

Tampereen kaupungin työllisyys ja kasvupalvelut

Selvitys: kokemukset työllistämisehdosta hankinnoissa

Loppuraportti 15.9.2021

Mikko Kesä ja Pekka Ylikojola



MIKKO KESÄ | OY

Sisällys

1. Tietoa selvityksestä
2. Tulokset
3. Johtopäätökset
4. Liite

1. Tietoa selvityksestä



- Selvityksen tavoitteena oli selvittää Tampereen kaupunkikonsernin palveluntuottajien kokemuksia ja kysyä kehittämispalautetta työllistämisehdon käytöstä koko hankintaprosessin ajalta.
- Kohderyhmän muodostivat yhteensä 23 palveluntuottajaa, jotka ovat parhaillaan soveltamassa tai soveltaneet työllistämisehtoa. Tavoitteena oli haastatella kaikki palveluntuottajien oleelliset henkilöt, joilla on kokemusta työllistämisehdon sisältävästä hankintaprosessista.
- Menetelmänä oli haastattelututkimus, jossa painotettiin laadullista palautetta. Haastateltavat rekrytoitiin erikseen noin puolen tunnin henkilökohtaisiin Teams- tai puhelinhaastatteluihin, jotka toteutettiin kesä-elokuun 2021 aikana. Haastattelukysymykset laadittiin Tampereen kaupungin hankinnoilla työllistämisen toimintamallin (dia 5) sekä toimeksiantajan tavoitteiden pohjalta. Haastateltavat saivat kysymykset etukäteen tarkasteltaviksi (liite).
- Haastateltuja henkilöitä kertyi yhteensä 28, jotka edustivat 21 eri palveluntuottajaa (91% tavoitteesta). Yksi pieni palveluntuottaja kieltäytyi vastaamasta ja toisesta ei löytynyt sopivaa henkilöä vastaamaan henkilöstövaihdosten vuoksi.
- Tulokset on raportoitu seuraavassa luvussa. Avointa kehittämispalautetta tuli runsaasti ja niitä on yhdistetty sekä siirretty sopiviin paikkoihin haastattelurungon eri kysymyksistä. Lisäksi työllistämisehdon jatkokehittämiseen sisällytettiin julkisten hankintojen työllistämisehdon kehitysideat sekä pysyvien työpaikkojen syntymisen edistämisen ideat.
- Selvityksen toteutti Tampereen kaupungin Työllisyys- ja kasvupalveluiden toimeksiannosta Mikko Kesä Oy.

Selvityksen viitekehys



2. Tulokset



Vastaajien perustiedot

Hankintojen palvelutyypit*:

Työllisyydenhoito	42 %
Sosiaali- ja terveystyö	38 %
Infra	19 %

Hankinnan vuosiarvo:

Alle 500 000€	15 %
500 000-1 000 000€	23 %
Yli 1 000 000€	19 %
Ei vielä tiedossa	42 %

Ehdon %-osuus:

1 %	12 %
3 %	88 %

Sopimuksen alkamisvuosi:

2017-2018	15 %
2019	31 %
2020	0 %
2021	54 %

Montako hlö ehdon kautta:

1-3	31 %
4-9	23 %
10 tai enemmän	12 %
Ei vielä tiedossa	35 %

Henkilöstölukumäärä:

4-700 välillä

Vastaajan kokemus:

Tarjousvaihe	65 %
Rekrytointivaihe	77 %
Toteutusvaihe	81 %
Hallinto	77 %

Lähes kaikki vastaajat olivat joko ylintä johtoa tai tiimin esihenkilöitä, ja heillä on ollut keskeinen rooli hankinnassa. Noin puolella ei ollut ollut tietoa työllistämisehdosta ennen hankintaan osallistumista.

Voitettuja tarjouskilpailuja:

1	38 %
2 tai enemmän	62 %

Noin puolet vastaajista oli osallistunut yhteen tai useampaan muuhun Tampereen työllistämisehdon sisältävään kilpailutukseen voittamatta sitä.

* Taustamuuttuja, joka selittää eniten tuloseroja

Prosessin onnistuminen

Prosessin eri vaiheiden onnistuminen:	Keskiarvo (1-5)	n
1. Tiedonsaanti työllistämisehdosta ennen hankintaprosessia	3,7	15
2. Vuoropuhelu ennen tarjouspyyntöä	3,1	16
3. Tarjouspyynnön työllistämisehdon %-osuus vuosiarvosta mallin selkeys	3,5	20
4. Työllistämisehdon soveltuvuus kyseiseen hankintaan	3,7	23
5. Tiedottaminen ennen hankintaa	3,2	17
6. Työllistämisehtoon liittyvä neuvonta	3,4	24
7. Työllistämisehdon määrittely sopimukseen	3,7	23
8. Potentiaalisten ehdokkaiden soveltuvuus	3,4	18
9. Ehdon täyttävien henkilöiden rekrytointiprosessi	3,7	21
10. Työllistämisehdon seuranta	3,1	21
11. Työllistämisehdon raportointi	3,4	19
12. Työllistämisehdon toteutumisen arviointi	2,9	15
13. Yhteydenpito työllistämisehdon toteutuksen aikana	3,3	20
Keskiarvo	3,4	

Useampi vastaajista vertasi joitain prosessin vaihetta, miten se on onnistunut aiemmin ja miten se onnistuu tällä hetkellä ja heidän mukaansa selvää kehitystä oli tapahtunut, mutta he antoivat arvionsa näiden väliltä.

Taustamuuttujavertailussa ”palvelutyypeittäin” työllisyydenhoidon kokonaiskeskiarvo oli 3,6, sosiaali- ja terveystyöpalveluiden 3,5 ja infran 2,8. Infran keskiarvoa tiputtivat erityisesti vuoropuhelu ennen hankintaa, työllistämisehdon soveltuvuus kyseiseen hankintaan, tiedottaminen ennen hankintaa ja potentiaalisten ehdokkaiden soveltuvuus.

Prosessin kehittäminen (1/7)

0. Yleiset kehityspalautteet

- Kokonaisuutena suotuisempaa ja tiedon tuominen asiasta. Vielä enemmän konkreettisesti, mitä tarkoittaa, mitä ei ja mihin sitoo.
- Yksinkertaistaa, joitain välivaiheita pois. Selkiyttää ja tehdä helpoksi.
- Joustavuutta, ei rankaisuja, mieluummin porkkanaa.

1. Tiedonsaanti

- Alkuvaiheen tiedottaminen, mitä se käytännössä tarkoittaa. Kaiken alku ja juuri mörköjen murtamiseksi.
- Kertoa hyvin, mitä asia on, mitä se oikeasti tarkoittaa. Vain ehtona monelle ei tule selkeää kuvaa, millä tavalla se näyttäytyy. Tulee mieleen pitkäaikaistyöttömät, jotka eivät sovellu töihin. Voi olla hyviä työntekijöitä, mutta jos työntekijällä on esimerkiksi huono suomen kielen taito, ei ole ollut tietoa, että voi hakea koulutuksia. Tuoda asioita paremmin esille, että motivoi työnantajia.
- Iso asia mutta aika pienellä kuitattu hankintavaiheessa. Paljon selvitettäviä asioita, mutta siitä ei hirveästi puhuta.
- Markkinointia myös yksityisiin yrityksiin.

Kaikki yksinkertaistaminen prosesseissa, mahdollisimman vähän työllistävää palveluntuottajan päässä, mahdollisimman helppo.

Voitaisiin tiedottaa enemmän asiasta.

Prosessin kehittäminen (2/7)

2. Vuoropuhelu

- Vuoropuhelun tarve ja sen yleinen parantaminen.
- Ehdon aktiivisempi rooli vuoropuhelussa. Yhdeksi vuoropuhelun aiheeksi. Ehdosta kehittämisen työkalu vuoropuheluihin.

3. %-osuus vuosiarvosta -malli

- Selventää, mistä lasketaan vuosiarvon prosenttiosuus, kun palvelun hinta ei ole tiedossa.
- Vuosiarvoa ei aina tiedä etukäteen, mikä vaikeuttaa työllistämisen ennakoimista.
- Yhtenä huomiona seuraavan vuoden työllistämisehdon suuruus määräytyy edellisen vuoden liikevaihdosta. Vastaajalla jää pieneksi seuraavan vuoden velvoite, minkä ylittävät varmasti.

4. Ehdon soveltuvuus

- Onko ehdot/%-osuudet kohtuulliset järjestöille?

5. Tiedottaminen

- Kirjoittaa selkokielisemmäksi ehdon tiedotusmateriaali varsinkin yrityksiä ajatellen.

Keittiöpuolelle ok, jos hoitopuolelle tulisi työkokeilija, ei heitä voisi ottaa tai palkata vaatimaan hoitotyöhön.

Olisi kuitenkin voitu olla aiemmin yhteydessä ennen urakan alkua.

Prosessin kehittäminen (3/7)

6. Neuvonta

- Uuden esihenkilön aloittaessa palveluntuottajalla voitaisiin aukaista enemmän asiaa, miten työllistämisehto toimii. Uusilla ei ole välttämättä tuntemusta, miten toimitaan.

7. Määrittely sopimukseen

- Onko koko hankintahinta oikeanlainen peruste ehdolle.
- Romanit voisivat olla yksi erityisryhmä.
- Ehtoa ei saisi soveltaa hoitohenkilömitoitukseen. Vastaaja ymmärtää työkokeilijoiden suhteen, mutta jos on koulutettu ja palkkatuella, heidät tulisi laskea mukaan. Ehdon lause on ristiriitainen, mikä pitäisi poistaa tai muotoilla, ettei avustavassa työssä tai kokeilijoita lasketa, mutta jos on selkeästi hoitotyötä tekeviä, tulisi laskea mukaan mitoitukseen.
- Suhtautuminen vanhaan sosiaalisiin perustein rekrytoituun henkilöstöön pitäisi huomioida ehdon täytössä.
- Sopimuksen määrittelyssä on ristiriitaisuuksia ja sen selkiyttäminen. Vastaajalla on esimerkiksi myös ulkopaikkakuntalaisia työkokeilijoita ja heitä ei huomioida ehdossa. Voisiko asiaa tarkastella kokonaisuudessa.
- Palkkatuella olevista pitäisi huomioida enemmän kuin vain tuen ylittävä osuus.
- Työkokeiluja on myös eläkeyhtiöiden kautta, miten ne huomioidaan vai ei?
- Hankintapäätöksen jälkeen on tullut muutoksia, mikä on vaikuttanut ehdon pienempään toteutumiseen.

Kaupungin tulisi avata enemmän asioita uudelle esimiehelle, mikä prosessi on kaupungilla, mitä odottaa heiltä jne.

Uutena palveluntuottajana ei voi käynnistyä saman tien. Tämä vuosi menee siten, että vältettäisiin vaan sakko.

Prosessin kehittäminen (4/7)

8. Ehdokkaiden soveltuvuus

- Potentiaalisia ehdokkaita pitäisi saada enemmän kuin yksi mahdollinen, yksi kerrallaan. Jos esimerkiksi kokeilija ei ole sopimuksen teon jälkeen tullutkaan töihin, ei ole ketään jonossa varalle.
- Voisi enemmän profiloida ja haarukoida työnhakijoita kilpailutuksiin valmiiksi.
- Ehdokkaita ei tunnu löytyvän vastaajalle. Prosessi etenee nopeasti sen jälkeen, kun löytyy.

9. Rekrytointiprosessi

- Tulisi pitää jonkinlainen palaveri tai yhteinen läpikäynti, kun urakka on alkanut. Katsottaisiin yhdessä, miten rekrytointi toimisi, millaiset soveltuvat heille eli yhteinen läpikäynti ennen töiden aloitusta.
- Jos olisi infrarakentaminen, joka kestäisi vain 2-3kk, työllistettävä tulisi saada heti urakan alussa töihin, jolloin rekryprosessi tulisi olla nopea, saada tekijä nopeasti ja vaivattomasti.

10, 11, 12. Seuranta, raportointi ja arviointi

- Byrokraattinen ja hankala, sekä työllistävä. Tehdä helpommaksi.
- Raportoinnin e-lomake voisi täyttää valmiiksi perustiedot.
- Selventää seuranta ja raportointia. Hankala laskea vuosisummaa seurantalomakkeeseen.

On ollut jäykkää ehdokkaiden nimien saamisessa, ja niitä on saanut yksi kerrallaan.

Ainakin se, että jonkinlainen palaveri tai yhteinen läpikäynti, kun urakka on alkanut ja katsottaisiin yhdessä, miten rekrytointi toimisi, millaiset soveltuvat heille, yhteinen läpikäynti ennen töiden aloitusta.

Prosessin kehittäminen (5/7)

10, 11, 12. Seuranta, raportointi ja arviointi jatkuu

- Kategorisointi on aiheuttanut eniten hämmennystä, koska asiat eivät välttämättä tule esille. Vastaajalla ei ole tarvetta tiedustella rekrytoitujen tilannetta ja taustaa, mitkä eivät ole heille oleellisia tietoja, vaan riittää tahto tulla työkokeiluun. Vastaaja on välillä kokenut raportoinnissa ikäväksi, kun ei tiedä henkilön työttömyyshistoriasta tms. ja niistä täytyy yrittää osata kysyä raportointia varten.
- Helpottaisi jos raportointi antaisi jotain palautetta, ketkä on raportoitu ja miten. Nyt lomakkeen täytön jälkeen tieto menee yhteen suuntaan ja katoaa. Täytyy pitää omaa kirjanpitoa, onko ihminen raportoitu vai ei.
- Viime vuonna seuranta oli vasta viime kuukausina, jolloin ei ole enää mitään tehtävissä. Tänä vuonna oli aiemmin ja askel parempaan. Oleellista muistuttaa kevyesti siinä vaiheessa kun on vielä jotain tehtävissä.
- Raportoinnin kehittäminen. Kysytään kerran vuodessa, ja koska vastaajalla on paljon ehdon kautta olevia ihmisiä, heille toimisi reaaliaikaisempi, tai mahdollisuus raportoida silloin kun haluaa, jolloin ei tarvitsisi kerran vuodessa etsiä kaikkia tietoja kerralla.

13. Yhteydenpito

- Jatkuvampi yhteydenpito palveluntuottajiin päin. Pidettäisiin pinnalla ja tylsää muistutteluakin tarvitaan.
- Kysyttäisiin, miten on mennyt, onko vaatimukset toteutuneet jne.

Vaatisi kriteerien selkeyttämistä, raportoinnissa siten epävarmuutta.

Tästä voisi pitää enemmän ääntä joka vaiheessa.

Prosessin kehittäminen (6/7)

Muut asiat

- Voisi olla puolen vuoden käynnistysaika uusille palveluntuottajille, että saavat arjen rullaamaan.
- Olisiko järkeä liittää hankintaan resurssi jatkopoluttajalle?
- Järjestöt voisivat olla yhdessä miettimässä, miten polutetaan eteenpäin. Järjestöillä on ymmärrystä yrityksiin, tietoa, ja voitaisiin kulkea työllistetyn ja yrittäjän mukana. Ehkä työyhteisöllekin tiedon jakamista, mikä poistaisi ennakkoluuloja.
- Ehdon kautta syntyvistä työntekijätarpeista tiedotettaisiin myös muille työllistämisen parissa toimiville.
- Asiakasohjaus pitäisi saada kuntoon (hankinnan täyttäminen), että voidaan täyttää ehtoa.
- Yleisen julkisuuden saaminen tälle asialle auttaisi kaikkia meitä muistamaan asian ja on palkitsevaa käydä yhteiskunnallista keskustelua. Kaupunki toimii vastuullisesti näissä asioissa ja tällä on yleinen positiivinen mielipide. Tuoda julki tällä tavalla asiaa. Ihmisten tarinat ja työpaikan saanti ehdon myötä, ei vain raporteissa lukuina, vaan ihmisten saamana hyötynä.
- Vain yksi pykälä, voisiko merkittävyyttä kehittää.
- Ei tule sanktioita työkokeiluun osallistuville, jos jättävät kokonaan kesken, mutta työnantaja tarvitsisi kuitenkin heidät.

Olisi tietoa, mihin voisi ohjata meidän potentiaalisia asiakkaita työllistämisehtoa täyttämään.

Tuoda julki tällä tavalla asiaa. Ihmisten tarinat ja työpaikan saanti ehdon myötä, ei vain raporteissa lukuina, vaan ihmisten saamana hyötynä.

Prosessin kehittäminen (7/7)

Muut asiat jatkuu

- Pitäisi laajentaa erilaisiin hankintoihin. Jos randomtyönantaja ja tällainen ehto, tarvittaisiin työhönvalmentajalta taustatukea vähän molemmille, ohjaajalle ja työntekijälle.
- Hankintoja on niin erilaisia, sekä yrityksiä ja aloja. Yleistä vastuullisuutta enemmän esille. Työllistämisehto on ok, mutta myös muunlaisen vastuullisuuden hyödyntäminen. Vapaat kädet yritykselle valita toimiva tapa.
- Nyt kun kuntakokeilu tuli, on ollut sekavaa. Palkkatukihakemuksista saa pinnalliset tiedot päätöksestä (TE-toimistosta sai päätöksen hyvissä ajoin salatulla maililla, henkilön nimi yms. ja pystyi etenemään työsopimusasioiden kanssa). Nyt alkaa selvitystyö siitä, onko ihminen saanut myönteisen päätöksen ja pitää erikseen mennä sivulle etsimään kyseisen henkilön tietoja. TE-toimiston käytäntö oli hyvä, nyt tökkinyt.

Jos randomtyönantaja ja tällainen ehto, tarvittaisiin työhönvalmentajalta taustatukea vähän molemmille, ohjaajalle ja työntekijälle.

Pitäisi laajentaa erilaisiin hankintoihin

Vaikutukset (1/5)

Vaikutusten prosenttiosuudet on arvioitu avovastausten perusteella jälkikäteen luokittelemalla.

Osallistumishalukkuuteen:

Ei vaikutusta	73 %
Ei osaa sanoa	19 %
Jollain tavalla	8 %

Keskinäiseen kilpailuun:

Ei vaikutusta	73 %
Ei osaa sanoa	15 %
Jollain tavalla	12 %

Hinnoitteluun:

Ei vaikutusta	88 %
Ei osaa sanoa	8 %

Töiden järjestelyyn:

Ei vaikutusta	54 %
Helpottavasti	12 %
Vaikeuttavasti	15 %

Tyytyväisyys rekryihin:

Tyytyväisiä	62 %
Vaihtelevia kokemuksia	20 %
Tyytymättömiä	8 %

Ulkopuolinen tuki:

Kyllä	12 %
-------	------

Jatkopolut:

Ainakin joku jatkanut työhön talon sisällä tai muualle (osa palkkatuella)	42 %
---	------

Pysyvät työpaikat:

On vaikuttanut	33 %
----------------	------

Muu hyöty:

Muu kuin työvoima tai rahallinen	40 %
-------------------------------------	------

Vaikutukset (2/5)

Palveluntarjoajien kilpailutuksiin osallistumishalukkuuteen

- Suurin osa uskoi, ettei työllistämisehdolla ole ollut vaikutusta osallistumishalukkuuteen; ei ainakaan heidän osallistumiseensa.
- Eräs vastaaja arveli, että ehdolla saattaa olla kielteistä vaikutusta pienten toimijoiden kohdalla.
- Loput vastaajista eivät osanneet sanoa.

Tarjoajien keskinäiseen kilpailuun

- Lähes kaikki vastaajat uskoivat, ettei työllistämisehto ole vaikuttanut kilpailuun.
- Kaksi vastaajaa spekuloi jonkinlaista vaikutusta pienten tarjoajien kohdalla verrattuna suuriin tarjoajiin.
- Loput vastaajista ei osannut sanoa.

Tarjouksien hinnoitteluun

- Lähes kaikki vastaajat sanoivat, ettei työllistämisehto ole vaikuttanut hinnoitteluun.
- Yhden mukaan se nosti vähän palkkakustannusta ja toista vastaajaa oli mietityttänyt, muttei vaikuttanut, koska pitkäaikaistyötön maksaa hänen mukaansa perehdytyksen ja hitaamman työtahdin kautta enemmän.

Ei meillä ainakaan ole vaikuttanut, oli järkevä ja mahdollinen. Uskon että sama kokemus muillakin.

Vaikea nähdä vaikutuksia, ajattelen että samassa kilpailutuksessa on samanlaisia tarjoajia, ja kohtelee samoin kaikkia kohtaan.

Vaikutukset (3/5)

Töiden järjestelyyn

- Yli puolet vastaajista kertoi, ettei ehdon toteuttaminen ole vaikuttanut rekrytoitujen tai muiden työntekijöiden töiden järjestelyyn.
- Havaittuja vaikutuksia oli sekä myönteisiä että kielteisiä.
- Muutama vastaajista kertoi, että ehdon täyttäneet ovat helpottaneet muiden työntekijöiden töitä tai ovat auttaneet heitä keskittymään varsinaiseen työhönsä.
- Muutamina kielteisinä vaikutuksina oli sairauslomien myötä töiden sekoittuminen, sekä lisätyön (mm. perehdyttämisen) ja organisoinnin lisääntyminen.

Tyytyväisyys rekrytoituihin työntekijöihin

- Reilusti yli puolet vastaajista ovat olleet tyytyväisiä rekrytoituihin työntekijöihin ja osa heistä jopa erittäin tyytyväisiä.
- Osalla vastaajista tyytyväisyys on vaihdellut hyvien ja huonojen kokemusten välillä.
- Pieni osa ei ole ollut yhtään tyytyväisiä tai vain kohtalaisen tyytyväisiä. Nämä kokemukset korostuivat infran hankinnoissa.
- Tyytymättömyys on seurannut työntekijän huonosta työmotivaatiosta, sairauslomista, keskeytyksistä, poissaoloista, ongelmista päihteiden kanssa, työpaikan pelisääntöjen ja työaikojen noudattamisessa, ohjeistuksien ymmärtämättömyydestä, jaksamisongelmista ja heikosta kyvykkyydestä työntekoon.

Hoitajat on pystynyt panostamaan enemmän omaan työhönsä

Hyviä kokemuksia. Supertyyppejä työkokeiluihinkin, jotka jatkaneet eteenpäin talon sisällä.

Vaikutukset (4/5)

Ulkopuolinen tuki rekrytoidulle työntekijälle

- Lähes kaikki vastaajat sanoivat, etteivät työntekijät ole heidän tietääkseen saaneet ulkopuolista tukea tai eivät osanneet sanoa, saiko tukea vai ei.
- Kolmella vastaajalla oli käsitys, että ainakin osa on saanut ulkopuolista tukea. Näitä ovat olleet apu hankkeista, kuntoutuspalveluista ja yhteyshenkilö.
- Useat vastaajista sanoivat, että työntekijät saavat tukea talon sisällä. Nämä vastaukset korostuivat erityisesti työllisyystoimijoiden sekä ryhmämuotoisten sote-palveluiden sisällä.

Jatkopolut työjakson jälkeen

- Vastauksista ei ole muodostettavissa tarkempaa jatkopolkukaaviota.
- Vajaa puolet vastaajista sanoivat ainakin jonkun jatkaneen työhön talon sisälle tai muualle (osa heistä palkkatuella).
- Useiden työjaksojen jälkeen oli jatkettu tai haettu koulutukseen.
- Monet olivat jatkaneet myös työttömiksi, jotkut muihin palveluihin tai sairauslomalle.
- Muutamalla vastaajista ei ollut tietoa tai kukaan ei ollut vielä päättänyt jaksoa.

Olen aika vakuuttunut, että monellakin on ollut kontakteja kuntoutuspalveluihin tai muihin vastaaviin.

Yksi jatkotyöllistyi, yksi meni aliurakoitsijalle töihin.

Vaikutukset (5/5)

Pysyvien työpaikkojen syntyminen

- Noin kolmanneksella vastaajista työllistämisehdon kautta ollut työntekijä oli jatkopalkattu taloon.
- Jatkopalkatut olivat pääsääntöisesti korvanneet lähteneitä työntekijöitä tai kasvun kautta täyttäneet työvoimatarvetta.
- Eräs vastaajista kertoi, että ainakin yhdelle jatkopalkatulle oli tehty ihan oma työnkuva.

Muu hyöty palveluntuottajalle

- Vajaa puolet vastaajista näkivät joitain muita hyötyjä kuin työpanoksen tai taloudellisen tuen. Kaikki nämä hyödyt eivät kohdistuneet suoraan palveluntuottajalle.
- Muita hyötyjä olivat mainehyöty ja arvojen mukaisen toiminnan toteuttaminen. Myös henkilökohtainen merkitys ja laajempi yhteiskunnallinen hyöty nousivat esiin.
- Yksi vastaajista kertoi, että he ovat oppineet hyödyntämään palkkatukea huomattavasti paremmin.
- Eräs vastaajista kertoi, että he ovat saaneet hyvän kokemuksen kautta lisää uskallusta asiaan. Myös toinen mietti, että ehkä tämä kannustaa heitä vielä matalammalla kynnyksellä jatkamaan rekrytoitua työsuhdetta.

Ei ole lisännyt työpaikkojen määrää, mutta pysyviä työsuhteita on tullut.

Mainehyödyt, haluamme työllistää ja auttaa. Tärkeintä kuitenkin, että työnhakija saa kokemuksen työstä ja ponnistaa eteenpäin.

Kokonaisarvio

- Tampereen kaupungin hankinnoilla työllistämisen prosessista annettiin **kokonaisarvosana 7,4** (asteikko 4-10, vaihteluväli 6-9, n=24)

Hankinnoilla työllistämisen prosessi (4-10):

Kokonaisarvosana	7,4
Sosiaali- ja terveystyö	7,8
Työllisyshuolto	7,4
Infra	6,4

Näkemykset julkisiin hankintoihin (1/2)

Yleinen mielipide julkisista hankinnoista

- Vastaajat tarkastelivat julkisia hankintoja pääasiassa edustamansa tahon näkökulmasta. Iso osa vastaajista suhtautui julkisiin hankintoihin positiivisesti.
- Osa vastaajista nosti erilaisia asioita, joita he kokivat epäkohtina tai kehitettävänä alueina.
- Muutama kyseenalaisti julkisten hankintojen käytön sote-palvelujen hankinnassa.

Sosiaalisen työllistämisen ehtojen sopivuus julkisiin hankintoihin

- Lähes kaikkien vastaajien mielestä sosiaalinen työllistäminen sopi julkisiin hankintoihin.
- Muutamat vastaajista nostivat tässä kohtaa yhteiskuntavastuun; ehto on tapa toteuttaa sitä ja on kaikkien yhteinen ponnistus saada ihmisiä töihin ja sillä on suuri merkitys myös yksilölle.
- Sosiaalisessa työllistämisessä nähtiin myös yhteistyömahdollisuuksia.
- Vastauksissa nousi joitain sopivuuden edellytyksiä, kuten ettei ehdot saa tulla liian isoon rooliin, sopivien työntekijöiden löytyminen ja prosessin järjestyminen.

Ihan hyvä kun kaikilla on samoilla tiedoilla ja lähtökohdilla mahdollisuus osallistua.

Ihan hyvä innovaatio, joka tapauksessa julkisella sektorilla on työllistämisvelvollisuus, tämä on yksi tapa edistää työllistämistä.

Näkemykset julkisiin hankintoihin (2/2)

Työllisyyskriteerien käyttö hankinnoissa työllistää vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia

- Suurin osa vastaajista piti kriteerien käyttöä yhtenä tapana monien joukossa.
- Muutama vastaajista sanoi käytön olevan oikea tapa ohjata, koska hyvillä puheilla ei tapahdu mitään tai asenteet rajoittavat työllistämistä.
- Yksi vastaajista kyseenalaisti keinon ja esitti jonkinlaisen verohyödyn pitkäaikaistyöttömän työllistämistä paremmaksi keinoksi.
- Eräs vastaajista sanoi kriteerien olevan oikea tapa, kun tuodaan jokaisen vastuulle vähän pakollakin. Hän kuitenkin painotti idean oikein myymistä ja tarpeellista tukea.

Kyllä ihan ehdottomasti, ainakin yksi hyvä rikka rokassa. On paljon työnhakijoita, jotka tuetusti pystyisivät moniin asioihin.

Jos haluaa tehdä tarjouksen ja kauppaa julkisen tahon kanssa ja pakotetaan sitoutumaan tähän, on ihan oikeutettu yhteiskunnallinen tapa vaikuttaa työpaikkojen syntymiseen.

Työllistämisehdon jatkokehittäminen (1/3)



Työllistämisehdon kehittäminen julkisissa hankinnoissa

- **Lisää joustoa, rankaisut pois ja porkkanaa tilalle.** Ei liian yksityiskohtaisia ja rajoittavia kriteerejä, vaan kannustavia. Yksinkertaistaminen ja selkiyttäminen. Kilpailutuksissa on muutenkin paljon eri osia.
- **Tarve ohjaukselle.** Yritykset tarvitsevat konkreettista tukea siihen, mitä tukea vaikeasti työllistyvät tarvitsevat. Tiedon jakaminen työnantajille. Nämä vaativat jalkautuvaa työtä. Tukea voisi antaa samalla myös työntekijälle.
- **Tuen saaminen,** koska menee enemmän aikaa perehdytyksessä ja työntekijöillä on hitaampi työtahti.
- Pitäisi olla niin, ettei olisi vain pakko työllistää jotain, josta ei ole hyötyä töihin. **Alan erityisosaaminen tulee huomioida,** ja esimerkiksi että tulee pystyä tekemään raskasta fyysistä työtä.
- Pitäisi pitää asiasta **enemmän ääntä ja olla yhteydessä.** Juurtuisi siten osaksi. Jos ei osoiteta ehdokkaita, ehto ei välttämättä ole ykkösprioriteetti.
- **Myönteisen julkisuuden hakeminen** ja hyvien kokemusten jakaminen, mitkä kannustaisivat enemmän. Mallina ehto ei ole hirveän kannustava, lähinnä pakottava, joten tuotaisiin positiivisia asioita esiin.
- Tietyille heikommassa työmarkkina-asemassa oleville **pidempi palkkatuki,** esim. 12kk, josta puolet ehdon toteutuksessa ja toinen puoli jatkoon.
- Enemmän mahdollisuutta todelliseen työllistämiseen ja jatkopolutusmalleja, kuten opsoja ja palkkatukea tarjottaisiin opson ajaksi.

Pitäisi olla työtehtävät riittävän yksinkertaisia. Ehtoa täytyisi soveltaa sopivissa hankinnoissa.

Ei olisi liian yksityiskohtaisia ja rajoittavia, mieluummin kannustavia kriteerejä, jotka kannustaa työllistämään. Ettei olisi tilannetta, missä haluaisi työllistää jonkun mutta kannattaa työllistää toinen.

Työllistämisehdon jatkokehittäminen (2/3)



Pysyvien työpaikkojen syntymisen edistäminen työllistämisehdolla

- Resurssi poluttamiseen. Panostamalla enemmän palkkatuella poluttamiseen.
- Enemmän saattaen vaihtamista yksityiselle yritykselle; heidän ohjaaja olisi hetken mukana, neuvoisi työnantajaa palkkatuessa yms.
- Lisää ja herkemmin oppisopimuskoulutusta.
- Pidemmälle tukea, esim. palkkatuki 12kk ja toinen vuosi mahdollista perään tai niin kauan kuin opso. Enemmän palkkatukipaikkoja.
- Yhteistyö kaupungin kanssa; tuki ja kertoa, mistä kaupungilla on puutetta ja tarvetta – jolloin palveluntuottaja voi kehittää työtä siihen suuntaan, ja rekrytä. Miettiä yhdessä uusia työnkuvia ja innovoida erilaisia töitä, johon palkata.
- Työsopimuksen jatkumisesta voisi olla bonus. Huomioida se ehdossa esim. seuraavan puolen vuoden ajalta.
- Kokonaisuudessa pitäisi saada lisäpisteitä, miten pitkä työsuhde tulee olemaan.
- Täytyisi rohkeasti nähdä tarve, ja huomioida tämä mahdollisuus. Rohkeasti ja hyvällä perehdytyksellä. Ei tarvitsisi aina ostaa yritykseltä tätä, kun näinkin voi saada tekijöitä. Rohkeutta kokeilla.
- Työnantajalle valinnanvaraa rekryvaiheessa. Oltaisiin niin hyvissä ajoissa, että olisi mahdollisuus aloittaa työkokeilulla jaksot, niin näkee onko soveltuvuutta. Jos olisi sopivia enemmän, voisi ottaa oppisopimuksella.

Työhönvalmentajan palvelulla ja yritysten täsmätuella (taloudellinen tuki, koeajan perehdytyksen tukea, ja henkilön antamaa tukea)

Usein täytyisi kuitenkin kouluttautua, että on valmiuksia tehdä näitä töitä

Pysyvien työpaikkojen syntymisen edistäminen työllistämisehdolla jatkuu

- Pitäisi olla enemmän yhteydessä työntekijään kaupungin puolelta, seurantaa myös työntekijälle, ja tuki.
- Hyvien kokemusten jakaminen kaupungin yksiköiden kesken. Käydä hyviä käytänteitä läpi, mitä 3 % puitteissa on keksitty muualla eli tietoisuus, mitä muut ovat tehneet, helpottaisi.
- Jos prosenttiluku olisi kolmen sijaan selvästi suurempi, se johtaisi siihen, että pitäisi pohtia, mitä tällainen henkilö tulee tekemään. Pohdinnan kautta siitä, mitä on keksitty, tulisi pysyvää.
- Työpaikkojen syntymisen pitäisi perustua tarpeeseen. "Suojatyöpaikkoja" ei haluta, mitkä täyttävät ehdon. Tärkeintä että sopiva työ ja sopiva työntekijä löytää toisensa.

Oppisopimus-
mahdollisuus voisi
olla hyvä keino.

Ihmisellä tulee olla
soveltuva koulutus,
vaatimus tulee jo tilaajalta,
ja jos ehdolla tulevilla ei
ole koulutusta, ei auta
asiassa. Kannustan
opintoihin.

3. Johtopäätökset



Johtopäätökset (1/6)

- **Selvityksessä tavoitettiin 21 palveluntuottajaa** (91% kaikista), joiden keskuudesta saatiin henkilökohtaisilla haastatteluilla **28 henkilön näkemys** Tampereen kaupungin työllistämisehdon prosessin onnistumiseen sekä sen kehittämiseen.
- Vajaalla puolella haastatelluista palveluntuottajista työllistämisehdon sisältävä hankinta on alkanut vuoden 2021 aikana, joten heidän kokemuksensa eivät olleet vielä kaikilta osin kattavia mm. koko prosessin ja jatkopolkujen suhteen.
- Tampereen kaupungin työllistämisehtoa on sovellettu tähän mennessä valtaosin osana työllisyydenhoidon sekä sosiaali- ja terveystalouden palveluiden hankintoja sekä pienemmissä määrin infra-hankinnoissa. Hankinnan palvelutyyppi oli tulosten merkittävin taustamuuttuja.
- **Työllistämisehdon prosessin onnistumisen kokonaiskeskiarvo oli kohtalaisen hyvä = 3,4 / 5.**
 - Prosessin onnistuneimpia vaiheita olivat ehdon soveltuvuus hankintaan, sopimuksen määrittely ja rekrytointiprosessi, ja heikoimpia ehdon seuranta, toteutumisen arviointi sekä vuoropuhelu.
 - Palvelutyypeittäin työllisyydenhoidon kokonaiskeskiarvo oli 3,6, sosiaali- ja terveystalouden 3,5 ja infran 2,8.
 - Suurella osalla työllisyydenhoidon ja soten toimijoista on paljon kokemusta ehdon täyttävien henkilöiden kanssa työskentelystä sekä monet heistä voivat valita työllistettävät talon sisältä tuntemistaan henkilöistä. Tämä näyttää olevan yksi selittävä tekijä ehdon ymmärtämisen, rekrytoitavien soveltuvuuden ja rekrytointiprosessin, työntekijäodotusten ja parempien perehdytysvalmiuksien myötä työllistämisehdon sujuvamman täyttämisen suhteen ja sitä kautta prosessin parempaan onnistumiseen.
 - Prosessin onnistumista alensi useampien vastaajien mukaan myös aikaisempien vuosien selvästi heikompi työllistämisehdon prosessin koettu hoitaminen. Myös avoimissa kysymyksissä kerrottiin, että viime aikoina on tapahtunut selvää kehitystä.

Johtopäätökset (2/6)

Toimintamallin onnistuminen ja kehittäminen (prosessin vaiheiden keskiarvot (0-5) ja vastaajien kehitysideoiden kiteytys)



Yleishuomiot koko prosessista:

- Yleinen selkiyttäminen ja prosessin helpottaminen.
- Tiedottamiseen ehdon konkreettista avaamista ja selkokielistä tekstiä.
- Jatkuvampaa yhteydenpitoa, asian pinnalla pitämistä ja muistuttelua.
- Työllistämisehdon laajempi markkinointi ja tietoiseksi tekeminen.

Johtopäätökset (3/6)

Työllistämisehdon vaikutuksista

- Lähes kaikkien haastateltavien mukaan työllistämisehdolla ei ole ollut vaikutusta kilpailutuksiin osallistumishalukkuuteen, keskinäiseen kilpailuun eikä tarjouksien hinnoitteluun.
 - Muutamat arvelivat pienillä toimijoilla saattavan olevan vaikutusta osallistumishalukkuuteen tai kilpailussa pärjäämiseen.
- Yli puolet vastaajista kertoi, ettei ehdon toteuttaminen ole vaikuttanut rekrytoitujen tai muiden työntekijöiden töiden järjestelyyn. Vaikutuksia oli sekä myönteisiä että kielteisiä. Myönteisissä rekrytoidut olivat helpottaneet tai auttaneet muiden työntekijöiden töitä, kun taas kielteisiä vaikutuksia olivat töiden sekoittuminen, sekä lisätyön (mm. perehdyttämisen) ja organisoinnin lisääntyminen.
- Reilusti yli puolet vastaajista ovat olleet tyytyväisiä rekrytoituihin työntekijöihin ja osa heistä jopa erittäin tyytyväisiä. Osalla vastaajista oli hyviä ja huonoja kokemuksia ja vain pieni osa ei ole ollut yhtään tyytyväisiä tai vain kohtalaisen tyytyväisiä. Tyytymättömyyden kokemukset korostuivat infra-hankinnoissa.
- Lähes kaikki vastaajat sanoivat, etteivät työntekijät ole heidän tietääkseen saaneet ulkopuolista tukea tai eivät osanneet sanoa, saiko tukea vai ei.
- Työllistämisehdon jatkopoluista ei ole tarkkaa tilastointia. Vajaa puolet vastaajista sanoivat ainakin jonkun työllistetyn jatkaneen työhön talon sisälle tai muualle (osa heistä palkkatuella). Ja noin kolmanneksella vastaajista työllistämisehdon kautta ollut työntekijä oli jatkopalkattu taloon.
- Työllistämisehdosta ei koettu paljoakaan muita hyötyjä kuin työpanos ja taloudellinen tuki. Mainehyöty ja arvojen mukaisen toiminnan toteuttaminen, sekä henkilökohtainen merkitys ja yhteiskunnallinen hyöty nousivat esiin.

Johtopäätökset (4/6)

- **Tampereen kaupungin hankinnoilla työllistämisen prosessista annettiin tyydyttävä kokonaisarvosana 7,4** (asteikolla 4-10).
 - Kokonaisarvio palvelutyypeittäin on samansuuntainen kuin prosessin onnistuminen: sosiaali- ja terveysterveyst 7,8, työllisyysneuvonta 7,4 ja infra 6,4.
- Vastaajien asenteet julkisiin hankintoihin olivat pääsääntöisesti hyvät. Suhtautuminen myös hankinnoilla työllistämiseen oli hyvää, siinä nähtiin paljon potentiaalia ja sen nähtiin olevan yksi hyvä keino parantaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien tilannetta. Asenteilla ei näyttänyt olevan yhteyttä työllistämisehdon kriittiseen arviointiin.

Johtopäätöksiä ja suosituksia

- Haastattelujen perusteella kriittisimmät asiat työllistämisehdon onnistumisen kokemuksen kannalta näyttävät olevan riittävässä määrin hyvien potentiaalisten ehdokkaiden saatavuus sekä riittävä ja oikea-aikainen yhteydenpito ja tuki. Ehdon soveltuvuus hankintaan riippuu enemmän siitä, onko sopivia työntekijöitä saatavilla.
- Asenteet työllistettäviä henkilöitä kohtaan erosivat selvästi työllisyysneuvon ja sote-palveluiden (hyvät asenteet) ja infran välillä (huonommat asenteet). Myös avoimissa palautteissa asennetyön tekeminen nähtiin tärkeänä asiana. Asennetyötä on mahdollista tehdä työllistämisehdon tutuksi tekemisen yhteydessä, mitä monet haastateltavista suosittelivat.

Johtopäätökset (5/6)

Johtopäätöksiä ja suosituksia jatkuu

- Asenteiden lisäksi palvelutyypeittäin näkyi myös huomattava ero prosessin onnistumisessa. Tämä kertoo palveluntuottajien erilaisista valmiuksista toteuttaa työllistämisehtoa. Erilaiset valmiudet nostavat tarpeen ottaa paremmin huomioon eri palveluntuottajat, minkälaista tukea he tarvitsevat ja paljonko. Tuella ja yhteydenpidolla oli haastattelujen mukaan suuri merkitys.
- Toteutuneiden jatkopolkujen perusteella ehto parantaa ja vakiinnuttaa työllistyneiden työmarkkina-asemaa. Jatkopolutustuen lisääminen on keskeinen tapa, jolla siirtymiä saadaan parannettua ja useampi haastateltava nosti sen myös kehitysideoissaan.

Johtopäätökset - yhteenvetoa (6/6)

Selvityksen otos:

Palveluntuottaja	21 kpl
Henkilöitä	28 hlö

Hankintojen palvelutyyppi:

Työllisyydenhoito	42 %
Sosiaali- ja terveyspalvelu	38 %
Infra	19 %

Hankinnan vuosiarvo:

Alle 500 000€	15 %
500 000-1 000 000€	23 %
Yli 1 000 000€	19 %
Ei vielä tiedossa	42 %

Prosessin onnistuminen (0-5):



Vaikutuksia työpaikkoihin:

Ainakin joku jatkanut työhön talon sisällä tai muualle (osa palkkatuella)	42 %
Pysyvien työpaikkojen syntymiseen	33 %

Hankinnoilla työllistämisen prosessi (4-10):

Kokonaisarvosana	7,4
Sosiaali- ja terveyspalvelut	7,8
Työllisyydenhoito	7,4
Infra	6,4

4. Liite



Haastattelurunko (1/2)

--- PERUSTIEDOT ---

1. Missä tehtävässä toimit?
2. Mikä rooli sinulla on ollut Tampereen kaupungin hankinnassa, jossa on sovellettu työllistämisehtoa?
3. Mistä työllistämisehdon sisältävän hankinnan eri vaiheista sinulla on kokemusta?
 - a. Tarjousvaihe
 - b. Rekrytointivaihe
 - c. Toteutusvaihe
 - d. Hallinto
4. Onko yrityksessäsi muita henkilöitä, jotka toimivat työllistämisehdon toimeenpanossa ja joita kannattaisi haastatella?
5. Mikä on yrityksesi henkilöstönlukumäärä?
6. Kuinka monta Tampereen kaupungin työllistämisehdon sisältävää tarjouskilpailua olette voittaneet?
 - a. Kuinka moneen tällaiseen kilpailutukseen olette osallistuneet?
7. Oliko sinulla tietoa Tampereen kaupungin hankintojen työllistämisehdosta ennen hankintaan osallistumista?

--- HANKINTAPROSESSIN ONNISTUMINEN ---

8. Pyydämme seuraavassa arviotasi Tampereen kaupungin hankintojen TYÖLLISTÄMISEHDON KÄYTÖN prosessin eri vaiheisiin liittyen: (arvioi asteikolla 5...1; jossa 5 = onnistunut erittäin hyvä... 1 = ei lainkaan onnistunut ja 0 = en osaa sanoa)
 - a. Tiedonsaanti työllistämisehdosta ennen hankintaprosessia
 - b. Vuoropuhelu ennen tarjouspyyntöä
 - c. Tarjouspyynnön työllistämisehdon %-osuus vuosiarvosta mallin selkeys
 - d. Työllistämisehdon soveltuvuus kyseiseen hankintaan
 - e. Tiedottaminen ennen hankintaa
 - f. Työllistämisehtoon liittyvä neuvonta, kuten ehdon toteutussuunnitelman laatimiseen, taloudellisten tukien hakemiseen tai ehdokkaiden soveltuvuuden selvittäminen ehdon kriteereihin
 - g. Työllistämisehdon määrittely sopimukseen
 - h. Potentiaalisten ehdokkaiden soveltuvuus
 - i. Ehdon täyttävien henkilöiden rekrytointiprosessi
 - j. Työllistämisehdon seuranta
 - k. Työllistämisehdon raportointi
 - l. Työllistämisehdon toteutumisen arviointi
 - m. Yhteydenpito työllistämisehdon toteutuksen aikana

Haastattelurunko (2/2)

--- HANKINTAPROSESSIN KEHITTÄMINEN ---

9. Miten Tampereen kaupungin hankinnoilla työllistämisen eri vaiheita voitaisiin mielestäsi kehittää?

--- VAIKUTUKSET ---

10. Miten Tampereen kaupungin työllistämisehto on mielestäsi vaikuttanut palveluntarjoajien kilpailutuksiin osallistumishalukkuuteen?
11. Miten Tampereen kaupungin työllistämisehto on mielestäsi vaikuttanut tarjoajien keskinäiseen kilpailuun?
12. Miten Tampereen kaupungin työllistämisehto on vaikuttanut yrityksesi tarjouksien hinnoitteluun?
13. Miten työllistämisehdon toteuttaminen on vaikuttanut rekrytoitujen tai muiden työntekijöiden töiden järjestelyyn?
14. Miten tyytyväisiä olette olleet työllistämisehdolla rekrytoituihin työntekijöihin?
15. Ovatko työllistämisehdolla rekrytoidut työntekijät saaneet työjakson aikana yrityksen ulkopuolista tukea tai palvelua esimerkiksi työssä pärjäämiseen tai jatkotyöllistymisen edistämiseksi?
16. Mihin työllistämisehdolla rekrytoidut työntekijät ovat jatkaneet työjakson päättymisen jälkeen? Ovatko he jatkaneet esimerkiksi yrityksen palveluksessa, työllistyneet muualle, siirtyneet koulutukseen, muihin palveluihin, työttömyyteen, työvoiman ulkopuolelle, tai ei tietoa.
17. Onko työllistämisehto vaikuttanut pysyvien työpaikkojen syntymiseen yrityksessäsi?
18. Miten pysyvien työpaikkojen syntymistä voitaisiin mielestäsi edistää työllistämisehdolla tai siihen liittyvillä palveluilla?
19. Mitä hyötyä yrityksellenne on ollut työllistämisehdosta hankinnoissa?

--- KOKONAISARVIO ---

20. Minkä kokonaisarvosanan antaisit Tampereen kaupungin hankinnoilla työllistämisen prosessista? Arvioi asteikolla 4–10, tai en osaa sanoa.
21. Tuleeko mieleesi muuta, miten hankinnoilla työllistämisen prosessia voitaisiin mielestäsi parantaa?

--- JULKISET HANKINNAT ---

22. Mitä olet mieltä yleisesti julkisista hankinnoista?
23. Miten sosiaalisen työllistämisen ehdot mielestäsi sopivat julkisiin hankintoihin?
 - a. Onko työllisyyskriteerien käyttö hankinnoissa oikea tapa työllistää vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia?
 - b. Miten työllistämisehdon soveltamista julkisissa hankinnoissa voitaisiin kehittää, jotta ehdosta olisi entistä enemmän hyötyä yrityksille?