntekijöiden monitaitoisuuden vuoksi: eri vaihtoehtojen kokeilu saattaa riippua työntekijöiden omasta aloitteellisuudesta.
- Kiertotalouden käsitettä ei tunnisteta. Jatkotyöllistymismahdollisuudet kiertotalouteen yleistynevät jatkossa käynnissä olevan Telaketju-hankkeen kehittämistyön myötä. Lyhyellä tähtäimellä tarkasteltuna asiakaspalvelussa, myynnissä ja logistiikassa on lähitulevaisuudessa suuremmat työllistymisen mahdollisuudet

Osaamisen kehittäminen

- Käytössä olevat koulutukset ovat hyödyllisiä, joten niiden jatkuvuus on suositeltavaa
 - Työntekijöiden näkökulmasta korttikoulutuksiin liittyvät osallistujavalinnan periaatteet eivät ole aina selviä: hyöty työssä olemiselle vai omalle työuralle?
 - Myös opinnollistamiseen ja osatutkintoihin liittyvä kehittämistyö on kannatettavaa ja sitä on tarpeen jatkaa
- Osaamistodistukset ovat hyödyllisiä etenkin tutkintoa suorittamattomille ja niiden käyttöön on hyödyllistä kannustaa.
- Oppisopimuksen käyttämistä pidetään hyödyllisenä, mutta taloudellisesti ja sisällöllisesti vaikeasti toteuttavana koulutusmuotona
 - Kierrätyskeskuksen kannattaa seurata monityönantajaisen oppisopimusmallin kehittämistä
- Vantaalla käynnistyvä erilaisten työpisteiden ja taitojen kokeileminen työssä olemisen aikana on työntekijähaastatteluiden perusteella hyvä malli

Muut vaikutukset

Valmentava esimiestyö on keskeinen osa vaikutusten aikaansaamista. Esimiehistä noin 60% on vakituisessa työsuhteessa. Kuitenkin esimiesten suuren vaihtuvuuden koetaan vaikeuttavan toimintaa. Esimiesten vaihtuvuus lisää perehdytysten määrää sekä aiheuttaa vaihtelevia käytäntöjä ja erilaista osaamista työntekijöiden opastamisessa.

- Esimiesten vakinaistaminen on taloudellisesti haasteellista. Tästä huolimatta Kierrätyskeskukseen olisi tärkeää saada edelleen vakinaistetuksi esimiehiä, jotta kuormitus vähenisi ja syntyisi vakituisten perehdyttäjien ryhmä.
- Työntekijät kertoivat hyvästä työilmapiiristä ja esimiestyöhön edelleen panostamalla voidaan pyrkiä osaltaan vaikuttamaan sen säilymiseen.
- Työntekijöiden ohjautumiseen Kierrätyskeskukseen on tarpeen vaikuttaa siten, että asiakasohjausta tekeville tahoille viestitään systemaattisesti työllistymismahdollisuuksista.

- Työllistymisen ja osaamisen kehittymisen lisäksi tarvitaan muiden vaikutusten systemaattista seuranta, sillä esimerkiksi työkokeilun palaute antaa suppean kuvan vaikutuksista
 - Kierrätyskeskuksen olisi tärkeää pilotoida jotakin vaikutusmittaristoa alku- ja loppukeskusteluissa käytettävänä mallina. Tällöin mittaristo toimisi sekä ohjauksen ja tavoitteen asettelun täsmentämisen että vaikutusten seurannan mittarina.
 - Yksinkertaisin mittari on valtakunnallisesti käytössä oleva työ- ja toimintakyvyn mittari¹⁰, josta on saatavilla vertailutietoa.

Yhteiskunnallinen vaikuttavuus

- Kierrätyskeskuksen tavoitteena on luoda yleishyödyllisenä ja yhteiskunnallisena yrityksenä mahdollisuuksia ja tahto ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestäviin tekoihin
 - Kierrätyskeskus voisi olla pitkän kokemuksensa perusteella vaikuttamassa yhteisen vaikutusmittariston aikaan saamiseen pääkaupunkiseudun yhteiskunnallisille yrityksille
 - Mittareiden avulla saadaan tietoa tuloksista ja vaikutuksista, joita ne mittaavat. Yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen pääsemiseksi on kuitenkin keskeistä arvioida ja kehittää omaa toimintaansa kokonaisvaltaisesti aika ajoin.
 - Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden parantamiseksi tai kehittämiseksi tulisi arvioida yksittäisten toimenpiteiden onnistumisen lisäksi yhteistyökumppanien ja niiden kanssa tehtävän työn relevanssia, toiminnalle asetettuja tavoitteita, sekä käytettyjä menetelmien ja välineiden ajantasaisuutta.
 - On myös tärkeää tarkastella omaa reflektiokykyä suhteessa ympäristöön: saadaanko ympäristöstä palautetta ja tietoa, jonka perusteella pystytään reagoimaan ja ennakoimaan toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin?
 - Yhteistyötahot uskovat positiivisen tiedottamisen ja onnistumistarinoista viestimisen tuovan esille Kierrätyskeskuksen yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

¹⁰ Kysymys: Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut arvosanaksi 10. Minkä arvosanan antaisit nykyiselle työkyvyillesi asteikolla 0-10? Nolla (0) tarkoittaa ettet pystyisi nykyisin lainkaan työhön. Vertailutietoa mm. <https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/vaeston-toimintakyky/tyoikaisten-toiminta-ja-tyokyky>

Liite 1. Kysely Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus Oy:ssä työssä olleille henkilöille

1. Missä toimipaikassa työskentelit?

Helsinki Kyläsaari
Helsinki Kontula
Helsinki Itäkeskus
Helsinki Konala
Helsinki Kalasatama
Espoo Nihtisilta
Espoo Suomenoja
Vantaa Koivukylä

2. Missä tehtävässä työskentelit?

3. Oletko nyt...

työssä
työtön
opiskelemassa
muu

4. Kerro, kuinka ohjauduit Kierrätyskeskukseen töihin? Mikä sai sinut kiinnostumaan kierrätyskeskuksessa työskentelemisestä ?

5. Kierrätyskeskuksessa olemisen aikana (voit valita useita vaihtoehtoja)

olin työkokeilussa
olin palkkatuetussa työssä
käytin työhönvalmentajan palveluita

6. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä koskien aikaa, jolloin olit Kierrätyskeskuksessa töissä?

Täysin samaa mieltä Melko samaa mieltä Ei samaa eikä eri mieltä
Melko eri mieltä Täysin eri mieltä

Sain tehdä haluamiani työtehtäviä työssä oloni aikana.

Olin innostunut ja kiinnostunut työtehtävistäni

Työtehtäväni olivat sopivan vaikeita

7. Mitä odotit Kierrätyskeskuksessa työskentelemiseltä?

8. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä koskien aikaa, jolloin olit Kierrätyskeskuksessa töissä?

Täysin samaa mieltä Melko samaa mieltä Ei samaa eikä eri mieltä
Melko eri mieltä Täysin eri mieltä

Tavoitteet:

Tulevaisuuden tavoitteeni selkiytyivät

Tiedän nyt, miten voin edistää tavoitteeni toteutumista

Työ:

Minulle selkiytyi se, millainen työ tai opiskelu minua kiinnostaa

Motivaationi hakea töitä kasvoi.

Kiinnostukseni ryhtyä yrittäjäksi kasvoi

Koulutus:

Kiinnostuksen lyhyitä kursseja ja koulutusta kohtaan kasvoi.

Kiinnostukseni uuteen ammattiin kouluttautumiseen kasvoi.

9. Miten koit Kierrätyskeskuksessa työskentelyn ja millaisia vaikutuksia sillä oli?

Täysin samaa mieltä Melko samaa mieltä Ei samaa eikä eri mieltä
Melko eri mieltä Täysin eri mieltä

Sain osaamistodistuksen

Minulle itselleni tuli näkyvämmäksi, mitä osaan

Suhtautumiseni kierrätyskeskuksesta työpaikkana muuttui myönteisemmäksi

Suhtautumiseni kiertotalouteen ja kierrätykseen muuttui myönteisemmäksi

Mahdollisuuteni jatkotyöllistymiseen lisääntyivät

Mahdollisuuteni opiskelujen aloittamiseen lisääntyivät

Koin itseni ja työni hyödylliseksi

Minusta tuli sosiaalisempi

Päivärytmieni meni kohdilleen

Toimeentuloni parani

10. Työhönvalmennus auttoi minua...

paljon jonkun verran ei juurikaan ei lainkaan ei koske minua

...työelämässä tarvittavien taitojen parantamisessa

...työnhakuun liittyvissä seikoissa

...työn saamisessa

...kehittämään osaamistani

...hankkiutumaan koulutukseen

11. Onko mielestäsi yhteiskunta hyötynyt siitä, että olet Kierrätyskeskuksessa työssä? Miten?

12. Kerro, miten Kierrätyskeskuksen työllistämiseen liittyvää toimintaa voitaisiin mielestäsi kehittää?
