



Vuosina 2007 - 2013 toteutettavan Manner-Suomen ESR-ohjelman toimeenpanon arviointi

Ohjelman tulokset ja vaikutukset toimintalinjatasoisten ja
ohjelmatasoisten indikaattoreiden valossa

Ohjelman ja sen toimintalinjojen toimeenpanon arviointi

Arviointiraportti 21.6.2010

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	2
1. Johdanto.....	3
2. Ohjelmataason vaikuttavuus indikaattoritiedon perusteella	5
2.1. Ohjelmataason indikaattori: Osallistujien valmiuksien ja osaamisen paraneminen.....	5
2.2. Ohjelmataason indikaattori: Työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen sijoittuminen ESR-toimenpiteen avulla	9
2.3. Ohjelmataason indikaattori: Verkostot ja kumppanuudet.....	10
2.4 Ohjelmataason indikaattori: Hyvät käytännöt, uudet toimintamallit ja innovaatiot	14
2.5 Ohjelmataason indikaattori: Tasa-arvon edistäminen	16
3. Toimintalinjatason vaikuttavuus.....	22
3.1 Toimintalinja 1: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen.....	22
3.1.1. Toimintalinjan 1. vaikuttavuus indikaattoritietojen valossa	22
3.1.2. Toimintalinjan päämäärien ja tavoitteiden toteutuminen	27
3.1.3 Alustavia tuloksia	30
3.1.4 Hankkeiden eteneminen.....	31
3.2 Toimintalinja 2: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen.....	33
3.2.1. Toimintalinjatason indikaattorit	33
3.2.2. Toimintalinjan päämäärien ja tavoitteiden toteutuminen	34
3.2.3 Alustavia tuloksia	37
3.2.4 Hankkeiden eteneminen.....	38
3.3 Toimintalinja 3: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen.....	40
3.3.1 Toimintalinjakohtaiset indikaattorit.....	40
3.3.2 Toimintalinjakohtaiset tuotokset, tulokset ja vaikutukset.....	44
3.4 Toimintalinja 4: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa	50
3.4.1 Toimintalinjakohtaiset indikaattorit.....	50
3.4.2 Toimintalinjakohtaiset tuotokset, tulokset ja vaikutukset.....	53
4. Ohjelman toimeenpanon onnistuneisuus	57
4.1 Yleistä ohjelman toteutuksesta.....	57
4.2 Ohjelman eteneminen ja toimeenpanon onnistuneisuus.....	61
5. Yhteenveto	66
Liite 1	73

1. Johdanto

Euroopan sosiaalirahaston avulla tuetaan erilaisia työllisyyttä ja osaamista edistäviä hankkeita. Ohjelmalla rahoitetaan hankkeita, joiden tavoitteena on työllistymisen edistäminen, työssä pysyminen ja syrjäytymisen ehkäisy. ESR tukee yrittäjyyttä ja yritysten kehittämistä sekä parantaa työorganisaatioiden toimivuutta ja tuottavuutta kestäväällä tavalla. Rakenteellisilla hankkeilla mm. uudistetaan koulutusjärjestelmiä ja opetussuunnitelmia ja pyritään siten vastaamaan työelämän tarpeisiin. Lisäksi pyritään helpottamaan koulutuksesta työelämään siirtymistä sekä aikuisväestön koulutukseen osallistumisen edellytyksiä.

Manner-Suomen ESR-toimenpideohjelma on valtakunnallinen ja kattaa koko maan. Ohjelmalla rahoitetaan hankkeita, joiden tavoitteena on työllistymisen edistäminen, työssä pysyminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Ohjelmassa on valtakunnallinen osio ja neljä alueellista osiota. Sen toimintalinjat ovat:

- Toimintalinja 1: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen
- Toimintalinja 2: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen
- Toimintalinja 3: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen
- Toimintalinja 4: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa

Ohjelman tavoitteena on luoda 12 000 uutta työpaikkaa, 7 000 uutta yritystä ja vaikuttaa 450 000 henkilön työllistyvyyden ja osaamisen paranemiseen. Sen rahoituskehys on 615,4 milj. €. Lisäksi kansallista julkista rahoitusta ohjelman toteuttamiseksi on varattu 798,7 milj. €. ESR-ohjelman valtakunnallisen osion sisällä rahoitusta on keskitetty kansallista politiikkaa täydentäviin laajoihin valtakunnallisiin kehittämissuunnitelmiin.

Arvioinnista on tehty suunnitelma vuosille 2007-2013. Sen mukaisesti arviointityö on pyritty kytkemään ns. jatkuvan arvioinnin avulla aiempaa kiinteämmin tukemaan ohjelman toteutusta siten, että arviointityö toteutetaan komivaiheisesti. Arvioinnin ensimmäinen vaihe on toteutettu 2007-2009. Siinä rakennettiin toimintalinjakohtaiset ja ohjelmatasoiset indikaattorit, luotiin näitä tuottava seurantajärjestelmä sekä tuotettiin indikaattoritietoon perustuvat arvioinnit kultakin toimintalinjalta ohjelman ensimmäisen toimeenpanovuoden ajalta.

Tämä raportti koskee arvioinnin toista vaihetta 2010-2011. Sen fokuksena on ollut ohjelman ja sen toimintalinjojen edistymisen toiminnallis-operationaalinen arviointi. Toimeksiannon mukaisesti työssä on a) arvioitu ohjelman tuloksia ja vaikutuksia toimintalinjatasoisten ja ohjelmatasoisten indikaattoreiden avulla, sekä b) tehty arviointi ohjelman ja sen toimintalinjojen toimeenpanosta.

Toimintalinjatasoisten ja ohjelmatasoisten indikaattoritietojen tuottaminen ja analysointityö on perustunut jatkuvan arvioinnin periaatteen mukaisesti jo edellisellä arviointikierroksella luotuun toimintalinjatasoiseen ja ohjelmatasoiseen indikaattorijärjestelmään. Indikaattorit kertovat

ohjelman onnistumisesta omien tavoitteidensa saavuttamisessa. Ohjelman ja sen toimintalinjojen tuloksia ja vaikutuksia kuvaavat indikaattorit on määritelty kautta 2007-2013 koskevan ESR-ohjelman arviointisuunnitelmassa ja niitä tuottava systemaattinen jatkuvan seurannan mahdollistava seurantajärjestelmä luotiin ensimmäisessä arviointivaiheessa 2008-2009. Tätä järjestelmää edelleen yhdenmukaistettiin ja systematisoitiin tämän arvioinnin yhteydessä alkuvuodesta 2010.

Osa ohjelman tuloksia ja toteutumista kuvaavista indikaattoreista on saatu suoraan EURA 2007-järjestelmästä. Osa puolestaan on vaatinut kyselyin tehtäviä erillisselvityksiä, joiden työmenetelmät sekä indikaattoreiden lähtötasot määriteltiin edellisellä arviointikierröksellä 2009. Kehitettyyn järjestelmään sekä työmenetelmiin tehtiin vielä alkuvuonna 2010 täydennyksiä ja täsmennyksiä. Erillisselvitettävät indikaattorit, vuotta 2008 koskevat lähtötasot sekä indikaattorien tuottamisessa käytetyt työmenetelmät on koottu arviointiraportin *liitteeseen 1*.

Ohjelman ja sen toimintalinjojen toimeenpanon arvioinnissa keskeisenä fokuksena on ollut ohjelman ja sen toimintalinjojen toteutuminen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Ohjelman puolivälin (väliarvioinnin) tienoissa ohjelman onnistuneen toimeenpanon keskeinen kysymys on tuleeko ohjelma nykyisellä toteutustavalla saavuttamaan tavoitteensa ja pitäisikö ohjelmaa ja sen toteutuskonseptia kehittää, jotta se saavuttaisi tavoitteensa mahdollisimman tehokkaasti. Ohjelman ja sen toimintalinjojen toimeenpanon arviointi on perustunut ensisijaisesti toimintalinjakohtaisen hankekokonaisuuden seurannalle. Keskeinen aineistolähde ohjelman ja sen toimintalinjojen toimeenpanon arvioinnissa on ollut ERS-hankevetäjille maaliskuussa 2010 tehty kysely, johon saatiin vastaukset 711 projektilta. Muina aineistolähteinä on käytetty EURA 2007-järjestelmän tietoja sekä vuoden 2009 toimintalinjakohtaisten arviointien tuloksia.

2. Ohjelmataason vaikuttavuus indikaattoritiedon perusteella

Ohjelmataason indikaattoreilla mitataan ESR-ohjelman kaikkia toimintalinjoja koskevia vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia. Ohjelma-asiakirjassa määritetyt ohjelmataason indikaattorit ohjelmakaudella 2007-2013 ovat:

- Osallistujien valmiuksien ja osaamisen parantaminen
- Työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen sijoittuminen ESR-toimenpiteiden avulla
- Verkostot ja kumppanuudet
- Hyvät käytännöt, uudet toimintamallit ja innovaatiot, ja
- Tasa-arvon edistäminen

Ohjelmataason indikaattorit ovat luonteeltaan pääosin laadullisia ja niiden lähtö- ja tavoitetasot sekä tuottamismenetelmät on määritetty ensimmäisessä arviointivaiheessa tehdyissä selvityksissä.

2.1. Ohjelmataason indikaattori: Osallistujien valmiuksien ja osaamisen paraneminen

OPAL-palautteen perusteella ESR-toiminnalla on tuettu vuonna 2009 kokonaisuutena varsin onnistuneesti koulutukseen osallistuneiden valmiuksia ja osaamisen paranemista.

Ammatillisessa koulutuksen vuonna 2009 päättäneistä 65 % koki, että koulutus on lisännyt ammattitaitoa erinomaisesti tai hyvin.

Valmentavassa koulutuksessa vuonna 2009 päättäneistä 53 % koki, että koulutus on lisännyt mahdollisuuksia ammatin löytymiseen.

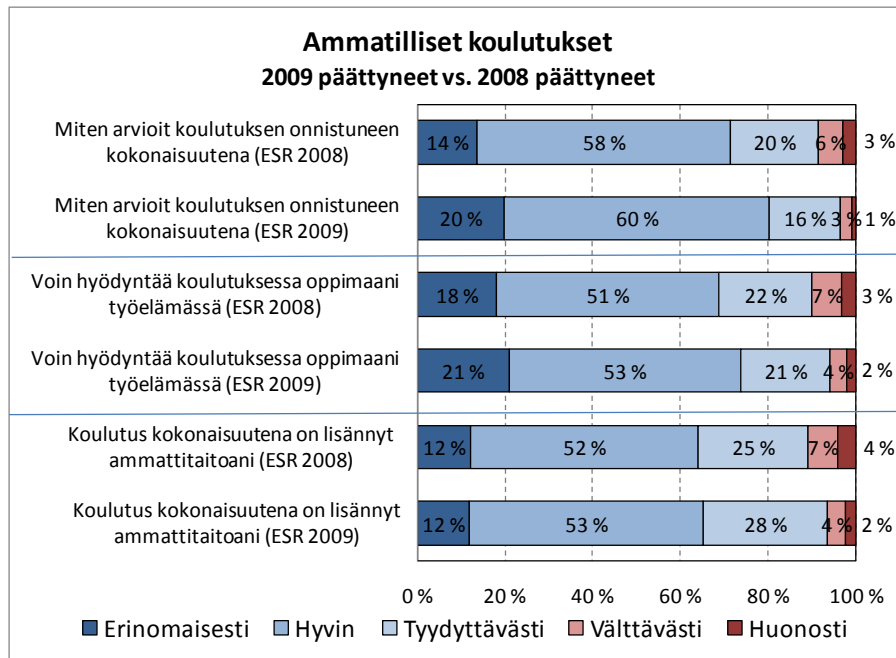
Edelliseen vuoteen (2008) nähden ammatillisen koulutuksen koettu hyöty on vuonna 2009 selvästi parantunut. Valmentavan koulutuksen osalta koettu hyöty on puolestaan edellisvuoteen nähden heikentynyt.

ESR-koulutuksen hyöty koetaan kauttaaltaan hieman kansallista koulutusta vähäisemmäksi.

Osallistujien valmiuksien ja osaamisen paranemista arvioitiin vuonna 2009 päättyneiden ESR-rahaa saaneiden koulutusten OPAL-palautteiden perusteella. Tiedot pohjautuvat 57

ammattillisen koulutuksen ja 101 valmentavan koulutuksen kursseihin osallistuneiden henkilöiden vastauksiin (n= 1826)¹.

OPAL palautteen mukaan ammatilliseen ESR-rahoitteiseen koulutukseen vuonna 2009 osallistuneista 63 % koki koulutuksen lisänneen erinomaisesti tai hyvin koulutuksessa olleen ammattitaitoa. Vastaavasti koulutuksessa oppimaansa arvioi voivansa työelämässä hyödyntää 74 % vastaajista. Merkille pantavaa on, että edellisen ohjelmakauden loppuun verrattuna (vuonna 2008 päättyneet ESR-koulutukset) osallistujien ammatillisesta koulutuksesta kokema hyöty on selvästi parantunut. (Kuva 1.)

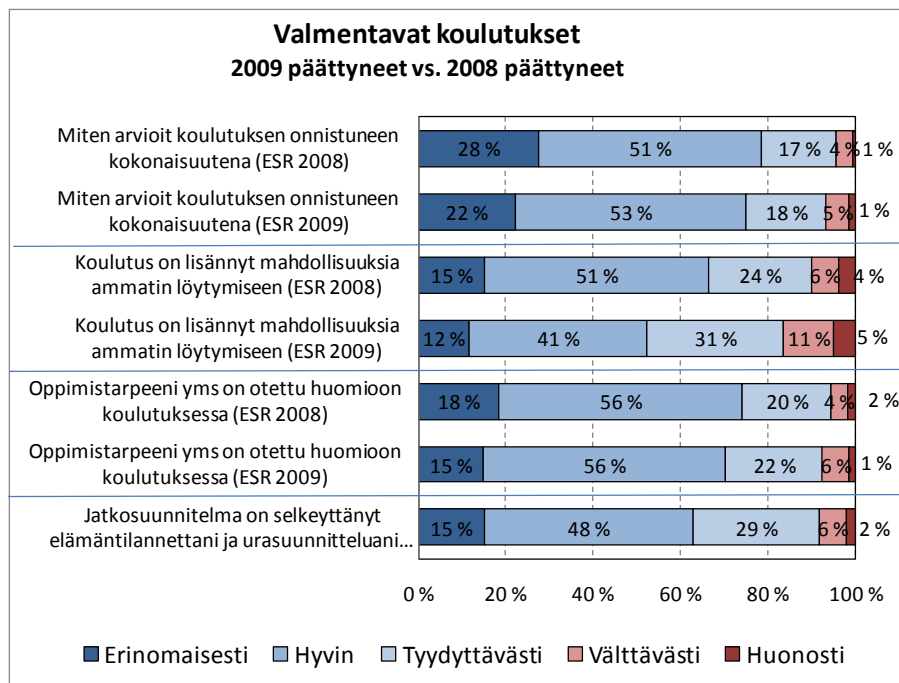


Kuva 1. Ammatillisen koulutuksen arvioitu hyöty 2008 ja 2009.

Valmentavan ESR-koulutukseen vuonna 2009 osallistuneista reilut puolet, eli 53 %, koki koulutuksen lisänneen erinomaisesti tai hyvin mahdollisuuksiaan ammatin löytämiseen. Yli 70 % vastaajista katsoi osaamistarpeidensa, koulutuksen ja työkokemuksen otetun erinomaisesti tai hyvin huomioon koulutuksessa. Vastaavasti jatkosuunnitelman koki selkeyttäneen elämäntilannetta ja urasuunnittelua 63 % vastaajista. Toisin kuin ammatillisen koulutuksen osalta, valmentavaan ESR-koulutukseen osallistuneiden koulutuksesta kokema hyöty on

¹ OPAL -järjestelmä on työhallinnon tietokantapohjainen työvoimakoulutuksen opiskelijapalautteen hallinnoinnin ja raportoinnin atk-sovellus, jonka periaatteena on koulutuksen laadun jatkuva seuranta asiakaslähtöisesti internet-sovellusta hyödyntäen. Palautetta kerätään kaikilta koulutuksessa olleilta koulutuskohtaisesti koulutuksen loppuvaiheessa (päättöpalaute) sekä koulutuksen kuluessa (välipalaute). OPALin avulla mitataan oppimisen ja opiskelun edellytyksiä, opiskelijatytytyväisyyttä ja työvoimakoulutushankintojen onnistuneisuutta. Palautetta kerätään erikseen ammatillisen ja valmentavan koulutuksen osalta

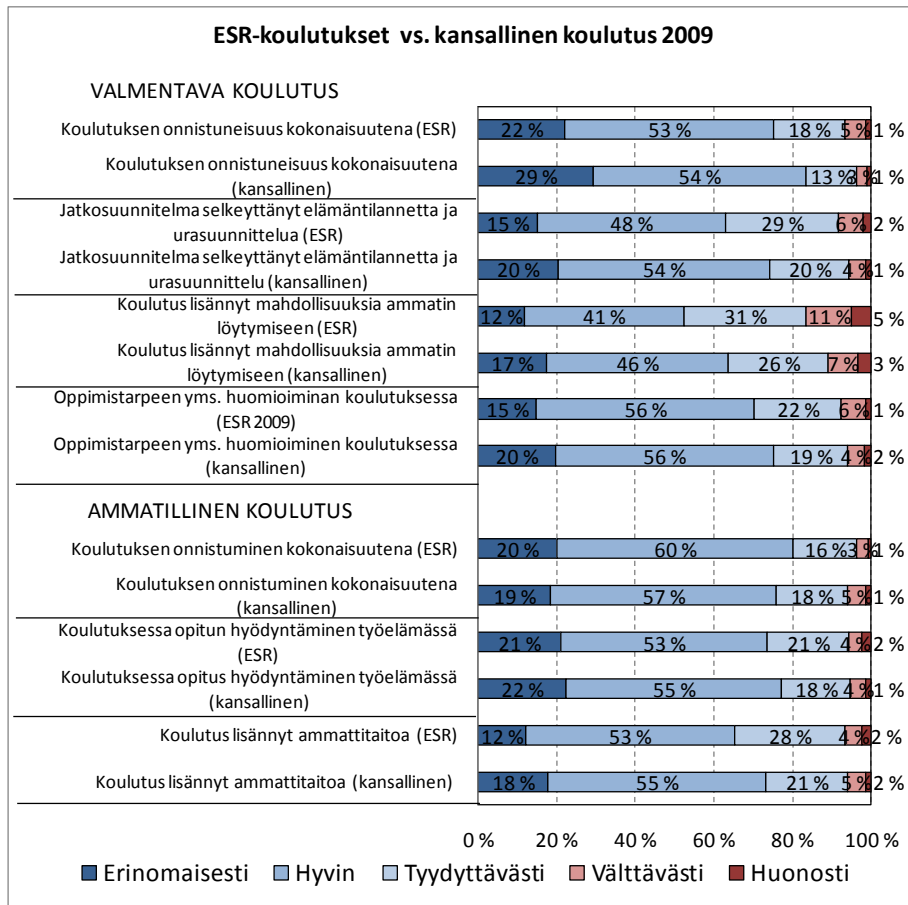
vuonna 2009 päättyneiden koulutusten osalta arvioitu hieman vähäisemmäksi, kuin edellisenä vuonna 2008. (Kuva 2). Tämä saattaa osin selittyä suhdannetekijöiden muutoksella - talous- ja työllisyystilanteen heikentyessä valmentavan koulutuksen koettu välitön hyöty juuri ammatin löytämisen osalta voi lyhyellä aikavälillä heiketä, kun töitä ei ole tarjolla.



Kuva 2. Valmentavan koulutuksen arvioitu hyöty 2008 ja 2009.

Kansallisesti rahoitettuja valmentavia ja ammatillisia koulutuksia päättyi vuonna 2009 yli 3000 (ESR-rahoitteisia koulutuksia oli 158). Näihin osallistui lähes 40 000 koulutettavaa (ESR 1 826). Verrattaessa ESR-koulutuksiin osallistuneiden vastauksia kansallisiin koulutuksiin osallistuneiden vastauksiin näyttäisi siltä, että kansallisen koulutuksen hyöty osallistujille on koettu hieman ESR-koulutusta paremmaksi. Tämä näkyy erityisesti valmentavan koulutuksen puolella. (Kuva 3.). Vertailusta ei kuitenkaan voi tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä, sillä ESR-koulutuksiin ja kansallisiin koulutuksiin osallistuneiden profiilit poikkeavat suuresti toistaan² ja tämän vuoksi on myös oletettavaa, että koulutusten tavoitteet ja sisällöt ovat jonkin verran eronneet toisistaan.

² Kansallisesti tuotetussa valmentavassa koulutuksessa mm. muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien osuus on suhteessa moninkertainen (39 %) verrattuna ESR-rahoitteeseen koulutukseen (12 %). Vastaavasti ESR-koulutuksissa on ollut huomattavan paljon enemmän ammatillisen tutkinnon tai opistoasteen suorittaneita (ESR 54 %, kansallinen 38 %) sekä yli 45-vuotiaita (ESR 40 %, kansallinen 30%).



Kuva 3. Valmentavan ja ammatillisen koulutuksen arvioitu hyöty ESR- koulutuksessa ja kansallisessa koulutuksessa vuonna 2009.

2.2. Ohjelmaston indikaattori: Työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen sijoittuminen ESR-toimenpiteen avulla

ESR-toimenpiteissä on vuosina 2007-2009 aloittanut 111 816 henkilöä ja päättänyt 18 996 henkilöä. Kyseisenä aikana ESR-toimenpiteissä on tuotettu 1 289 637 koulutus- ja henkilötyöpäivää.

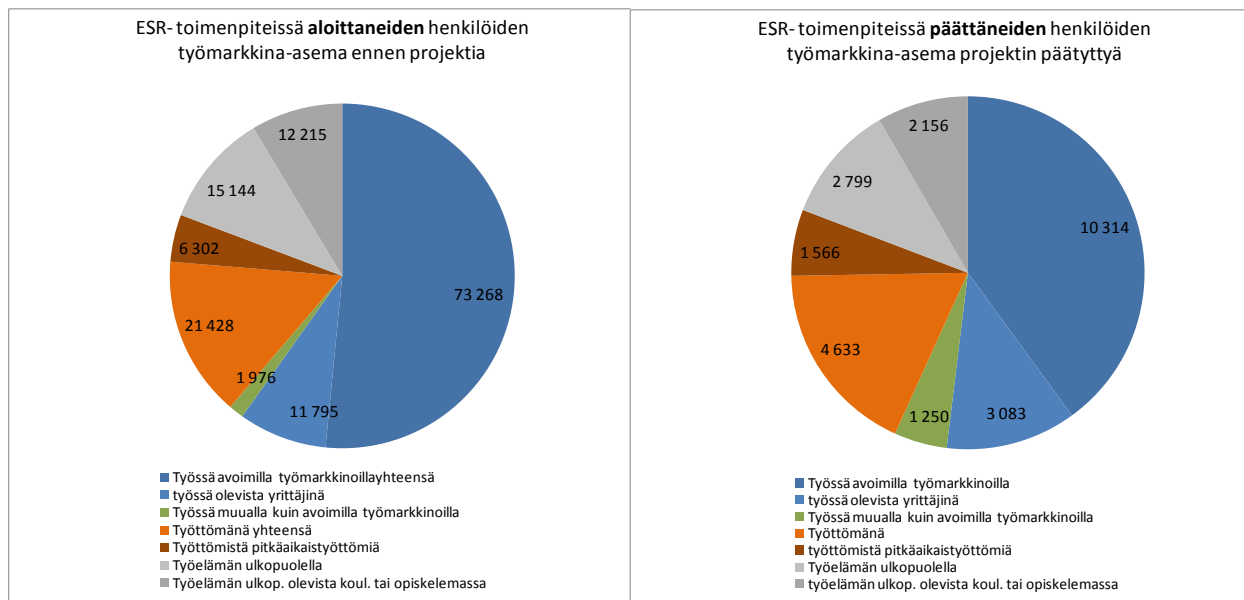
ESR-toimenpiteen jälkeistä sijoittumista kuvaavaa indikaattoria ei toistaiseksi pystytä tämänvuotisen arvioinnin yhteydessä tuottamaan. Indikaattorin muodostamisen keskeisenä haasteena on se, että ESR-toimenpiteistä työhön sijoittuneiden osuudesta ei toistaiseksi ole saatavissa tietoja. Työ asian ratkaisemiseksi on käynnissä ja indikaattori tuotetaan heti, kun tarvittava aineisto on saatavissa.

Ohjelmaston indikaattorilla: Työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen sijoittuminen ESR-toimenpiteen avulla pyritään selvittämään ESR-toimenpiteiltä sijoittumista/työmarkkina-asemaa toimenpiteiden jälkeen. Esimerkkejä näkökulmista, joita ao. indikaattorin vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia mitattaessa voisi ohjelma-asiakirjan mukaan ottaa huomioon, ovat esimerkiksi: sijoittuminen työelämään tai koulutukseen toimenpiteiden jälkeen ja kuntoutuminen työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin tai muihin jatkopolkuihin. Indikaattorin muodostamisen keskeisenä haasteena on se, että työhön sijoittuneiden osuudesta ei toistaiseksi ole saatu luotettavia tietoja; työttömäksi päätyneistä tämä tieto on saatavissa.

Ongelmaa on pyritty ratkaisemaan työ- ja elinkeinoministeriön, tilastokeskuksen sekä muiden tahojen yhteistyönä. Pyrkimyksenä on, että valtakunnallisista tilastoista suoritettaisiin ristiinajoja siten, että muuallekin kuin työvoimatoimiston työttömien kirjoihin päätyneitä pystyttäisiin tilastoimaan tarkasti. Tämä työ on siinä määrin edistynyt, että työhön päätyneistä voidaan jo saada tarkkaa tietoa, mutta ongelmana on erotella kaikista valtakunnan työhön päätyneistä ESR-projekteihin osallistuneet. Tämän vuoksi ohjelma-asiakirjassa määriteltyä ESR-toimenpiteen jälkeistä sijoittumista kuvaavaa indikaattoria ei toistaiseksi pystytä tuottamaan. Tämänhetkisen tiedon valossa vuotta 2009 koskevat tiedot ESR-projekteihin osallistuneiden sijoittumisista olisi saatavissa syksyllä 2010. Tällöin indikaattori voidaan tuottaa kevään 2011 arvioinnin raportointiin. Ongelmaksi järjestelmässä jäävät edelleen syrjäytyneet ja muut alaryhmät, joita ei saa erotelluksi muista ESR-toimenpiteissä olleista. Tämän vuoksi saattaa olla tarkoituksenmukaista tehdä erillisselvitys syrjäytymisvaarassa oleville ryhmille tarkoitettujen hankkeiden osalta vuotta 2010 koskevassa arvioinnissa (vuoden 2011 arviointiraporttiin).

Koska ESR-toimenpiteen jälkeistä sijoittumista kuvaavaa indikaattoria ei toistaiseksi pystytä tämänvuotisen arvioinnin yhteydessä tuottamaan, pyritään vuoden 2011 arvioinnissa tähän indikaattoriin ja sen vaihtoehtoihin tuottamistapoihin kiinnittämään erityistä huomiota. Seuraavassa on lyhyesti perustietoja tähänastisia ESR-toimenpiteistä ja niiden kohteista (EURA-järjestelmä 12.4.2010).

Seurantatietojen perusteella ESR-toimenpiteissä on vuoden 2009 loppuun mennessä aloittanut yhteensä 111 816 henkilöä (joista naisia 57 599). Vastaavasti ESR-toimenpiteissä päättäneitä on tähän mennessä ollut yhteensä 18 996 henkilöä (joista naisia 8 414) ja keskeyttäneitä 2 201 henkeä. Aloittaneiden ja päättäneiden henkilöiden määriä ja työmarkkina-asemaa on kuvattu oheisessa kuvassa 4.



Kuva 4. ESR-toiminnan alkaneet ja päättäneet työmarkkina-aseman mukaan (EURA 2007).

ESR-toimenpiteiden välittöminä tuotoksina on vuosien 2007 - 2009 aikana tuotettu 1 289 637 koulutus- ja henkilötyöpäivää sekä suoritettu ESR-toimenpiteiden avulla vuosien 2007–2009 aikana 831 tutkintoa tai osatutkintoa (joista 389 naisten suorittamaa). ESR-toimenpiteiden avulla on luotu lisäksi 5819 työpaikkaa (joista naisten työpaikkoja on 2 533) ja synnytetty noin 3 700 uutta yritystä.

2.3. Ohjelmason indikaattori: Verkostot ja kumppanuudet

Ohjelmatasolla tarkasteltuna 96 prosenttia hankkeista ilmoitti hankkeeseensa sisältyvän tavoitteiden saavuttamista tukevan verkoston tai kumppanuusyhteistyön luomista. Hankkeista 82 prosenttia koki yhteistyöverkoston tai kumppanuusyhteistyön merkityksen olevan erittäin tärkeä hankkeen tavoitteiden saavuttamisen kannalta.

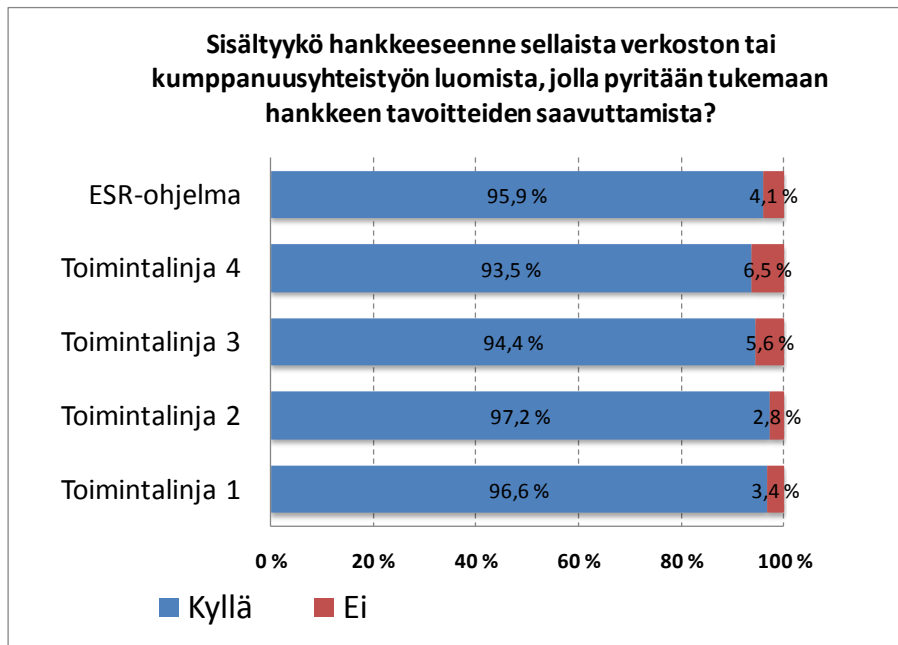
Verkosto- ja kumppanuusyhteistyö yritysten kanssa on lisääntynyt viime vuodesta, mutta työllistymistä koskevien verkosto- ja kumppanuusyhteistyön tavoitteiden osuus on laskenut.

Verkostoista ja kumppanuusyhteistyöstä saatu hyöty on lisääntynyt selvästi hankkeiden ja ohjelman edetessä.

ESR-ohjelman arviointitiedon yhteydessä toteutetun hankekyselyn verkostoja ja kumppanuuksia kartoittavaan osioon tuli vastauksia yhteensä 686 kappaletta. Vastaaajista 484 oli hankkeita, jotka eivät viime vuoden arviointikyselyyn olleet osallistuneet. Uusia hankkeita pyydettiin arvioimaan verkostojaan ja kumppanuuksiyhteistyötään tarkemmin kuin viime vuonna kyselyyn jo vastanneiden hankkeiden.

Verkostojen ja kumppanuuksien merkitys on edelleen hankkeille tärkeä

Kuten alla olevasta kuvasta käy ilmi, lähes kaikilla ESR-ohjelman hankkeilla on tavoitteita tukevaa verkosto- ja kumppanuuksiyhteistyötä. Ohjelmatasolla tarkasteltuna noin 96 prosenttia hankkeista ilmoitti hankkeeseensa sisältyvän sellaista verkoston tai kumppanuuksiyhteistyön luomista, jolla pyritään tukemaan hankkeen tavoitteiden saavuttamista.



Kuva 5. ESR-ohjelman hankkeet ja niiden verkostot sekä kumppanuudet.

Uusista kyselyyn osallistuneista hankkeista 82,0 prosenttia (82,3 % vuonna 2009) koki yhteistyöverkoston tai kumppanuuksiyhteistyön merkityksen olevan erittäin tärkeä hankkeen tavoitteiden saavuttamisen kannalta.

Verkosto- ja kumppanuuksiyhteistyö yritysten kanssa on lisääntynyt viime vuodesta

Uudet, verkosto- ja kumppanuuksiyhteistyötä toteuttavat hankkeet tekevät eniten verkosto- ja kumppanuuksiyhteistyötä yritysten (2010: 74,5 % - 2009: 68,2 %), oppilaitosten (2010: 73,5 % - 2009: 72,2 %) sekä julkisen sektorin viranomaisten (2010: 71,9 % - 2009: 68,7 %) kanssa. Kolmen pääasiallisen yhteistyökumppanin listaus on täsmälleen sama kuin viime vuonna, mutta yritysten osuus kumppanuuksitoimijoista on noussut selvästi. Yritysten osuuden lisääntymisen

syyksi voidaan nähdä taloudellisen suhdannetilanteen muutokset – kohdentamalla ESR-hanketoimintaa yrityksiin pyritään tekemään ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.

Verkosto- ja kumppanuusyhteistyön kohteissa on selkeitä toimintalinjakohtaisia eroja. Alla olevassa listauksessa on lueteltu kolme keskeisintä verkosto- ja kumppanuusyhteistyön tahoa toimintalinjoittain.

- **Toimintalinja 1:** Yritykset (89,5 %), Julkisen sektorin viranomaiset (72 %), Oppilaitokset (67,8 %)
- **Toimintalinja 2:** Julkisen sektorin viranomaiset (83 %), Oppilaitokset (79,1 %), Järjestöt (71,2 %)
- **Toimintalinja 3:** Yritykset (78,8 %), Korkeakoulut/tutkimuslaitokset (78,8 %), Oppilaitokset (74,1 %)
- **Toimintalinja 4:** Muut julkisen sektorin toimijat (85,7 %), Julkisen sektorin viranomaiset (76,2 %), Oppilaitokset (66,7 %)

Työllistymistä koskevien verkosto- ja kumppanuusyhteistyön tavoitteiden osuus on laskenut

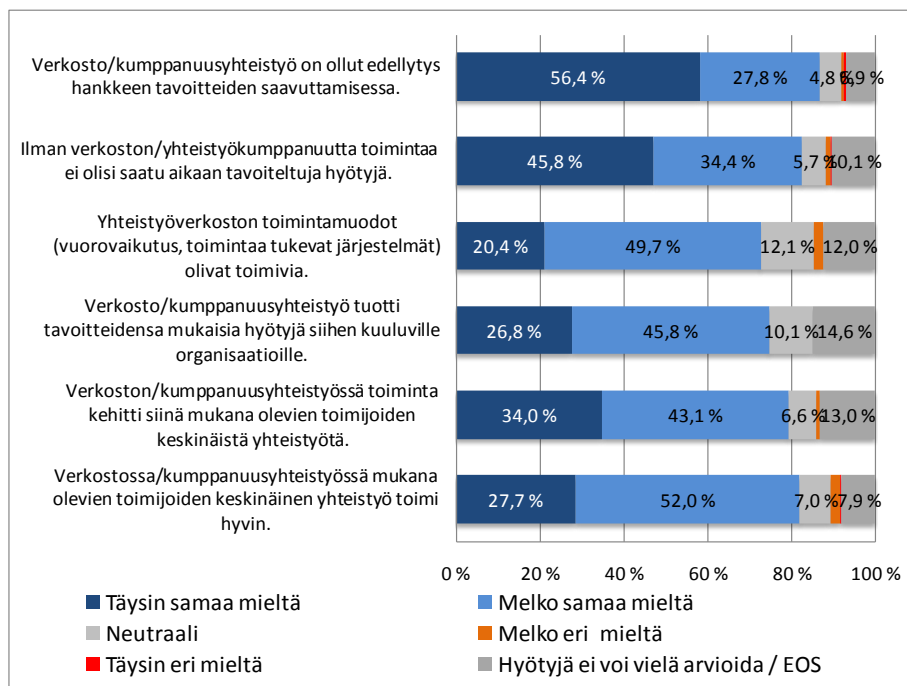
Vuoden 2009 tapaan valtaosa ESR-ohjelman hankkeissa synnytetystä verkosto- ja kumppanuusyhteistyöstä keskittyy tiedon ja osaamisen siirtämiseen. Uusista hankkeista 88,5 prosenttia (2009: 87,1 %) ilmoitti tämän olevan yhteistyön tavoitteena. Työllistämistä edistävien mallien kehittäminen tai suorien toimenpiteiden toteuttaminen kohderyhmien työllistymisen edistämiseksi ovat kumppanuusyhteistyön tavoitteina vähentyneet edellisen vuoden hankekyselystä. Työllistämistä edistävien mallien kehittämisen ilmoitti tänä vuonna kumppanuusverkoston tavoitteeksi 47,6 prosenttia, kun se viime vuonna oli 48,7 prosenttia. Vastaavasti suorien toimenpiteiden toteuttaminen kohderyhmien työllistymiseksi oli tänä vuonna tavoitteena 37,2 prosentilla, kun se viime vuonna oli 41,6 prosenttia. Lisäksi jonkin muun palvelujärjestelmän kehittämistyö on yhteistyön tavoitteena laskenut lähes seitsemän prosenttiyksikköä. Näyttääkin siltä, että verkosto- ja kumppanuusyhteistyön päätavoitteiksi ovat nousemassa tiedon ja osaamisen siirtämisen lisäksi yleinen yhteistyön synnyttäminen.

Verkostoista ja kumppanuusyhteistyöstä saatu hyöty on lisääntynyt selvästi hankkeiden ja ohjelman edetessä

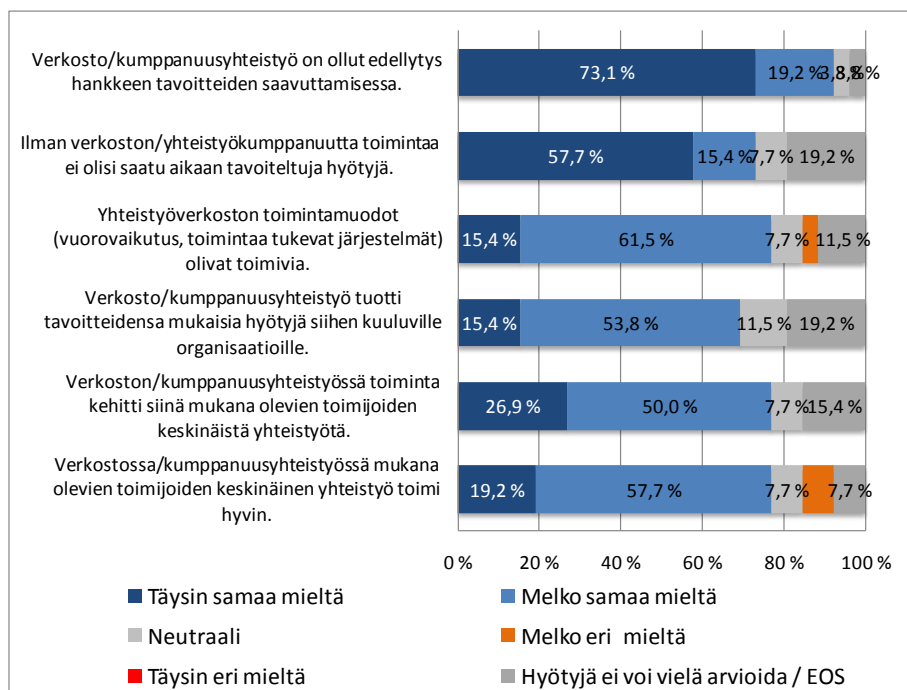
Kumppanuuksien ja verkostojen tuoma hyöty sekä lisäarvo ohjelmatoiminnan ja rahoitettujen hankkeiden toteutukselle on keskeistä indikaattorin arvioinnissa. Alla olevissa kahdessa Kuvassa on esitetty hankekyselyyn vuosina 2009 ja 2010 osallistuneiden kaikkien vastaajien arvioita siitä, mitä hyötyä ja lisäarvoa kumppanuudet ovat tuottaneet ja miten verkostot ovat toimineet.

Kuten kuvista 6. ja 7. käy hyvin ilmi, arviot kumppanuuksien ja verkostojen hyödystä ja toimivuudesta ovat lisääntyneet kauttaaltaan hankkeiden edetessä. Kumppanuuksien ja verkostojen muodostuminen sekä kypsyminen ja näistä saatavien hyötyjen konkretisoituminen

käy hyvin myös ilmi siitä, että Hyötyjä ei voi vielä –arvioida vastausten osuus on merkittävästi laskenut vuoden 2010 kyselyssä.



Kuva 6. Verkostosta tai kumppanuusyhteistyöstä saatu hyöty vuoden 2010 kyselyssä.



Kuva 7. Verkostosta tai kumppanuusyhteistyöstä saatu hyöty vuoden 2009 kyselyssä.

2.4 Ohjelmatason indikaattori: Hyvät käytännöt, uudet toimintamallit ja innovaatiot

Hyvien käytäntöjen leviämiseen osaksi kansallista toimintaa suhtaudutaan edelleen myönteisesti. Kyselyyn vastanneista hankkeista 86 prosenttia pyrkii tuottamaan hyvän käytännön siirrettäväksi kansalliseen toimintaan ja 59 prosenttia hankkeista uskoi, että hankkeen tuottaman tärkeimmän hyvän käytännön siirto kansalliseen toimintaan tulee onnistumaan.

Yleinen taloudellinen tilanne sekä resurssien puute ovat suurimpia hyvien käytäntöjen leviämisen esteitä

Hyvien käytäntöjen leviämisen vaikuttavuus- ja hyötytietoja ei pystytä vielä tämän arviointikierroksen aikana tarkastelemaan

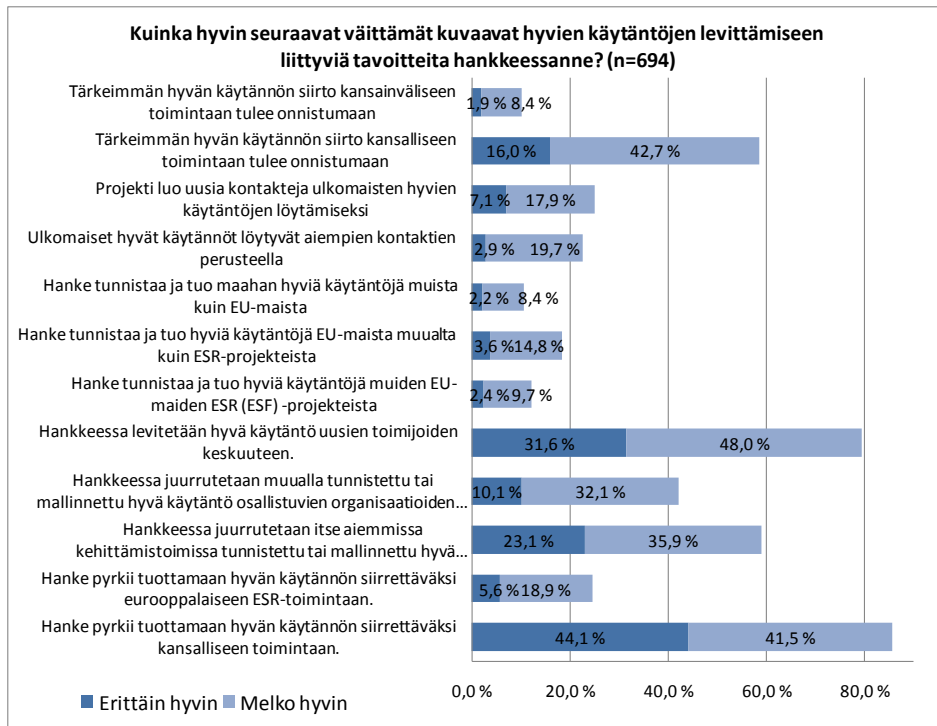
Hyvien käytäntöjen leviämisen vaikuttavuus- ja hyötytietoja ei pystytä vielä tämän arviointikierroksen aikana tarkastelemaan. Vuoden 2010 arvioinnin osalta ESR-ohjelman hankkeilta on kerätty edellisen vuoden arviointikierroksen tapaan näkemyksiä siitä, missä määrin ja millaisia hyviä käytäntöjä hankkeet uskovat pystyvänsä tuottamaan, välittämään sekä valtavirtaistamaan. Lisäkomponentteina tämän vuoden kyselyssä vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa myös seuraaviin hyvien käytäntöjen levittämisen onnistumiseen liittyviin väittämiin:

- Tärkeimmän hyvän käytännön siirto kansalliseen toimintaan tulee onnistumaan
- Tärkeimmän hyvän käytännön siirto kansainväliseen toimintaan tulee onnistumaan³

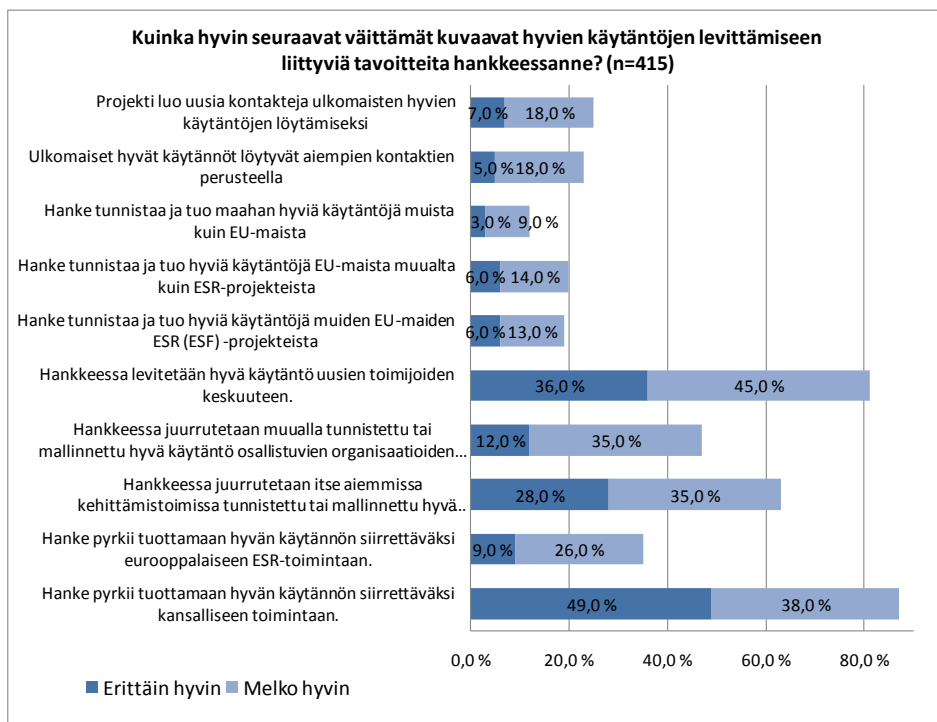
Hyvien käytäntöjen leviämiseen osaksi kansallista toimintaa suhtaudutaan edelleen myönteisesti.

Ohjelmatasolla tarkasteltuna hyvien käytäntöjen leviämiseen liittyvät näkemykset ovat edelleen yhtä myönteisiä kuin edellisen vuoden arviointikyselyssä. Hankkeiden keskeisimpänä tavoitteena on pyrkiä tuottamaan hyviä käytäntöjä osaksi kansalliseen toimintaan sekä levittämään hyviä käytäntöjä uusien toimijoiden keskuuteen. Hankkeiden tuottamien tärkeimpien hyvien käytäntöjen siirtoon osaksi kansallista toimintaa suhtaudutaan myös myönteisesti. Tähän uuteen arviointijärjestelmän kysymykseen vastanneista hankkeista 58,7 prosenttia katsoi, että hankkeen tuottaman tärkeimmän hyvän käytännön siirto kansalliseen toimintaan tulee onnistumaan.

³ Tarkoituksena on ensi vuoden hankekyselyssä pyytää hyvien käytäntöjen levittämisessä onnistuneita hankkeita kuvaamaan niitä mekanismeja, joita pitkin hyvien käytäntöjen leviäminen on edennyt.



Kuva 8. ESR-ohjelman hankkeiden näkemyksiä hyvien käytäntöjen leviämisestä vuoden 2010 arviointikyselyssä



Kuva 9. ESR-ohjelman hankkeiden näkemyksiä hyvien käytäntöjen leviämisestä vuoden 2009 arviointikyselyssä.

Yleinen taloudellinen tilanne sekä resurssien puute ovat suurimpia hyvien käytäntöjen leviämisen esteitä

Hyvien käytäntöjen leviämiseen liittyviä esteitä kartoitettiin vuoden 2010 arviointikyselyssä erillisellä avokysymyksellä. Avokysymysten perusteella voidaan todeta, että suurin osa hankkeista on vielä hyvien käytäntöjen levittämisen osalta alkuvaiheessa, eikä käytännön levittämistyö ole vielä ollut ajankohtaista. Ne projektit, jotka levittämistyön ovat aloittaneet, nostavat viime vuodesta poiketen esiin yleiseen taloudelliseen tilanteeseen sekä resurssien puutteeseen liittyvät haasteet. Yleisen taloudellisen tilanteen nähdään heikentäneen merkittävästi kohdeorganisaatioiden mahdollisuuksia hyödyntää ja ottaa käyttöön hankkeiden synnyttämiä hyviä käytäntöjä. Käytännössä tämä johtuu resurssien puutteesta eli hyvien käytäntöjen käyttöönoton esteeksi kohdeorganisaatioissa kuvataan usein rahan sekä henkilöresurssien puute.

2.5 Ohjelmatason indikaattori: Tasa-arvon edistäminen

Tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä tehdään joka toisessa ESR-ohjelman hankkeessa. Varsinaisten tasa-arvotavoitteiden määrä tasa-arvoa edistävissä hankkeissa on kuitenkin suhteellisen vähäinen.

Tasa-arvon edistäminen työelämässä sekä syrjäytymisen ehkäiseminen ovat keskeisiä tuloksia tasa-arvoa edistävissä hankkeissa

Tasa-arvoa edistävät toimenpiteet keskittyvät hyvien käytäntöjen synnyttämiseen.

Vuoden 2009 ESR-ohjelman arviointiraportissa todettiin tasa-arvon osalta seuraavat johtopäätökset:

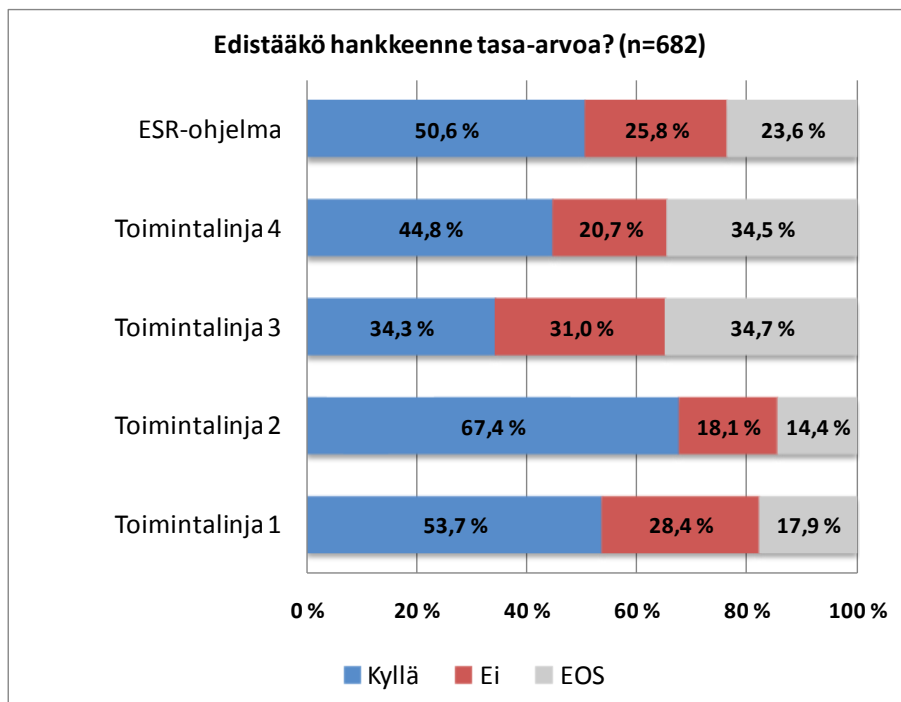
- Tasa-arvoa ei voida pitää ohjelmassa varsinaisena horisontaalisena teemana, joka tunkeutuisi kaikkeen hanketoimintaan.
- Valtaosassa hankkeista kohderyminä on naisia ja miehiä, joiden hyvinvointia ja työmarkkina-asemaa hankkeet pyrkivät vahvistamaan. Tasa-arvovaikutuksia syntyy siten myös varsinaisten tasa-arvohankkeiden ulkopuolella.
- Sukupuolijakauma ESR-ohjelmassa aloittaneiden henkilöiden osalta on varsin tasainen.

Tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä tehdään joka toisessa ESR-ohjelman hankkeessa.

Vuoden 2010 hankekyselyssä ESR-ohjelman hankkeita lähestyttiin tasa-arvoa koskevissa kysymyksissä hieman eri tavalla kuin vuonna 2009. Vuoden 2009 kyselyssä hankkeita

pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-5 sitä, kuinka tärkeinä he tasa-arvon edistämistä ja siihen liittyviä osatekijöitä hankkeessaan pitävät tavoitetasolla. Vuoden 2010 kyselyssä nämä kysymykset oli muutettu yksinkertaisempiin muotoihin, joilla pyrittiin vähentämään tulkinnanvaraisuutta kysymyksenasettelussa sekä kartoittamaan nimenomaan aikaansaatuja tuloksia.

Vuoden 2010 tuloksien perusteella hieman yli puolet ESR-ohjelmasta rahoitetuista hankkeista kokee edistävänsä tasa-arvoa. Toimintalinjakohtaisissa tuloksissa on selkeää vaihtelua. Suhteellisesti eniten tasa-arvoa edistäviä hankkeita on toimintalinjassa 2, kun taas suhteellisesti vähiten näitä on toimintalinjassa 3. Toimintalinjojen tavoitteet ja painopisteet huomioiden tässä havainnossa ei ole mitään yllättävää.



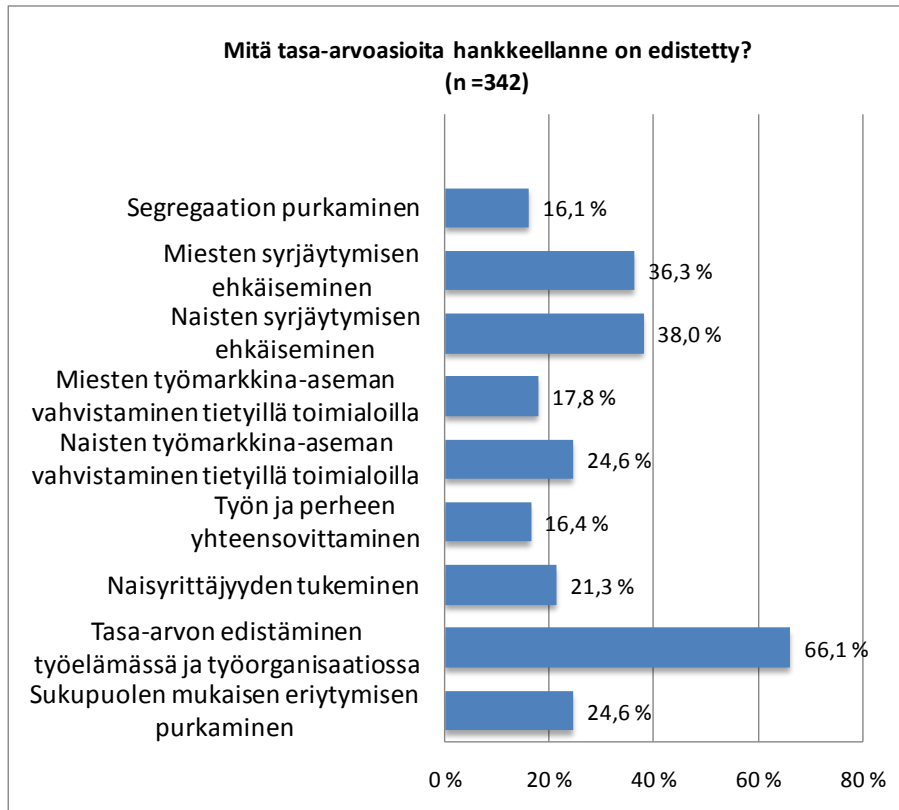
Kuva 10. Tasa-arvoa edistävien hankkeiden suhteellinen osuus toimintalinjoittain ja koko ohjelmatasolla.

Tasa-arvon edistäminen työelämässä sekä syrjäytymisen ehkäiseminen ovat keskeisiä tuloksia tasa-arvoa edistävissä hankkeissa

Hankkeita, jotka toimintalinjakohtaisissa kyselyissä tunnistettiin tasa-arvoa edistäviksi, pyydettiin identifioimaan niitä keskeisiä tekijöitä, joissa tasa-arvoa on onnistuttu edistämään. Alla esitetyt ulottuvuudet on määritetty aiempien ohjelmakausien tasa-arvoon liittyvien arviointiraporttien pohjalta.

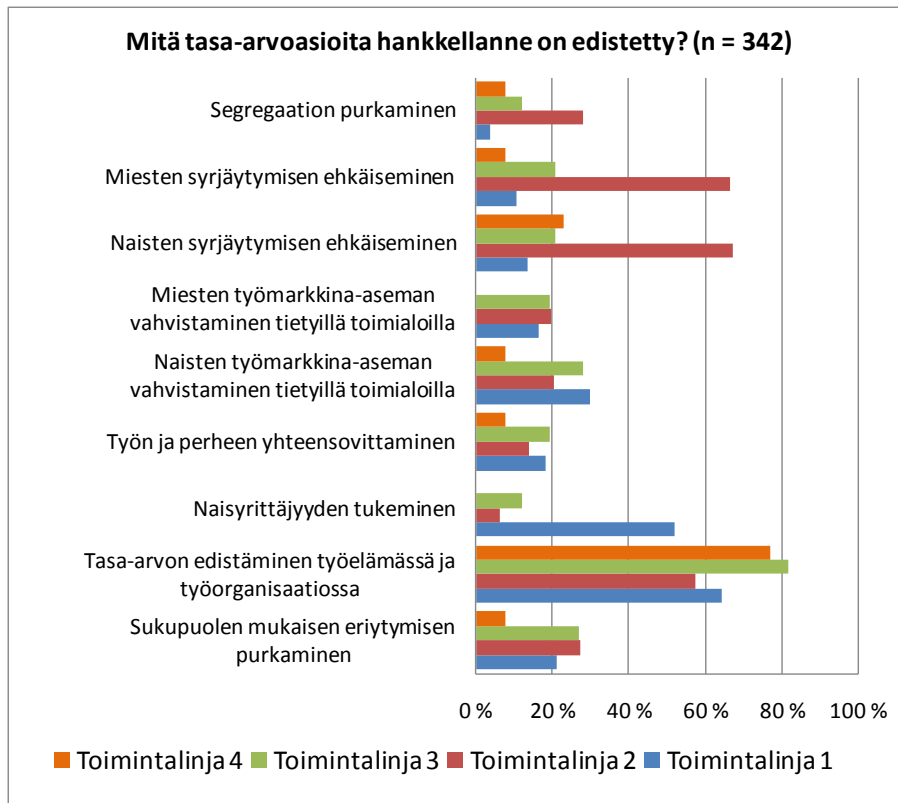
Kuten kuvasta 11. käy ilmi, suurimmat edistymiset ohjelmatasolla ovat kohdentuneet tasa-arvon edistämiseen työelämässä sekä miesten ja naisten syrjäytymisen ehkäisemiseen. Edistämistä

koskevat kyselytulokset eivät poikkea juurikaan viime vuonna tehdyn arviointikyselyn tuloksista, joissa hankkeita pyydettiin arvioimaan alla mainittujen tekijöiden merkitystä hankkeen tavoitteina. Tasa-arvoasioiden edistymistä on siis tapahtunut niillä osa-alueilla, joita hankkeet tavoittelivatkin. Ainoa selkeä poikkeama on tasa-arvon edistäminen työelämässä ja työorganisaatioissa, joissa edistymistä kuvaava tulosmittari on selkeästi muita korkeampi.



Kuva 11. Tasa-arvoasioiden edistyminen ohjelmatasolla.

Alla olevassa kuvassa 12. on kuvattu tasa-arvoasioiden edistyminen toimintalinjoittain. Toimintalinjakohtaiset painopisteet ja tavoitteet heijastuvat hyvin myös tasa-arvoa koskeviin osatekijöihin. Tasa-arvon edistäminen työelämässä ja työorganisaatioissa on selkeästi kaikille toimintalinjoille yhteinen tekijä.



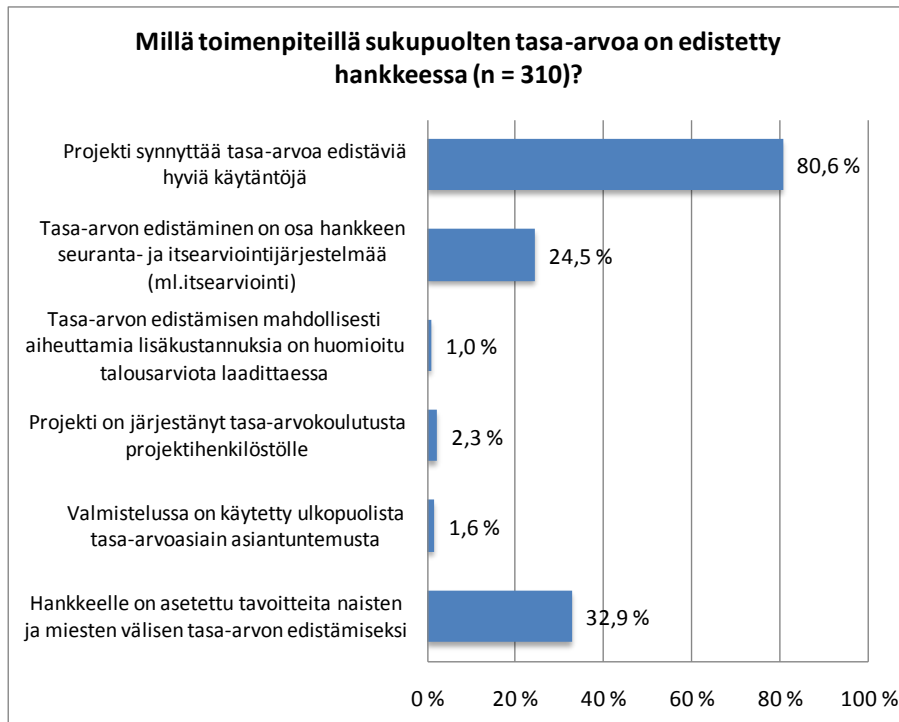
Kuva 12. Tasa-arvoasioiden edistyminen toimintalinjoittain.

Tasa-arvoa edistävät toimenpiteet keskittyvät hyvien käytäntöjen synnyttämiseen.

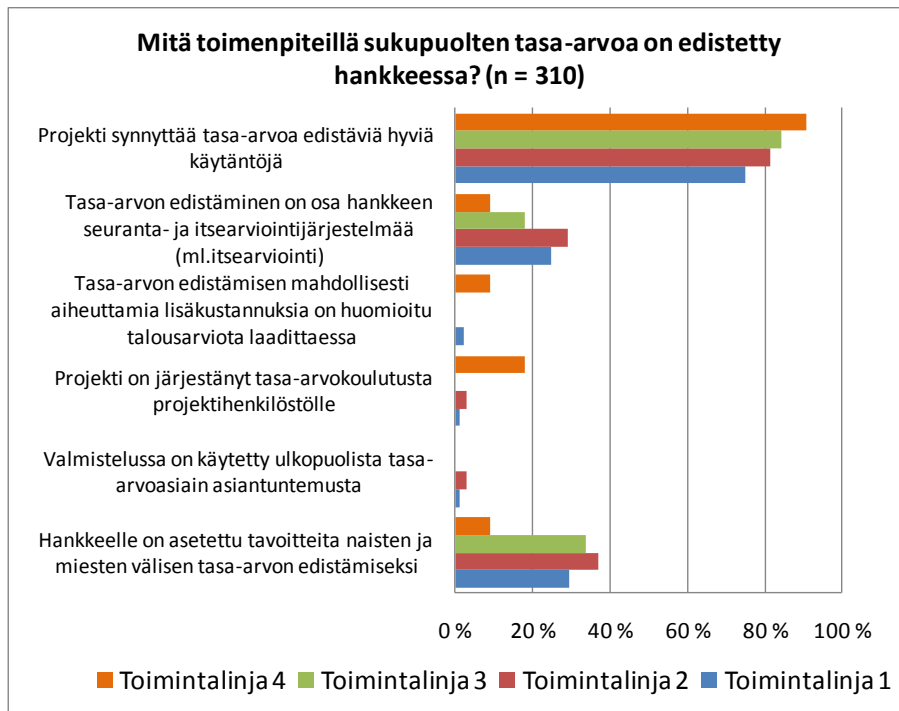
Vaikka noin puolet ESR-ohjelman arviointikyselyyn vastanneista hankkeista näki hankkeensa edistävän tasa-arvoa, ei varsinaisia tasa-arvon edistämiseen kohdentuvia tavoitteita ole juurikaan määritelty. Niistä hankkeista, jotka ilmoittivat hankkeensa sisältävän tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä, ainoastaan 32,9 prosenttia ilmoitti hankkeelle asetetun tavoitteita naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Mielenkiintoista on myös huomata, että edellä mainitusta huolimatta 80,6 prosenttia katsoi kuitenkin synnyttävänsä tasa-arvoa edistäviä hyviä käytäntöjä.

Jos tarkastellaan kyselyn vastausten perusteella koko ESR-ohjelmaa, niin voidaan todeta, että noin 16,5 prosenttia ESR-ohjelman hankkeista on asettanut tavoitteeksi naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen. Tasa-arvon edistymistä seuraavia seuranta- tai itsearviointijärjestelmiä on vain noin 12 prosentilla ESR-ohjelman hankkeista.

Toimenpiteitä tarkasteltaessa on huomioitavaa myös se, että tasa-arvon edistämiseksi ei juuri ole allkoitu ylimääräisiä resursseja. Tasa-arvon edistämisen mahdollisesti aiheuttamia lisäkustannuksia ei ole huomioitu talousarvioita laadittaessa ja lisäksi tasa-arvokoulutusten tai ulkopuolisten tasa-arvoasiantuntijoiden käyttö on hankkeissa ollut hyvin vähäistä. Tämä havainto on täysin sama kuin vuoden 2009 arviointiraportissa.



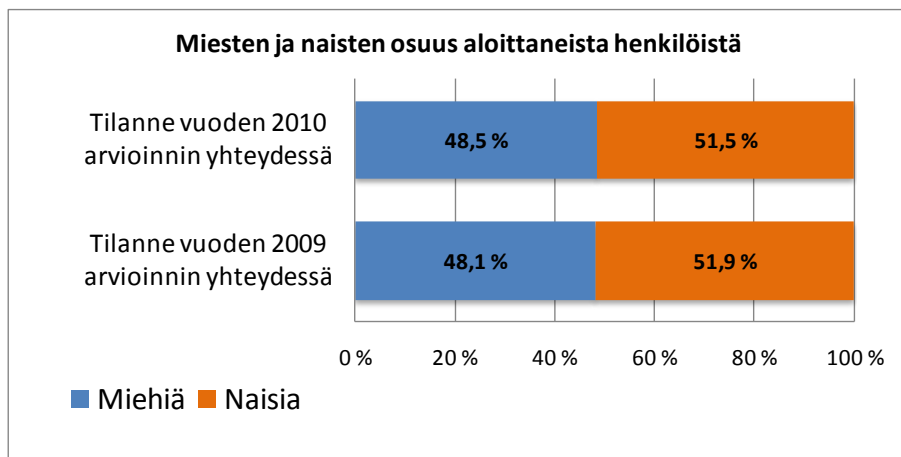
Kuva 13. Tasa-arvoasioita edistävät toimenpiteet ohjelmatasolla.



Kuva 14. Tasa-arvoasioita edistävät toimenpiteet toimintalinjoittain.

Miesten ja naisten osuus ESR-ohjelmassa aloittaneista henkilöistä on pysynyt samana

Vuoden 2009 arvioinnin yhteydessä EURA-järjestelmän tietojen perusteella aloittaneita henkilöitä oli yhteensä 26018, joista naisia oli yhteensä 13506. Vuoden 2010 arvioinnin yhteydessä (tilannetieto 11.4.2010) EURA-järjestelmän tietojen perusteella aloittaneita henkilöitä oli yhteensä 111544, joista naisia oli yhteensä 57 422. Naisten ja miesten suhteelliset osuudet ovat pysyneet käytännössä lähes samoina.



Kuva 15. Miesten ja naisten osuudet ESR-ohjelmassa aloittaneista henkilöistä.

3. Toimintalinjatason vaikuttavuus

3.1 Toimintalinja 1: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen

Toimintalinjan 1. tavoitteena on kehittää työorganisaatioiden, erityisesti pk-yritysten, valmiuksia ennakoida ja hallita globalisaation, teknologisen kehityksen ja työvoiman ikääntymisen aiheuttamaa rakennemuutosta sekä reagoida muutostilanteisiin. Tavoitteena on turvata työvoiman työssä pysyminen ja työvoiman saatavuus myös muutostilanteissa. ESR-toimia pyritään toimintalinjassa kohdentamaan erityisesti sellaisille toimialoille ja henkilöryhmille, joilla toimintaympäristön ja rakennemuutoksen aiheuttama kehittämis- ja muutostarve on suurin. Muutosten hallitsemiseksi ja ennakoimiseksi pyritään toimintalinjassa kehittämään työorganisaatioiden toimivuutta ja laatua, osaamista, työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä innovatiivisuutta. Lisäksi toimintalinjassa pyritään parantamaan pk-yritysten kasvupotentiaalia ja kansainvälistymisvalmiuksia sekä tukemaan uuden yrittäjyyden ja yritystoiminnan syntymistä. Henkilöstön ja työorganisaation toimivuuden ja laadun kehittämisestä pyritään saamaan pysyvä toimintatapa pk-yrityksissä. Pitkällä tähtäimellä päämääränä on tuottavuuden paraneminen laadullisesti kestäväällä tavalla sekä työllisyyden, kasvun ja kilpailukyvyn paraneminen.

3.1.1. Toimintalinjan 1. vaikuttavuus indikaattoritietojen valossa

Toimintalinjan 1. vaikuttavuutta kuvaaviksi erilliselvitettäviksi indikaattoreiksi on ohjelma-asiakirjassa määritelty

- sairauspoissaolojen määrä kohdeorganisaatioissa (v. 2010: 8,5 pv/v/hlö, v. 2013: 8,0 pv/v/hlö),
- työntekijöiden kokema työssä jaksamisen ja viihtyvyyden lisääntyminen kohdeorganisaatioissa. (Jaksamisen ja viihtymisen lisääntymistä on kokenut v. 2010: 55 % ja v. 2013: 65 % työntekijöistä), sekä
- ESR:n tuella syntyneiden uusien yritysten eloonjäämisaste 3 vuotta perustamisen jälkeen (70 %).

Työntekijöiden kokema työhyvinvointi ja työssäjaksaminen

Työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin kehitys on vuodesta 2008 vuoteen 2009 hieman parantunut tarkastelun kohteena olevissa ESR-hankkeiden kohdeorganisaatioissa. Työntekijätasolla tarkasteltuna työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin kokee vuodesta 2009 parantuneen 20 % ja heikentyneen 10 % kyselyyn vastanneista henkilöistä.

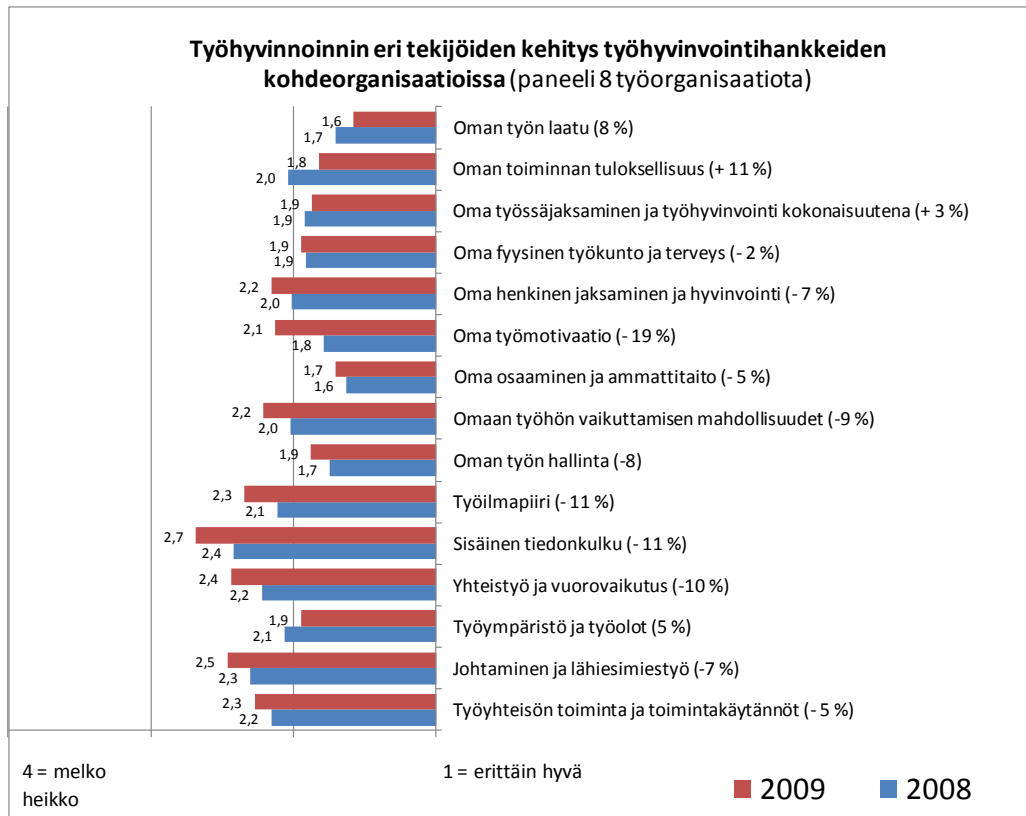
Sairauspoissaolojen määrä on organisaatioittain tarkasteltuna lisääntynyt 4 päivästä (2008) 7,5 päivään (2009) ja henkilöittäin tarkasteltuna lisääntynyt 4 päivästä (2008) 10,5 päivään (2009)

Arvioinnissa käytettävä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen seurantaindikaattori perustuu paneeliseurantaan. Toistaiseksi tämän paneelin koko on niin pieni, että sen perusteella ei voi tehdä kattavia johtopäätöksiä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehityksestä. Paneeliaineiston mittava laajennus on käynnissä kevään 2010 aikana.

Työorganisaatioiden henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehittämistä koskevat indikaattoritiedot kerätään erillisillä kyselyillä, jotka on suunnattu valittujen työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävien hankkeiden kohdeorganisaatioille (vastuuhenkilö) ja näiden organisaatioiden henkilöstölle. Kyselyillä mitataan työntekijöiden kokemaa työssäjaksamista ja työhyvinvointia kyselyä edeltävänä vuonna⁴. Indikaattori tuotetaan paneelitutkimuksen avulla. Paneeliaineiston muodostavat useana vuotena kyselyyn vastaneet edellisenä, joiden vastauksia verrataan eri vuosien välillä. Vuotta 2008 koskevaan henkilötason kyselyyn vastasi kahdesta työhyvinvointi-hankkeesta vuonna 2009 9 organisaatiosta 53 henkilöä. Vuonna 2010 samojen hankkeiden kohdeorganisaatioille lähetettyyn vuotta 2009 koskevaan seurantakyselyyn vastasi 58 henkilöä 10 organisaatioista. Vuosien 2008-2009 vertailua koskeva paneeli pystyttiin muodostamaan tältä pohjalta 8 eri organisaation ja 20 eri henkilön osalta. Asteikolla 1-10, kohdeyritys/-organisaatio panosti vuonna 2008 henkilöstön osaamisen ja työkyvyn kehittämiseen keskimäärin arvosanalla 7,2 ja vuonna 2009 arvosanalla 7,3. Paneeliorganisaatioissa kehittämistavoitteena ovat olleet ensisijaisesti henkilöstön osaamisen kehittäminen, työn organisoimisen parantaminen sekä työn hallinnan ja ammattitaidon kehittäminen.

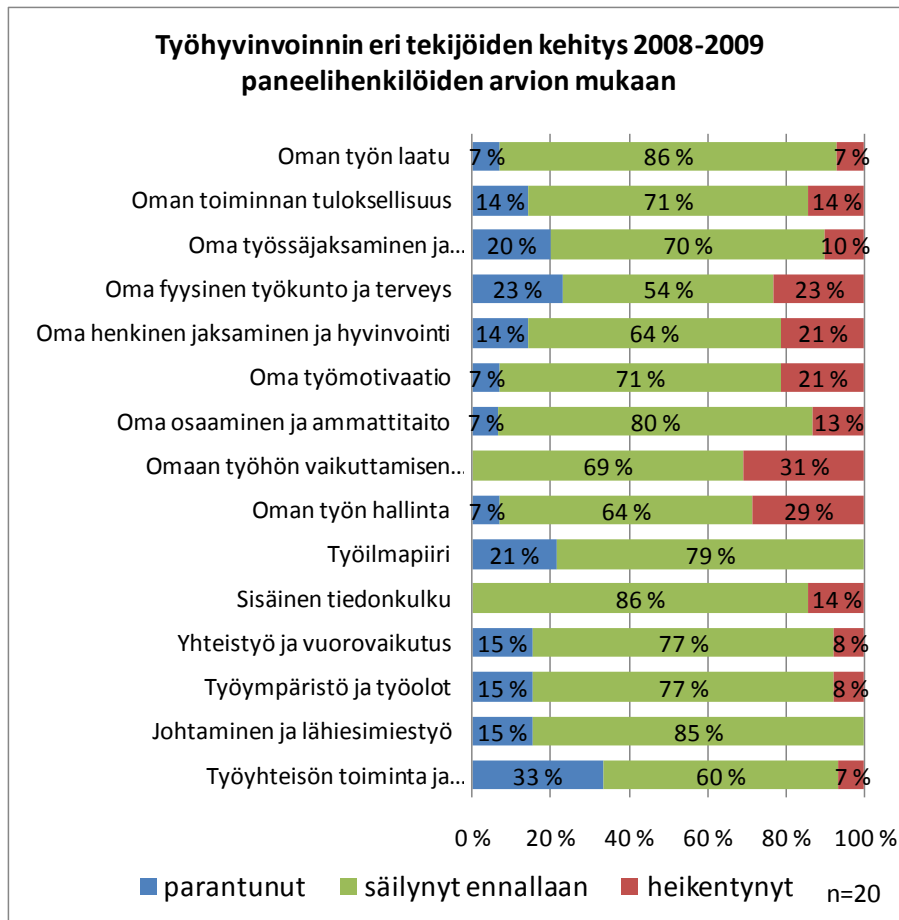
Paneeliaineiston perusteella tarkasteltuna ESR hankkeiden 9 työorganisaation työntekijöiden kokemassa työnhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kehityksessä ei kokonaisuutena ole tapahtunut muutosta vuosien 2008 ja 2009 välillä. Sen sijaan oman työn laadun ja tuloksellisuuden nähdään hieman parantuneen, mutta työmotivaation ja työilmapiirin heikentyneen. Kuva 16.

⁴ Henkilöstöä on pyydetty arvioimaan heille esitettyjen viidentoista oman työyhteisönsä toimintaa ja omaa työtään kuvaavan tekijän tilannetta edellisen vuoden osalta. Annetut tekijät ovat tutkimuskirjallisuudessa keskeisinä pidettyjä ja yleisesti käytettyjä työhyvinvoinnin osatekijöitä.



Kuva 16. Työhyvinvoinnin eri osatekijöiden kehitys 2008 - 2009 kahden ESR-hankkeen kohdeorganisaatioissa.

Yksilötasolla tarkasteltuna henkilöittäin tarkasteltuna 20 % työntekijöistä on kokenut työssäjaksamisensa ja työhyvinvointinsa kokonaisuutena parantuneen vuodesta 2008 vuoteen 2009. Vastaavasti 10 % työntekijöistä arvioi työssäjaksamisensa ja työhyvinvointinsa ajankohtana heikentyneen. Omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet, oman työn hallinta sekä oma työmotivaatio näyttäisivät olevan niitä työhyvinvoinnin tekijöitä, jotka koetaan vuoden aikana heikentyneen eniten. Tämä osaltaan selittyy vaikealla talous- ja työllisyystilanteella Itä-Suomen suuralueella, jossa kohdeorganisaatiot sijaitsevat. Kuva 17.



Kuva 17. Työhyvinvoinnin eri osatekijöiden kehitys 2008 - 2009 paneelien henkilöiden arvion mukaan.

Arvioinnissa käytettävä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen seurantaindikaattori perustuu paneeliseurantaan. Toistaiseksi tämä paneeliaineisto on niin pieni ja vastausten määrä niin vähäinen, että johtopäätöksiä ESR-toiminnan vaikutuksesta työntekijöiden kokemaan työssä jaksamisen ja viihtyvyyden lisääntymiseen tai sairauspoissaolojen määrään kohdeorganisaatioissa ei vielä voi tehdä. Paneeliaineiston mittava laajennus on käynnissä kevään 2010 aikana, jolloin uusia kohdeorganisaatioita pyritään saamaan tutkimukseen etenkin valtakunnallisten hankkeiden kautta.

Uusien yritysten elonjäämisaste kolme vuotta perustamisen jälkeen

EURA tietojen perusteella vuosina 2008 - 2009 toimintalinjan hankkeissa on perustettu 3406 uutta yritystä (yhteensä 116 hankkeessa).

Vuoden 2008 syntyneistä yrityksistä indikaattoritieto koskien elonjäämisastetta on mahdollista tuottaa vasta vuoden 2011 loppupuoliskolla. Tuohon ajankohtaan saakka seurantajärjestelmään kerätään tunnistetietoa vuosittain perustetuista yrityksistä.

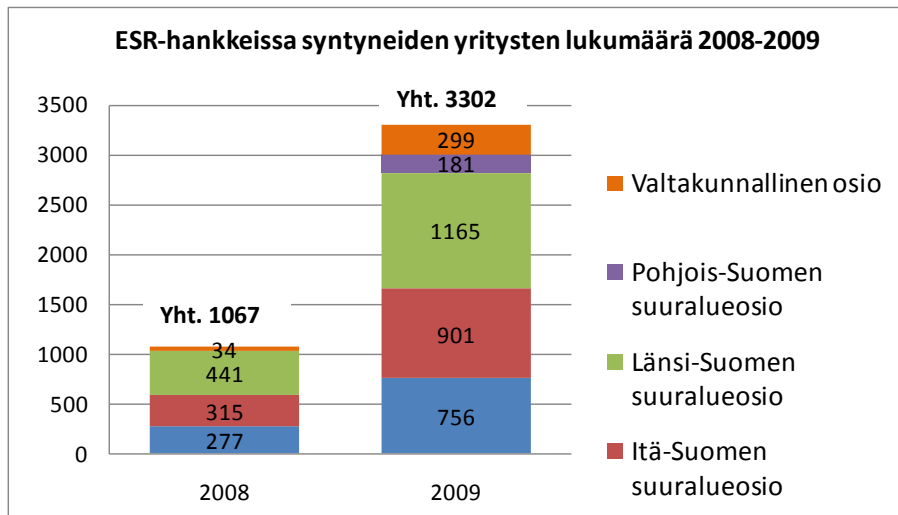
Indikaattori on määritelty ESR:n tuella syntyneiden uusien yritysten eloonjäämisasteeksi 3 vuotta perustamisen jälkeen. Indikaattorin tuottaminen tapahtuu kaksivaiheisesti:

1) vuosittain EURA-tietokannasta kerätään erillisajolla toimintalinjan hankkeissa syntyneiden yritysten määrä ja tunnistetiedot (Y-tunnukset), jotka tallennetaan seurantatietokantaan.

2) 3-vuotta perustamisen jälkeen, etsitään em. Y-tunnuksilla yritystietokannoista (Voitto +, Fonecta, Patentti- ja rekisterihallituksen ja verohallinnon yhteinen yritystietojärjestelmä) tiedot ko. yritysten elossa olosta. Tiedot perustuvat yritysten verottajalle ilmoittamiin tilinpäätöstietoihin, ja ovat saatavissa tilinpäätösvootta seuraavan vuoden marraskuussa.

Indikaattori mittaa ESR-toiminnan vaikutuksia aikaviiveellä ja antaa tietoa yritysten eloonjäämisestä vasta ohjelman loppukaudella. Esimerkiksi ohjelman ensimmäisen vuoden aikana (2008) syntyneistä yrityksistä ko. indikaattoritieto on mahdollista tuottaa vasta vuoden 2011 loppupuoliskolla. Tähän ajankohtaan saakka seurantajärjestelmään kerätään tunnistetietoa vuosittain perustetuista yrityksistä.

EURA tietojen perusteella vuosina 2008 - 2009 on toimintalinjan 1 hankkeissa perustettu 3302 uutta yritystä (yhteensä 96 hankkeessa). Vuonna 2008 toimintalinjan hankkeissa syntyi yhteensä 1 067 ja vuonna 2009 yhteensä 2 235 uutta yritystä.



Kuva 18. ESR-hankkeissa syntyneet yritykset 2008-2009, kumulatiivinen tarkastelu suuralueittain.

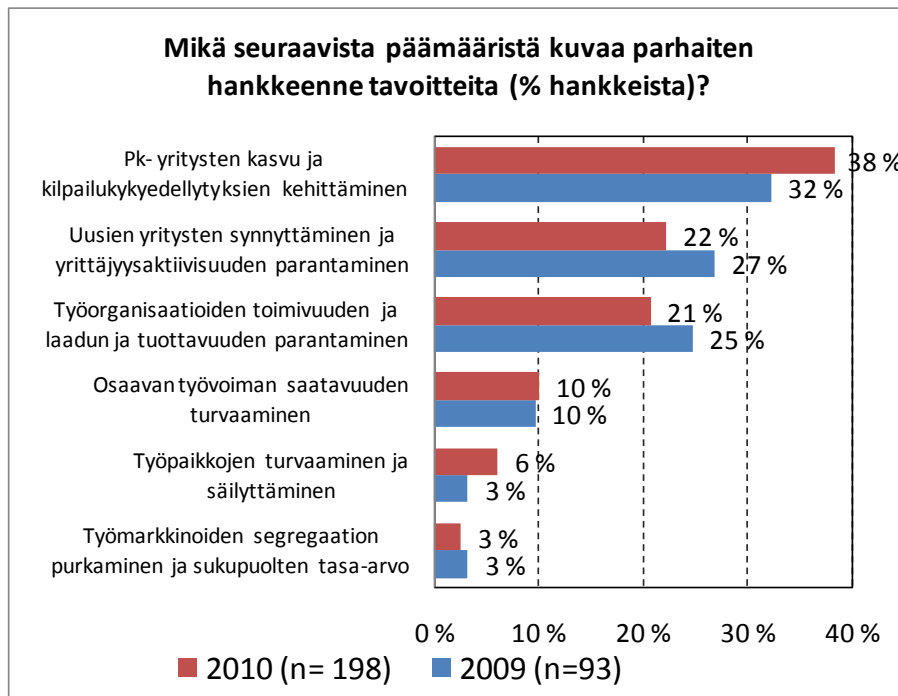
Määrällisesti selvästi eniten yrityksiä on toistaiseksi syntynyt Länsi-Suomen suuralueosiossa ja vähiten Pohjois-Suomen suuralueosiossa. Valtakunnallisen osion hankkeet ovat päässeet hieman muita hitaammin käyntiin, mikä näkyy uusien yritysten vähäisenä määränä erityisesti vuonna 2008.

3.1.2. Toimintalinjan päämäärien ja tavoitteiden toteutuminen

Toimintalinja 1 on päämääriltään ja tavoitteiltaan hyvin heterogeeninen. Ylätasolla se sisältää kuusi päämääräaluetta. Hankekyselyn perusteella vahvimmin toimintalinjan hankkeissa tavoitellaan pk-yritysten kasvua ja kilpailuedellytysten parantamista (38 % toimintalinjan hankkeista), uusien yritysten synnyttämistä ja yrittäjyysaktiivisuuden parantamista (22 %) sekä työorganisaatioiden toimivuuden, laadun ja tuottavuuden parantamista (21 %). Osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseen tähtää 10 % hankkeista ja työpaikkojen turvaamiseen 6 % hankkeista. Työmarkkinoiden segregaaation purkaminen ja tasa-arvon edistäminen on useasti integroitu hankkeissa muiden tavoitteiden yhteyteen, joten päätavoitteena se on vain 3 % toimintalinjan hankkeista.

Pk-yritysten kasvu ja kilpailuedellytysten kehittäminen on tavoitteena yli kolmanneksessa toimintalinjan hankkeista

Pk-yritysten kasvuun ja kilpailuedellytysten kehittämiseen sekä työpaikkojen turvaamiseen tähtävien hankkeiden osuudet ovat toimintalinjan hankesalkussa hieman kasvaneet vuodesta 2009 vuoteen 2010. Tämä saattaa osaltaan kieliä toimintaympäristön muutoksen vaikutuksesta hankekysyntään ja painostusten muuttumisesta kilpailukyvyyn edellytyksiä ja turvaamista korostavaan suuntaan



Kuva 19. Toimintalinjan 1. päämäärien toteutuminen 2009 ja 2010.

Toimintalinjan keskeiset päämääräalueet jakautuvat lukuisiin alatavoitteisiin ohjelman alueosiosta riippuen. Oheiseen taulukkoon 1. on koottu hankkeiden raportoimat toimintansa tämän hetkiset vaikutukset suhteessa ohjelma-asiakirjassa esitettyihin päämääräaluekohtaisiin

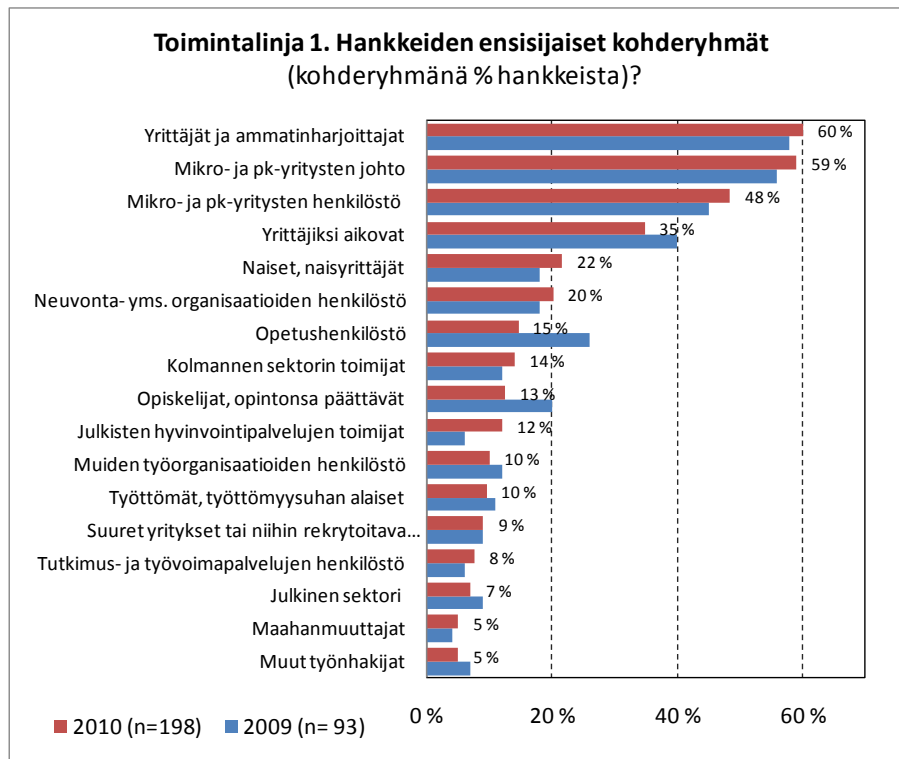
alatavoitteisiin. Taulukosta näkyy myös ne päämääräalueittaiset kehittämisteemat, joissa on saavutettu hankkeiden mukaan toistaiseksi vähiten tuloksia.

Taulukko 1. Tämänhetkisiä tuloksia toimintalinjan eri päämääräalueilla. Prosenttiluvut kuvaavat sitä, kuinka suuri osuus kaikista päämääräalueelle kuuluvista hankkeista (Kaikki) sekä hankkeista jotka ovat elinkaarellansa yli puolenvälin (50 %) raportoi saavuttaneensa kyseisen kehittämisteeman suhteen erittäin tai melko paljon tuloksia.

Pk-yritysten kasvu ja kilpailukykyedellytyksien kehittäminen	Kaikki	yli 50 %
Pk-yritysten liiketoimintaosaamisen parantaminen.	76 %	82 %
Strategisten tavoitteiden saavuttamiseen linkitetty pk-yritysten henkilöstön osaamisen vahvistaminen	72 %	82 %
Uusien liiketoimintamahdollisuuksien tunnistaminen ja uusien liiketoimintakonseptien kehittäminen.	68 %	72 %
Johtamisosaamisen kehittäminen.	65 %	74 %
Yritysten ja oppilaitosten yhteistoiminnan vahvistaminen.	60 %	64 %
Yritysten valmiuksien parantaminen koskien ympäristön muutosten tunnistamista ja niistä aiheutuviin muutoksiin vastaamista	58 %	64 %
Yritysten henkilöstön osaamisen parantaminen uusien tuotteiden ja liiketoimintamallien kehittämiseksi	57 %	64 %
Uudenlaisten rekrytointimallien kehittäminen yrityksille.	13 %	18 %
Sijoituspalvelujen kehittäminen yrityksille ja niiden avainhenkilöille	7 %	8 %
Uusien yritysten synnyttäminen ja yrittäjyysaktiivisuuden parantaminen	Kaikki	yli 50 %
Aloittavan yritystoiminnan tukeminen.	74 %	71 %
Yrittäjyysaktiivisuuden lisääminen luomalla myönteinen asenneilmapiiri yrittäjyyden aloittamiseen.	74 %	74 %
Uusien liiketoimintamahdollisuuksien tunnistaminen ja uusien liiketoimintakonseptien kehittäminen.	74 %	68 %
Yritysten ja oppilaitosten yhteistoiminnan vahvistaminen.	70 %	71 %
Neuvonta- ja yrityspalveluorganisaatioiden osaamisen ja yhteistoiminnan vahvistaminen.	67 %	68 %
Yrittäjyyspolkutoiminnan kehittäminen.	67 %	71 %
Palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvan yrittäjyyden vahvistaminen	65 %	61 %
Kolmannen sektorin mahdollisuuksien ja osaamisen edistäminen palvelutuotannon täydentäjänä.	26 %	19 %
Sijoituspalvelujen kehittäminen yrityksille ja niiden avainhenkilöille.	16 %	16 %
Työorganisaatioiden toimivuuden ja laadun ja tuottavuuden parantaminen	Kaikki	yli 50 %
Räätälöidyt toimintamallit työntekijöiden ja työyhteisöjen kehittämis- ja koulutustoimenpiteiden yhdistämiseen.	68 %	72 %
Johtamisosaamisen kehittäminen.	66 %	66 %
Henkilöstön osaamisen kehittäminen työmarkkinoiden muutoksia ennakoivasti.	61 %	76 %
Henkilöstön työssä jaksamisen parantaminen.	61 %	66 %
Henkilöstön osallistumismahdollisuuksien parantaminen.	56 %	59 %
Työn organisoiminen parantaminen.	55 %	61 %
Uusien keinojen kehittäminen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen toteuttamiseksi.	51 %	55 %
Joustavien rekrytointimallien kehittäminen.	12 %	14 %
Syrjäyttävien tekijöiden ennakointi pitkän työuran takaamiseksi.	12 %	17 %
Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen	Kaikki	yli 50 %
Henkilöstön osaamiseen kehittäminen työmarkkinoiden muutoksia ennakoivasti.	80 %	80 %
Yritysten ja oppilaitosten yhteistoiminnan vahvistaminen.	65 %	50 %
Koulutuksen kysyntälähtöisyyden parantaminen.	60 %	60 %
Räätälöidyt toimintamallit työntekijöiden ja työyhteisöjen kehittämis- ja koulutustoimenpiteiden yhdistämiseen.	60 %	60 %
Henkilöstön työssä pysymisen turvaaminen.	50 %	50 %
Yrityslähtöisten toimintamallien rakentaminen pienille ja kehittämistoiminnan ulkopuolella aiemmin olleille yrityksille	50 %	70 %
Henkilöstön työssä jaksamisen parantaminen.	47 %	33 %
Työorganisaatioiden valmiuksien edistäminen aiemmin aliedustetun sukupuolen työntekijöiden työllistämiseksi.	5 %	10 %
Naisten ohjaaminen miesvaltaisille aloille ja miesten ohjaaminen naisvaltaisille aloille.	5 %	10 %
Työpaikkojen turvaaminen ja säilyttäminen	Kaikki	yli 50 %
Pk-yritysten liiketoimintaosaamisen parantaminen.	75 %	50 %
Uusien liiketoimintamahdollisuuksien tunnistaminen ja uusien liiketoimintakonseptien kehittäminen.	75 %	50 %
Henkilöstön osaamiseen kehittäminen työmarkkinoiden muutoksia ennakoivasti.	58 %	50 %
Rakennemuutoksen kohteena olevien yritysten liiketoimintojen uudelleensuuntaaminen.	58 %	33 %
Toimialaverkostojen muodostuminen ja uuden osaamisen tehokas toimialan sisäinen siirtyminen.	50 %	17 %
Aloittavan yritystoiminnan tukeminen.	42 %	50 %
Kasvuyrittäjyyden/ kasvualojen yrittäjyyden tukeminen.	42 %	33 %
Sijoituspalvelujen kehittäminen yrityksille ja niiden avainhenkilöille.	17 %	0 %
Tervehdyttämisohjelmien laatimisen ja käynnistämisen tukeminen yrityksissä.	17 %	17 %

Yrittäjät ja mikro- ja pk-yritykset ovat hankkeiden keskeisimmät kohderyhmät

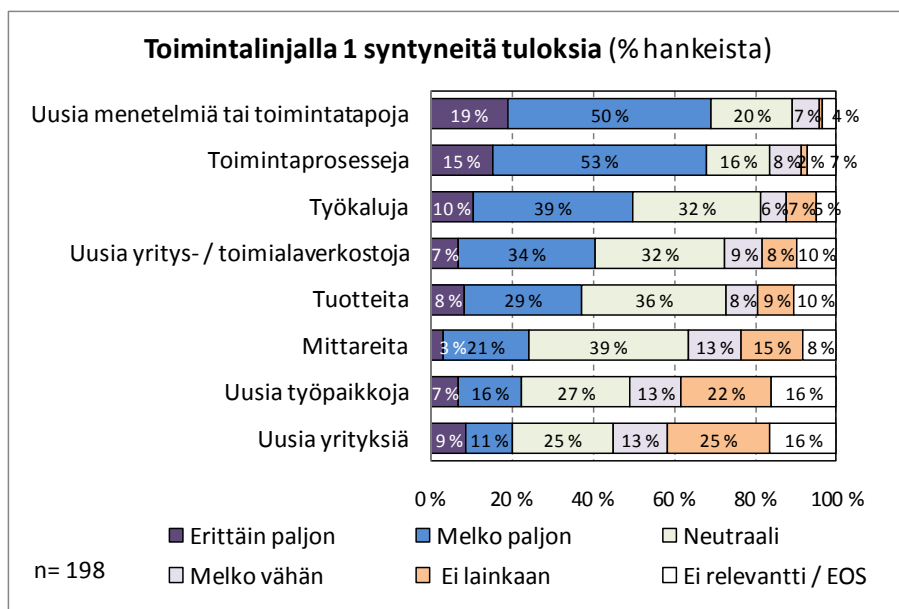
Hankkeiden kohderyhmänä ovat vahvasti yrittäjät ja ammatinharjoittajat, mikro- ja pk-yritysten johto ja henkilöstö sekä yrittäjiksi aikovat. Vuoteen 2009 verrattuna hankkeiden kohderyhminä ovat hankekyselyn perusteella lisääntyneet julkisten hyvinvointipalvelujen toimijat sekä naisyrittäjät ja puolestaan vähentyneet opetushenkilöstö, opiskelijat ja opintonsa päättävät sekä yrittäjäksi aikovat.



Kuva 20. Toimintalinjan 1. hankkeiden kohderyhmiä.

3.1.3 Alustavia tuloksia

Hankkeiden tuotoksina on projektikyselyn mukaan syntynyt uusia menetelmiä, toimintatapoja ja toimintaprosesseja lähes 70 % hankkeista (2009 n. 45 %). Työkaluja raportoi synnyttäneensä noin puolet hankkeista (2009 n. 35 %) ja noin kolmannes hankkeista on synnyttänyt uusia verkostoja tai luoneet tuotteita tai mittareita (2009 n. 20 %). Uusia työpaikkoja ja yrityksiä raportoi synnyttäneensä noin viidennes kaikista hankkeista. (Kuva 21.) EURA-tietojen perustella toimintalinjan hankkeissa on tähän mennessä luotu reilu 3 300 yritystä ja synnytetty yli 4 500 työpaikkaa.



Kuva 21. Toimintalinjalla 1. syntyneitä tuloksia.

Taulukko 2. Toimintalinjan 1 kumulatiivisia tunnuslukuja (Lähde: EURA).

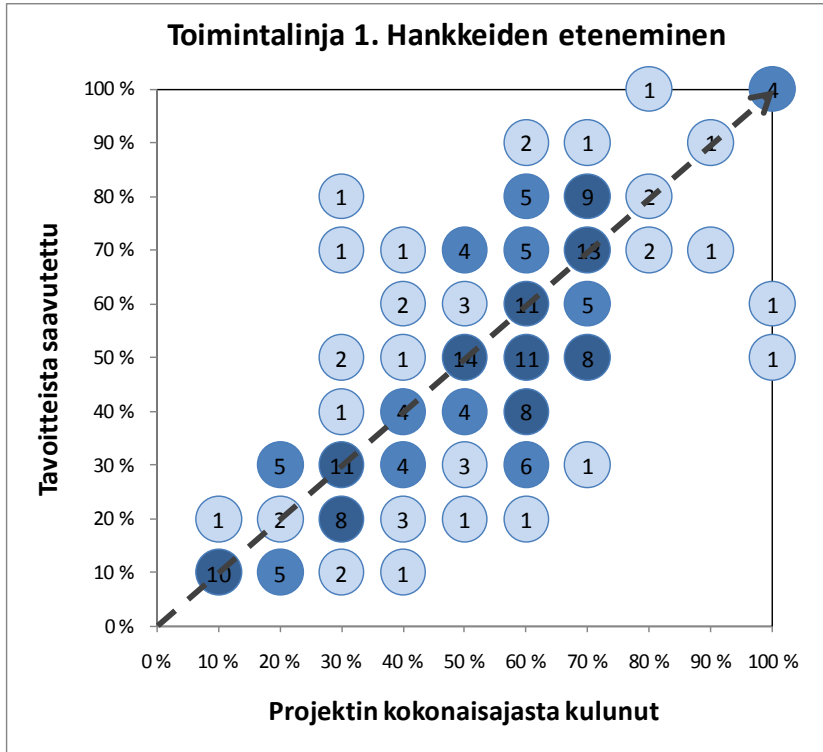
Indikaattori	2008 lkm	2009 lkm
Aloittaneet henkilöt yhteensä	14 747	53 158
Projektin päättäneet yhteensä	1 847	9 730
Projekteihin mukaan tulleet yritykset	3 205	12 326
Uusien työpaikkojen määrä	1 742	4 558
Uusien yritysten määrä	1 129	3309

2.1.4 Hankkeiden eteneminen

Käynnissä olevien hankkeiden tavoitteista on tähän mennessä saavutettu noin 48 %

Toimintalinjan 1 hankkeet ovat edenneet kokonaisuutena hyvin. Hankekyselyn perusteella kyselyyn vastanneiden hankkeiden kokonaisajasta on kulunut keskimäärin 50 % ja hankkeiden tavoitteista on tähän mennessä saavutettu hankevastaavien arvion mukaan noin 48 %. Kun tarkastellaan lineaarisesti kulunutta aikaa ja tavoitteiden saavuttamista, on hankkeista 10 % tavoitteiden toteutumisen suhteen edellä lineaarista etenemisaikatauluaan (tavoitteiden saavuttaminen yli 20 % edellä projektin keston mukaista aikataulua), 70 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen lineaarisessa aikataulussaan ja 20 % hankkeista tavoitteiden

toteutumisen suhteen jäljessä lineaarista aikatauluaan (tavoitteiden saavuttaminen yli 20 % jäljessä projektin keston mukaista lineaarista aikataulua).



Kuva 22. Toimintalinjan 1. hankkeiden eteneminen suhteessa kuluneeseen aikaan ja arvioituun tavoitteiden saavuttamiseen (n=198).

Osa hankkeista on jo alkuvaiheessa hyvin pitkällä tavoitteidensa saavuttamisessa, osa loppuvaiheessa olevista hankkeista ei saavuta tavoitteitaan

Toimintalinjan 1. hankesalkussa valta osa hankkeista, jotka ovat tavoitteiden saavuttamisen suhteen lineaarisesta aikataulustaan jäljessä, ovat vasta käynnistyneitä hankkeita, jotka tyypillisesti ovat alussa tavoite-aikataulustaan jäljessä. Hankkeen keston aikana projektit yleensä kurovat tavoiteaikatauluaan kiinni projektin keston edetessä. Huomionarvoista on myös se, että osa hankkeista raportoi jo alkuvaiheessa olevansa hyvin pitkällä tavoitteidensa saavuttamisen suhteen (vasen yläreuna) ja osa puolestaan ei tule lainkaan saavuttamaan niille asetettuja tavoitteita (oikea reuna).

On selvää, että kaikki hankkeet eivät etene tavoitteiden toteutumisen ja projektin ajallisen keston suhteen lineaarisesti ja varsinkin hankkeen alussa usein jäädään tavoiteaikataulusta. Tarkastelu auttaa kuitenkin hahmottamaan toimintalinjan hankkeiden etenemistä ja arvioimaan sitä, missä määrin hankkeet tuleva saavuttamaan toiminta-aikansa puitteissa niille asetetut tavoitteet - etenkin mitä pidempi aika projektin kokonaisajasta on kulunut.

3.2 Toimintalinja 2: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen

Toimintalinjan 2 tavoitteena on työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy ja rakenteellisen työttömyyden vähentäminen. Toimenpiteitä on suunnattu erityisesti pitkittyneen työttömyyden ja sen seurausvaikutusten lievittämiseen. Syrjäytymistä ehkäistään edistämällä työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien erityisen vaikeasti työllistettävien työllistymistä. Väestön ikärakenteen muuttuessa on erityishuomiota kiinnitetty sekä ikääntyvien että nuorempien ikäluokkien kiinnittymisen työmarkkinoille. Nuorten osalta tavoitteena on myös koulutuksen keskeyttämisen ehkäisy osana työllisyysastetavoitteen saavuttamista. Tavoitteena on myös edistää segregaaation purkua sekä lisätä tasa-arvoa ja vähentää syrjintää koulutuksessa, työelämässä ja pääsyssä työmarkkinoille.

3.2.1. Toimintalinjatason indikaattorit

Arvioitsijoille ei ole määritelty arviointityössä Toimintalinjaa 2. koskevaa erillisselvitettävää indikaattoria. Toimintalinjan 2 ensimmäinen tavoite liittyy kuitenkin työttömien työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Tämän tavoitteen toteutumista seurataan vertailemalla aloittaneiden työttömien lukumäärää työttömien sijoittumiseen työhön tai koulutukseen. Toimintalinjan toinen tavoite liittyy syrjäytymisen ehkäisyyn, ja sitä seurataan vertaamalla tuotosindikaattoria syrjäytymisvaarassa olevien aloittavien henkilöiden määrä tulosindikaattoriin syrjäytymisvaarassa olevien sijoittuminen työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen 3 kk toimenpiteen jälkeen. Kuten edellä ohjelmaston indikaattorin - *Työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen sijoittuminen ESR-toimenpiteen avulla* - on todettu, toimenpiteistä sijoittumista kuvaavien indikaattoreiden tuottamisen keskeisenä haasteena on se, että työhön sijoittuneiden osuudesta ei toistaiseksi ole saatavissa luotettavia tietoja. Lisäksi ongelmana on se, että syrjäytyneitä ja muita alaryhmiä, ei saa erotelluksi muista ESR-toimenpiteissä olleista.

Oheista taulukosta käy ilmi kumulatiiviset tiedot toimintalinjan tämänhetkisistä (vuoden 2009 loppu) tuotoksista ja tuloksista

Taulukko 3. Toimintalinjan 2 kumulatiivisia tuotoksia ja tuloksia kuvaavia tunnuslukuja vuoden 2009 loppuun mennessä.

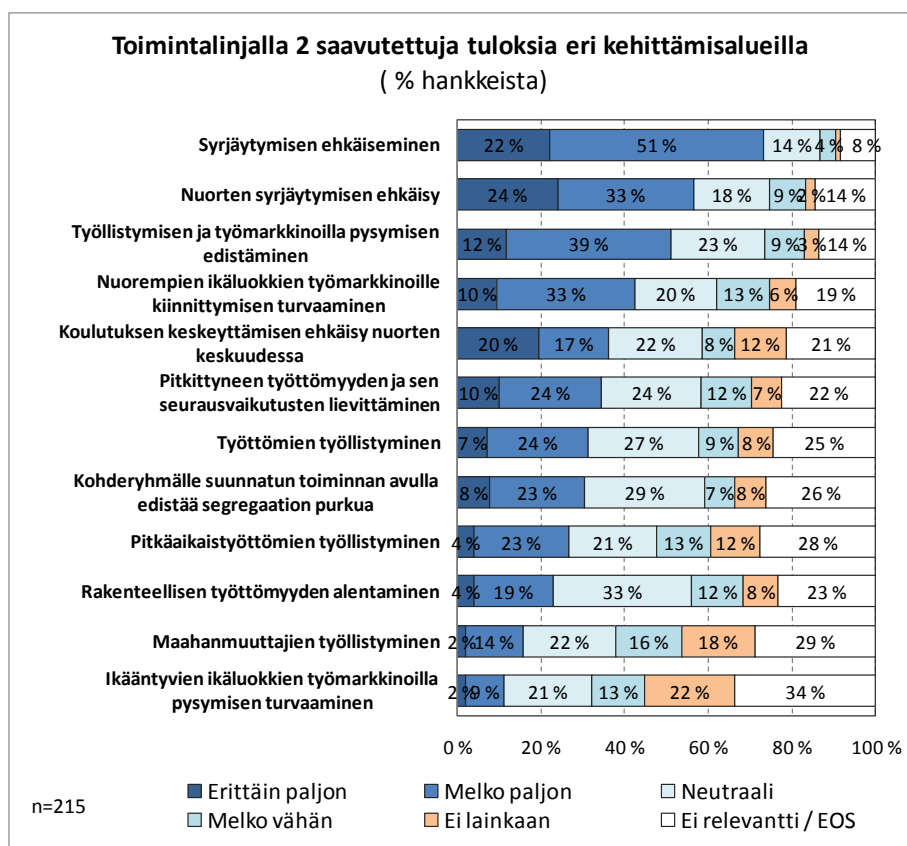
Aloittaneiden henkilöiden työmarkkina-asema ennen projektia		
	Yhteensä	Joista naisia
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	8 683	5 512
Työssä olevista yrittäjinä	162	79
Työssä muualla kuin avoimilla työmarkkinoilla	905	506
Työttömänä yhteensä	15 012	6 892
työttömistä pitkäaikaistyöttömiä	5 994	2 596
Työelämän ulkopuolella	6 319	3 035
Työelämän ulkop. olevista koul. tai opiskelemassa	5 299	2 371
Aloittaneet henkilöt yhteensä	30 919	15 945
Aloittaneista heikossa työmarkkina-asemassa olevia		
	Yhteensä	Joista naisia
Maahanmuuttajia	4 246	2 274
Vähemmistöjä	228	121
Vammaisia	1 240	648
Muita heikossa asemassa olevia	2 732	965
Heikossa työmarkkina-asemassa olevia yhteensä	8 446	4 008
Projektin päättäneiden henkilöiden työmarkkina-asema projektin jälkeen		
	Yhteensä	Joista naisia
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	1 378	850
Työssä olevista yrittäjinä	31	11
Työssä muualla kuin avoimilla työmarkkinoilla	799	397
Työttömänä	3 395	1 382
työttömistä pitkäaikaistyöttömiä	1 526	631
Työelämän ulkopuolella	1 503	814
työelämän ulkop. olevista koul. tai opiskelemassa	1 162	667
Projektin päättäneet yhteensä	7 075	3 443

3.2.2. Toimintalinjan päämäärien ja tavoitteiden toteutuminen

Toimintalinjalla 2 on ohjelma-asiakirjan perusteella 12 päämääräaluetta. Vuoden 2009 projektikyselyn perusteella hankkeiden tärkeimpinä ohjelmatavoitteina painottuivat erityisesti syrjäytymisen ehkäiseminen ja työllistymisen sekä työmarkkinoilla pysymisen edistäminen. Vuoden 2009 kyselyn mukaisesti runsaat 68 % vastaajista arvioi, että oman hankkeen tärkein tavoite on edistää juuri syrjäytymisen ehkäisemisen tavoitetta. Vastaavasti reilut 63 % vastaajista koki työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen erittäin tärkeänä ohjelmatavoitteena. Myös nuorempien ikäluokkien työmarkkinoille kiinnittymisen turvaaminen arvioitiin vastaajien (39 %) joukossa hankkeen tärkeäksi teemaksi. Sen sijaan esimerkiksi ikäänntyvien ikäluokkien työmarkkinoilla pysymisen turvaamista teemaa taas ei koettu vastaajien joukossa kovinkaan tärkeäksi päämääräksi, mitä voi pitää ikärakenteen muutoksen huomioiden varsin yllättävänä - etenkin kun ottaa huomioon käydyn julkisen keskustelun työurien pidentämisestä ja eläkeiän nostamisen mahdollisuudesta.

Syrjäytymisen ehkäisyssä ja erityisesti nuorissa on saavutettu hyviä tuloksia

Kevään 2010 hankekyselyn perusteella määrällisesti eniten tuloksia hankkeet arvioivat saavuttaneensa juuri tärkeinä tavoitteina pidettyjen syrjäytymisen ehkäisyn (erittäin tai melko paljon tuloksia saavutettu 73 % hankkeista) ja työmarkkinoilla pysymisen edistämisen (51 % hankkeista) alueilla. Huomion arvoista on se, että hyviä tuloksia hankkeet raportoivat saavuttaneensa erityisesti nuorten syrjäytymisen ehkäisyn (57 % hankkeista) ja nuorempien ikäluokkien työmarkkinoille kiinnittymisen (43 % hankkeista) kehittämisaalueilla. Sen sijaan esimerkiksi maahanmuuttajien työllistymisen (16 % hankkeista) tai ikääntyvien työmarkkinoilla pysymisen turvaamisessa (11 % hankkeista) tulokset toimintalinjan muihin tavoitteisiin suhteutettuna ovat määrällisesti vähäisemmät.

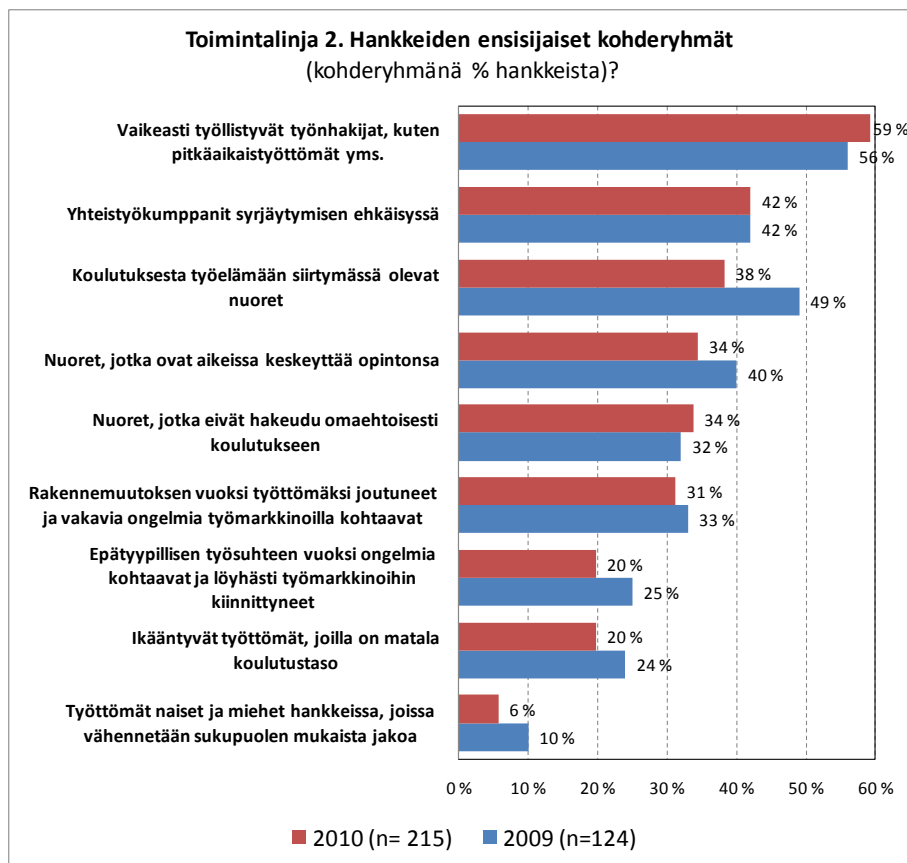


Kuva 23. Tämän hetkisiä tuloksia toimintalinjan 2 eri kehittämisaalueilla.

Hankkeiden kohderyminä ovat olleet erityisesti vaikeasti työllistettävät sekä nuoret

Kuten jo toimintalinjalla saavutetuista tuloksista ja edellä kuvatuista EURA-tiedoista voi päätellä toimintalinjan hankkeiden kohderyminä ovat vuoden 2010 alussa vahvasti olleet vaikeasti työllistettävät työnhakijat (59 % hankkeista) sekä nuoret (noin 40 % hankkeista). Vuoteen 2009 verrattuna nuorten suhteellinen osuus hankkeiden ensisijaisina kohderyminä on kuitenkin hieman vähentynyt ja vaikeasti työllistyvien osuus lisääntynyt. Erityisesti koulutuksesta

työelämään siirtymässä olevin nuorten suhteellinen osuus hankkeiden ensisijaisena kohderyhmänä on vähentynyt vuoteen 2009 nähden⁵.



Kuva 24. Toimintalinjan 2. hankkeiden kohderyhmiä

Ikääntyvien ikäluokkien työmarkkinoilla pysymisen turvaamiseen lisää ponnistuksia?

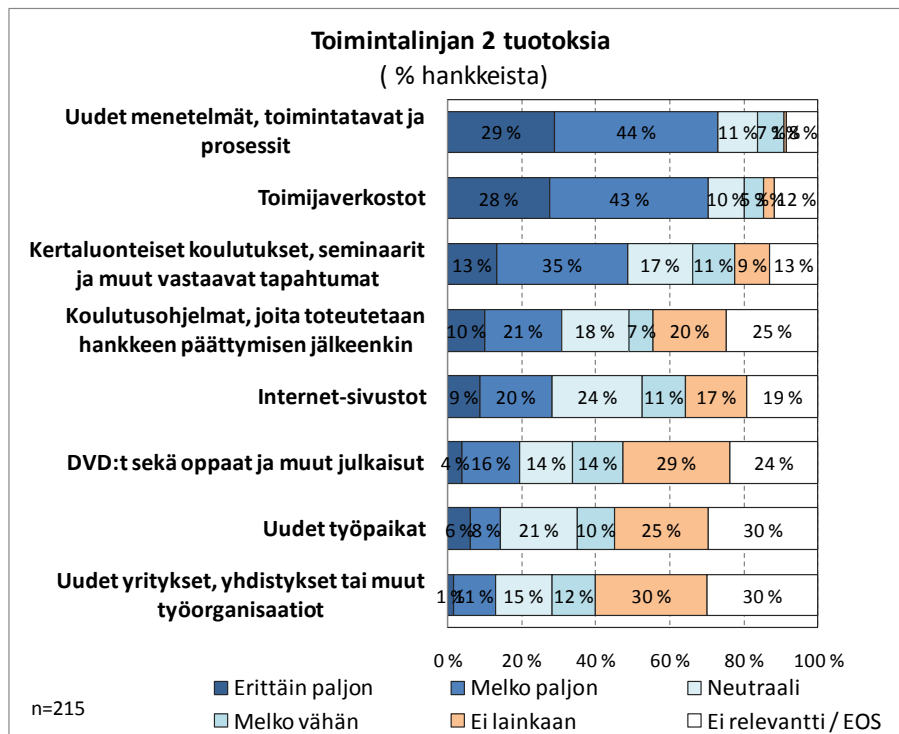
Kaiken kaikkiaan toimintalinjan 2 hankkeiden tavoitteet, toimintatavat ja toiminnan kohteena olevat ryhmät kielivät siitä, että ohjelma-asiakirjassakin korostuneesti esillä olevaan nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn ja työllistymisen edistämiseen on panostettu vahvasti. Sen sijaan viimeaikoina voimakkaasti julkisessa keskustelussa olleeseen työurien pidentämiseen sekä ikääntyvien ikäluokkien työmarkkinoilla pysymisen turvaamiseen ei toimintalinjan hankkeissa olla suuresti panostettu. Tässä suhteessa on syytä pohtia, onko työelämän kehitys ja poliittinen toimintaympäristö Suomessa siinä määrin muuttunut, että se edellyttäisi enemmän ponnistuksia ESR:lta työurien pidentämiseen toimintalinjassa 2.

⁵ Kohderyhmien osuuksien suhteellisista muutoksista ei pidä tehdä pitkälle meneviä, johtopäätöksiä. Muutoksissa on kyse osin myös tilastollisesta tasaantumisesta vastausmäärien lisääntyessä.

3.2.3 Alustavia tuloksia

Hankkeiden suorina tuloksena on syntynyt erityisesti uusia menetelmiä, toimintatapoja ja prosesseja sekä toimijaverkostoja

Hankkeiden tuotoksina on projektikyselyn mukaan syntynyt erittäin tai melko paljon uusia menetelmiä, toimintatapoja ja prosesseja 73 %:ssa hankkeista (2009 n. 85 %) sekä toimijaverkostoja 71 %:ssa hankkeista (2009 n. 82 %). Kertaluonteisia koulutuksia ym. on tuotettu 48 %:ssa hankkeista (2009 n. 49 %) ja hankkeen jälkeenkin toteutettavia koulutusohjelmia 31 %:ssa hankkeista (2009 n. 31 %). Lisäksi EURA-tietojen perustella toimintalinjan hankkeissa on tähän mennessä synnytetty 780 työpaikkaa ja luotu 129 yritystä.



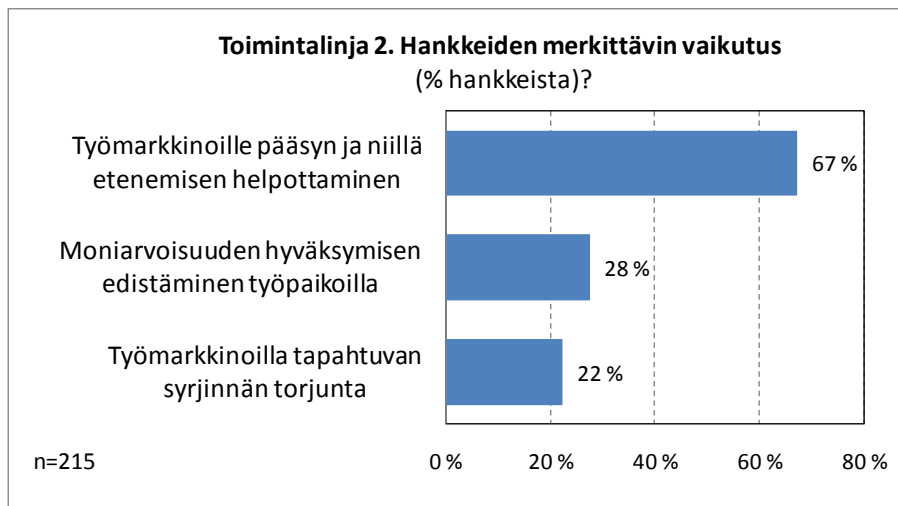
Kuva 25. Toimintalinjalla 2. syntyneitä tuloksia.

Taulukko 2. Toimintalinjan 2 kumulatiivisia tunnuslukuja (Lähde: EURA).

Indikaattori	2009 lkm
Aloittaneet henkilöt yhteensä	30 919
Heistä heikossa työmarkkina-asemassa	4 246
Projektin päättäneet yhteensä	7 075
Projekteihin mukaan tulleet yritykset	2 237
Uusien työpaikkojen määrä	780
Uusien yritysten määrä	129

Hanketoiminnan merkittävin pysyvä vaikutus on työmarkkinoille pääsyn ja niillä etenemisen helpottuminen

Kaiken kaikkiaan toimintalinjan 2. hankkeet näkevät toimintansa merkittävimpänä pysyvänä ohjelmatason vaikutuksena työmarkkinoille pääsyn ja niillä etenemisen helpottumisen (67 % hankkeista). 28 % hankkeista näkee puolestaan moniarvoisuuden hyväksymisen edistymisen ja 22 % hankkeista työmarkkinoilla tapahtuvan syrjinnän torjumisen merkittävimmäksi pysyväksi vaikutukseksi. (Kuva 26).



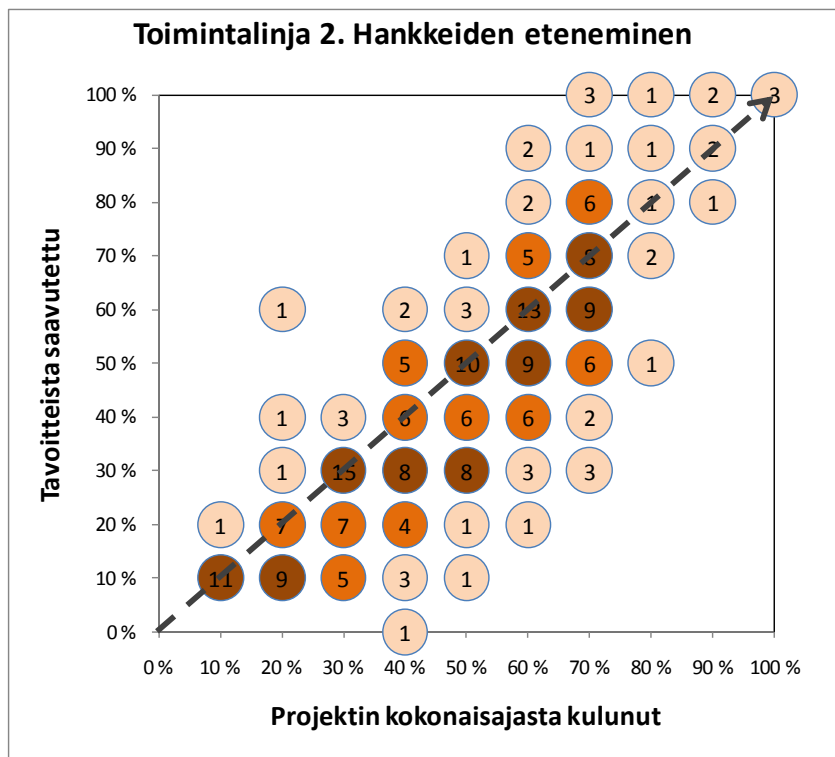
Kuva 26. Toimintalinjan 2. hankkeiden merkittävimmät pysyvät ohjelmatason vaikutukset.

3.2.4 Hankkeiden eteneminen

Hankkeiden tavoitteista on tähän mennessä saavutettu keskimäärin noin 44 %.

Toimintalinjan 2 hankkeet etenevät hankekyselyn perusteella varsin hyvin. Hankekyselyn perusteella kyselyyn vastanneiden hankkeiden kokonaisajasta on kulunut keskimäärin 48 % ja hankkeiden tavoitteista on tähän mennessä saavutettu hankevastaavien arvion mukaan keskimäärin noin 44 %. Kun tarkastellaan lineaarisesti kulunutta aikaa ja tavoitteiden saavuttamista, on toimintalinjan 2. hankkeista:

- 7 % tavoitteiden toteutumisen suhteen edellä lineaarista etenemisaikatauluaan (tavoitteiden saavuttaminen yli 20 % edellä projektin keston mukaista aikataulua),
- 72 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen lineaarisessa aikataulussaan ja
- 21 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen jäljessä lineaarista aikatauluaan (tavoitteiden saavuttaminen yli 20 % jäljessä projektin keston mukaista lineaarista aikataulua). (Kuva 27)



Kuva 27. Toimintalinjan 2. hankkeiden eteneminen suhteessa kuluneeseen aikaan ja arvioituun tavoitteiden saavuttamiseen (n=215).

Pitkälle edenneet hankkeet ovat saavuttamassa tavoitteensa hyvin projektin keston aikana

Toimintalinjan 2. hankesalkku näyttää tasapainoiselta, sillä tavoitteiden saavuttamisen suhteen lineaarisesta aikataulustaan jäljessä olevat hankkeet ovat pääosin vasta käynnistyneitä hankkeita, jotka tyypillisesti ovat alussa tavoite-aikataulustaan jäljessä. Hankkeen keston aikana projektit yleensä kurovat tavoiteaikatauluaan kiinni projektin keston edetessä. Toimintalinjan 2. osalta huomionarvoista on se, että kaikki kyselyyn vastanneet pitkälle edenneet hankkeet ovat saavuttamassa tavoitteensa projektin keston aikana (kuvan oikea ylänurkka).

On selvää, että kaikki hankkeet eivät etene tavoitteiden toteutumisen ja projektin ajallisen keston suhteen lineaarisesti ja varsinkin hankkeen alussa usein jäädyään tavoiteaikataulusta. Tarkastelu auttaa kuitenkin hahmottamaan toimintalinjan hankkeiden etenemistä ja arvioimaan sitä, missä määrin hankkeet tuleva saavuttamaan toiminta-aikansa puitteissa niille asetetut tavoitteet - etenkin mitä pidempi aika projektin kokonaisajasta on kulunut.

3.3 Toimintalinja 3: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen

Toimintalinjalla 3 kehitetään toimintamalleja ja järjestelmiä tukemaan toimintalinjojen 1 ja 2 tavoitteiden saavuttamista sekä elinikäistä oppimista. Tavoitteena on parantaa koulutuksen työelämävastaavuutta, koulutuksesta työelämään siirtymistä ja työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista. Toimintalinjan sisällä parannetaan erityisesti aikuisväestön koulutukseen osallistumisedellytyksiä sekä kehitetään kysyntälähtöisesti työelämän edellyttämän ammattitaidon saavuttamista, työvoiman saatavuutta ja työllistymistä edistäviä työvoimapalvelu-, tiedotus-, ohjaus- ja neuvontajärjestelmiä sekä työelämäläheisiä ja luovuutta edistäviä oppimismalleja.

Toimintalinjan tavoitteena on edistää osaamisen kehittämiseen ja tuottavuuden kasvuun tähtäävän toimintaympäristön kehitystä, parantaa ja vahvistaa uuden tiedon ja osaamisen siirtämistä olemassa olevaan yritystoimintaan innovaatioiden edistämiseksi, työn tuottavuuden lisäämiseksi sekä uusien yritysten ja työpaikkojen luomiseksi.

Valtakunnallista ja alueellista ennakointitoimintaa juurrutetaan ja vahvistetaan tukemaan strategisia valintoja. Tavoitteena on myös edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä kestävästä kehitystä osana osaamis-, palvelu- ja innovaatiojärjestelmien kehittämistä.

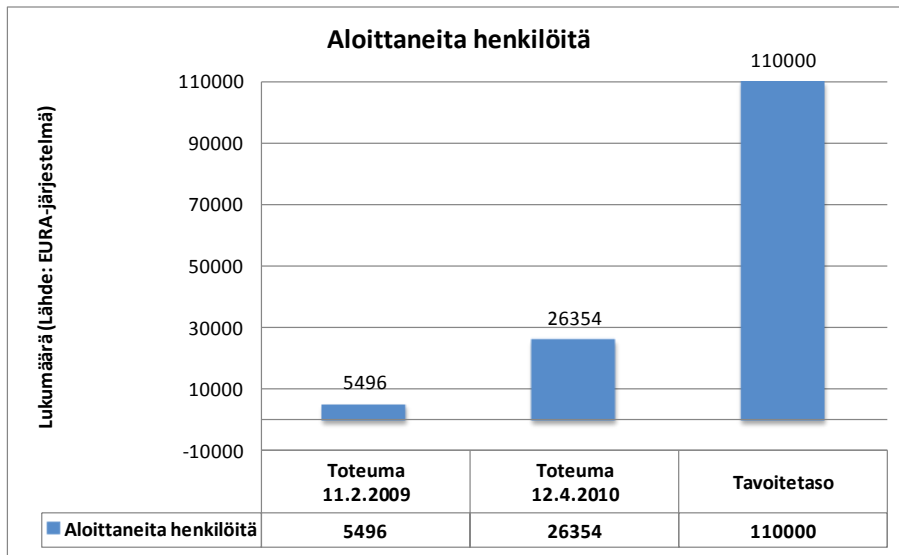
3.3.1 Toimintalinjakohtaiset indikaattorit

Aloittaneiden henkilöiden osalta tavoitetaso tullaan todennäköisesti saavuttamaan. Kokemus on osoittanut, että aloittaneiden henkilöiden lukumäärä lisääntyy merkittävästi ohjelman loppukaudella. Lisäksi aloittaneiden henkilöiden lukumäärä lisääntyy vielä noin kaksi vuotta ohjelmakauden päättymisen jälkeen hankkeiden jatkaessa toimintaansa.

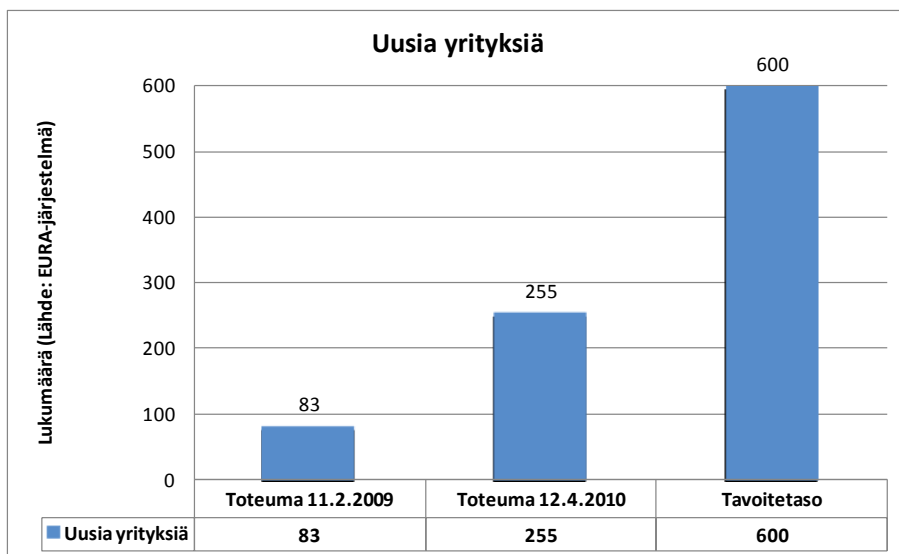
Uusien yritysten osalta perustamisen osalta ohjelma on edennyt melko hyvin.

Heikko taloudellinen tilanne vaikeuttaa edelleen uusien työpaikkojen luomista.

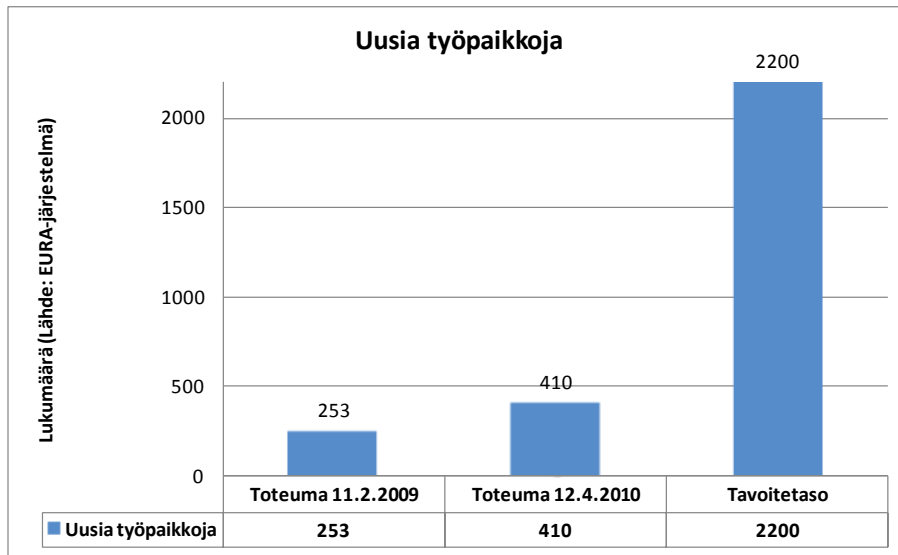
Toimintalinjatasoa kuvaavien indikaattoreiden osalta on seuraavissa kuvissa 28 - 30 esitetty yleisasetuksen artiklan 37 kohdassa 1c asetettujen tavoitetasojen ja tämänhetkisen toteumatiedon vertailu sekä vertailu vuoden 2009 arviointikierröksen tuloksiin.



Kuva 28. Toimintalinja 3: Aloittaneiden henkilöiden lukumäärä.



Kuva 29. Toimintalinja 3: Uusien yritysten lukumäärä.



Kuva 30. Toimintalinja 3: Uusien työpaikkojen lukumäärä.

Toimintalinjakohtaiseksi tuotos- ja tulosindikaattoreiksi on ohjelma-asiakirjassa asetettu toimintalinja 3:en osalta seuraavat:

Tuotosindikaattori 1: *Neuvonta-, ohjaus- ja osaamisjärjestelmien lukumäärä*

- **Tavoite:** 1 kpl järjestelmiä ohjelmakauden loppuun mennessä

Tulosindikaattori 1: *Neuvonta-, ohjaus- ja osaamisjärjestelmien toimivuus ja hyöty*

- **Mittari:** Järjestelmien käyttäjistä sen hyödylliseksi kokoneiden %-osuus (2010: 55 % ja 2013 65 %)

Neuvonta-, ohjaus- ja osaamisjärjestelmien kehitystyö on vielä keskeneräistä eikä käyttäjien hyötykokemuksia voida tämän arvioinnin yhteydessä vielä mitata.

Eri neuvonta-, ohjaus- ja osaamisjärjestelmien kehittämistä toteuttavilta valtakunnallisilta kehittämisohjelmilta saatiin erillisessä tietopyyntökyselyssä yhteensä viisi vastausta. Kyselyssä valtakunnallisten kehittämisohjelmien vastuuhenkilöitä pyydettiin kertomaan työn tämänhetkinen etenemisvaihe sekä mahdollisia tietoja järjestelmien käyttäjien hyötykokemuksista.

Neuvonta-, ohjaus- ja osaamisjärjestelmiä rakentavien kehittämisohjelmien vastausten perusteella työ on vielä keskeneräistä eikä yhtään kriteerit täyttävää järjestelmää ole toistaiseksi käytössä. Erillisiä palvelujärjestelmiä on kehittämisohjelmien sisältämissä hankkeissa jo kehitetty ja otettu käyttöön, mutta näiden osalta ei käyttökokemuksia ole toistaiseksi kerätty.

Lähes kaikissa kehittämisohjelmissa on jo suunniteltu rakennettavien järjestelmien osalta palautekanavia, joiden sisältämiä tietoja voidaan hyödyntää myös ohjelmatason arvioinnissa. Näiden tietojen hyödyntäminen on kehittämisohjelmien vastuuhenkilöiden näkemysten mukaan ajankohtaista ensi vuoden ohjelma-arvioinnin yhteydessä.

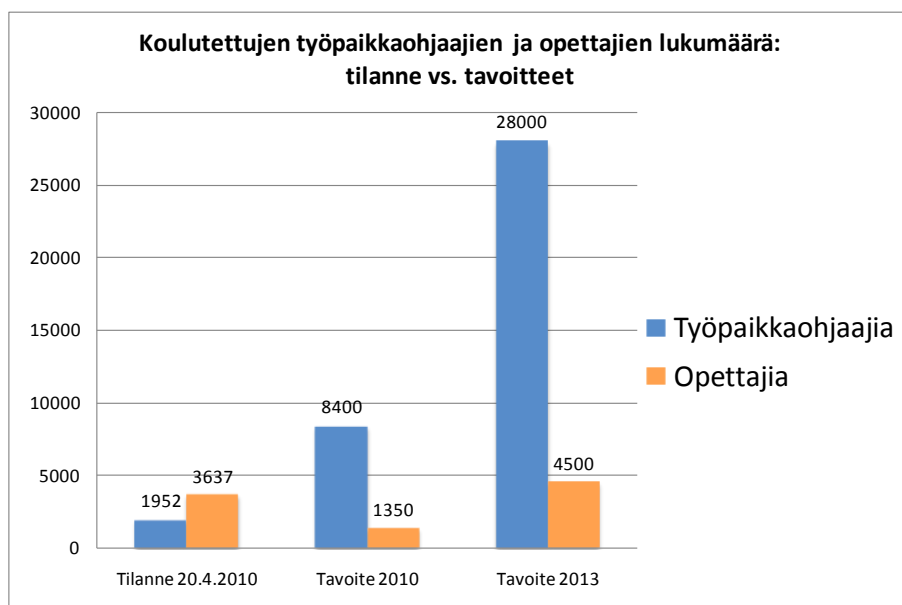
Tuotosindikaattori 2: *Koulutettujen työpaikkaohjaajien ja opettajien lukumäärä*

- **Tavoite:** 2010 mennessä 8400 työpaikkaohjaajaa ja 1350 opettajaa, ohjelmakauden loppuun mennessä 28000 työpaikkaohjaajaa ja 4500 opettajaa.

Tulosindikaattori 2: *Koulutettujen työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutuksesta kokema hyöty.*

- **Mittari:** 80 % koulutetuista työpaikkaohjaajista ja opettajista kokee koulutuksesta olleen hyötyä.

Koulutettujen työpaikkaohjaajien ja opettajien tämänhetkinen tilanne sekä ohjelmakauden alussa asetetut tavoitteet käyvät ilmi alla olevasta Kuvasta. Koulutettujen työpaikkaohjaajien osalta tavoitetasosta ollaan jäljessä huomattavasti, kun taas koulutettujen opettajien osalta tavoitemäärä vuoden 2010 osalta on jo ylitetty.



Kuva 31. Koulutettujen työpaikkaohjaajien ja opettajien lukumäärä: tilanne vs. tavoitteet.⁶

Työpaikkaohjaajat ja opettajat kokevat saavansa koulutuksista merkittävästi hyötyä oman toimintansa ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta. 89 prosenttia koulutetuista työpaikkaohjaajista ja opettajista kokee koulutuksesta olleen hyötyä.

Koulutettujen työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutuksesta saamaa hyötyä ei vuoden 2009 arviointikierroksen yhteydessä pystytty arvioimaan, koska aloittaneita hankkeita ja koulutuksiin osallistuneita henkilöitä oli vielä liian vähän. Arviointijärjestelmän rakentamisen yhteydessä

⁶ EURA-raportointijärjestelmän teknisistä ongelmista johtuen mainitut toteumaluvut pitävät sisällään kuitenkin vain Osaajana Työmarkkinoilla –kehittämishjelman tulokset, jossa suurin osa kyseisestä toiminnasta kuitenkin tapahtuu. Korjatut luvut lisätään raporttiin heti, kun ne arvioitsijoille toimitetaan.

Osaajana Työmarkkinoilla – valtakunnalliselle kehittämisohjelmalle rakennettiin oma, erillinen arviointijärjestelmä, jonka kaikkien kehittämisohjelman sisältämien hankkeiden oli tarkoitus ottaa käyttöön. Arvioitsijoiden vaihdoksista johtuen opetusministeriö ja Opetushallitus eivät vielä toistaiseksi järjestelmää olleet ottaneet käyttöön, joten tämän vuoden arviointitiedon keruu tehtiin keräämällä koulutuspalautetietoa suoraan hankkeilta.

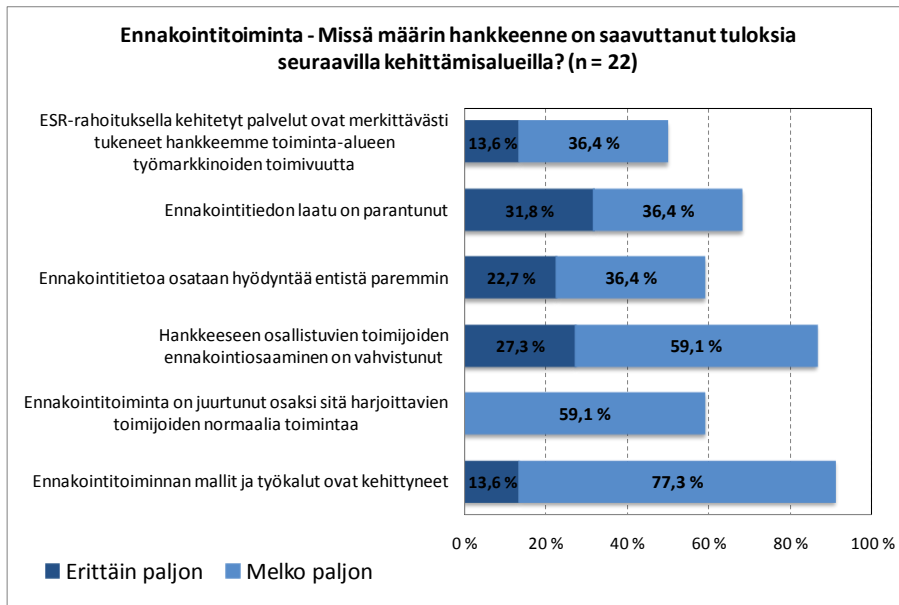
Tämän tiedonkeruun ongelmana oli se, että kerätyt koulutuspalautteet eivät olleet kysymyksiltään tai vastausvaihtoehdoiltaan suoraan vertailukelpoisia keskenään. Tässä suhteessa arvioitsijat ovat joutuneet käyttämään omaa tulkintaansa indikaattoritiedon tuottamiseksi.

Koulutuspalautetta saatiin kerättyä yhteensä seitsemältä hankkeelta, joiden kautta koulutuksiin oli osallistunut yhteensä 522 opettajaa ja työpaikkaohjaajaa. Koulutuksen hyödylliseksi kokoneiden vastaajien prosenttiosuus vaihteli hankkeittain noin 69-98 prosentin välillä. Koulutuspalautteiden perusteella keskiarvo koulutusten hyödyllisyydestä opettajien ja työpaikkaohjaajien kohdalla oli yhteensä 89 prosenttia.

3.3.2 Toimintalinjakohtaiset tuotokset, tulokset ja vaikutukset

Toimintalinjakohtaiset, tuloksia kartoittavat kysymykset oli arviointikyselyssä jaettu kolmeen eri kategoriaan. Määräävänä tekijänä oli jo edellä esitelty jako a) Ennakoinnin kehittämiseen, b) Innovaatiojärjestelmän kehittämiseen sekä c) Koulutus- ja työvoimapalvelujen kehittämiseen suuntautuneisiin hankkeisiin.

Ennakointitoimintaa kehittäviä hankkeita on toimintalinja kolmen sisällä suhteellisesti vähiten. Keskeisimpinä, tämänhetkisinä tuloksina hankkeet näkevät erityisesti ennakointitoiminnan mallien ja työkalujen kehittymisen sekä hankkeisiin osallistuneiden toimijoiden ennakointiosaamisen vahvistumisen.



Kuva 32. Ennakointitoiminnan kehittämisen tulokset.

Innovaatiojärjestelmän kehittämiseen keskittyvien hankkeiden keskeisimpiä tuloksia ovat toimijaverkostojen sekä toimijoiden välisen yhteistyön kehittyminen sekä niihin oleellisesti liittyvät tiedonvaihdon paraneminen. Innovaatiojärjestelmää kehittävästä hankkeista 67,6 prosenttia katsoo hankkeensa lisänsen innovaatiotoimijoiden yhteistyötä ja vastaavasti 66,2 prosenttia arvioi hankkeensa vaikuttaneen toimijoiden välisen verkoston tehostumiseen. Vähäisimpiä tuloksia on hankkeissa saavutettu tutkijoiden kansainvälisen liikkuvuuden sekä uusien innovaatioiden seulonta- ja arviointijärjestelmien kehittymisen saralla. Nämä ovat kuitenkin tekijöitä, joihin yksittäisten ESR-hankkeiden sisältämillä toimenpiteillä on vaikea vaikuttaa.



Kuva 33. Innovaatiojärjestelmän kehittämisen tulokset.

Koulutus- ja työvoimapalvelujen kehittämiseen tähtäviä hankkeita on toimintalinja kolmessa selvästi määrällisesti eniten. Keskeisimmät tulokset liittyvät yhteistyön lisääntymiseen ja tehostumiseen sekä uudenlaisten koulutusorganisaatioiden toiminta- ja palvelumallien syntyyn. Koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön lisääntymisen näkee tapahtuneen 59 prosenttia hankkeista ja vastaavasti uudenlaisia yhteistyömalleja oppilaitosten, työorganisaatioiden sekä yritysten yhteistyönä on synnytetty 60,3 prosentissa hankkeista.

Koulutusorganisaatioiden uusia toiminta- ja palvelumalleja on arvioiden perusteella syntynyt noin 65 prosentissa hankkeista.

Merkittävää on huomata, että vähiten tuloksia hankkeet arvioivat saavuttaneensa ammatillisen liikkuvuuden lisääntymisessä sekä työvoimapalvelujen kehittämisessä vastaamaan paremmin eri asiakasryhmien tarpeisiin.



Kuva 34. Koulutus- ja työvoimapalvelujen kehittämisen tulokset.⁷

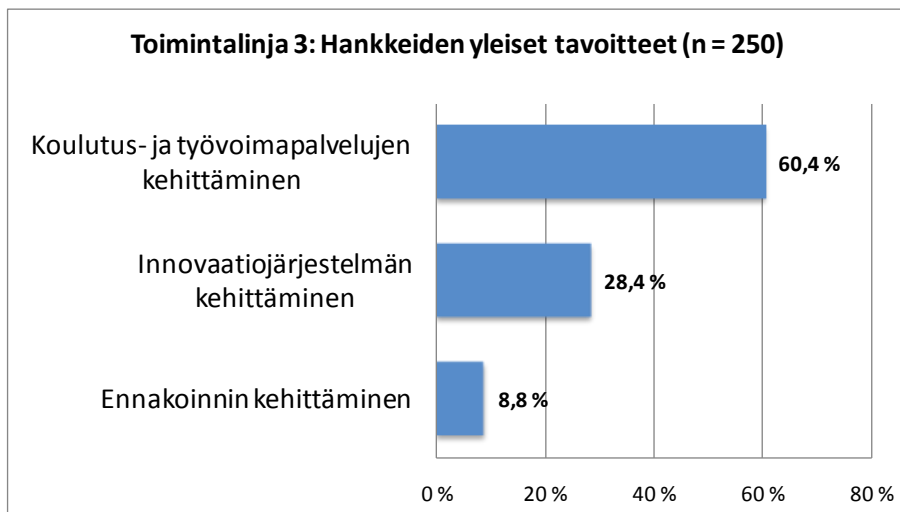
3.3.3 Toimintalinjan hankkeiden eteneminen

Toimintalinja 3:en hankesalkusta suurin osa pyrkii kehittämään koulutus- ja työvoimapalveluja.

Hankkeiden asettamista tavoitteista on keskimäärin 30-50 % saavutettu.

Hankesalkun tavoitteiden toteutumisen eteneminen lineaarisella aikajanalla tarkasteltuna on hyvä.

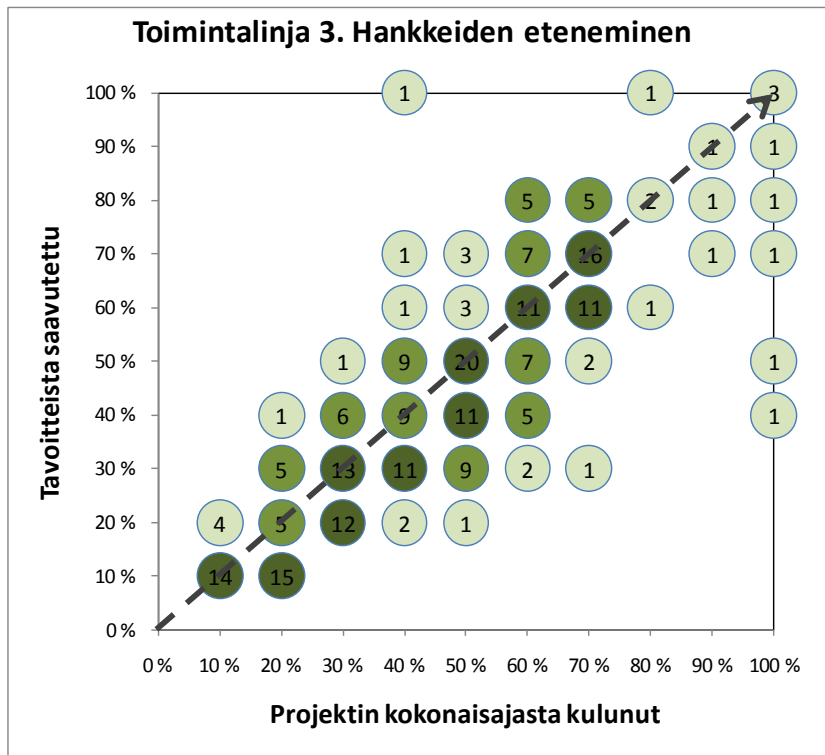
⁷ Ensi vuoden arvioinnin hankekyselyssä koulutus- ja työvoimapalvelujen tulokset tullaan erottamaan omiksi kokonaisuuksikseen.



Kuva 35. Toimintalinja 3:en hankkeiden yleiset tavoitepäämäärät.

Käynnissä olevien hankkeiden tavoitteista on tähän mennessä saavutettu noin 44 %

Toimintalinjan 3 hankkeet ovat edenneen kokonaisuutena tasapainoisesti lähes lineaarista etenemispolkua noudattaen. Hankekyselyn perusteella kyselyyn vastanneiden hankkeiden kokonaisajasta on kulunut keskimäärin 47 % ja hankkeiden tavoitteista on tähän mennessä saavutettu hankevastaavien arvion mukaan noin 44 %. Kun tarkastellaan lineaarisesti kulunutta aikaa ja tavoitteiden saavuttamista, on hankkeista 5 % tavoitteiden toteutumisen suhteen edellä lineaarista etenemisaikatauluaan (tavoitteiden saavuttaminen yli 20 % edellä projektin keston mukaista aikataulua), 84 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen lineaarisessa aikataulussa ja 11 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen jäljessä lineaarista aikatauluaan (tavoitteiden saavuttaminen yli 20 % jäljessä projektin keston mukaista lineaarista aikataulua).



Kuva 36. Hankkeiden tavoitteiden saavuttaminen suhteessa hankkeiden käytettyyn kokonaisaikaan

Toimintalinjan hankkeiden eteneminen tavoitteiden suhteen on ollut yhtenäistä

Toimintalinjan 3. hankesalkku näyttää tasapainoiselta eikä merkittäviä poikkeamia kuviossa esiinny. Projektin kokonaisajan käyttäneitä ja selvästi tavoitteista jääneitä hankkeita on ainoastaan kaksi.

On selvää, että kaikki hankkeet eivät etene tavoitteiden toteutumisen ja projektin ajallisen keston suhteen lineaarisesti ja varsinkin hankkeen alussa usein jäädään tavoiteaikataulusta. Tarkastelu auttaa kuitenkin hahmottamaan toimintalinjan hankkeiden etenemistä ja arvioimaan sitä, missä määrin hankkeet tuleva saavuttamaan toiminta-aikansa puitteissa niille asetetut tavoitteet - etenkin mitä pidempi aika projektin kokonaisajasta on kulunut.

3.4 Toimintalinja 4: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa

Toimintalinjassa 4 toteutetaan kansainvälistä yhteistyötä viranomaisten ja alueiden kesken sekä alueellisten, temaattisten ja kansallisten verkostojen kesken. Projektitason kansainvälistä yhteistyötä toteutetaan toimintalinjojen 1–3 hankkeissa, joissa se on tarkoituksenmukaista ja joissa sen arvioidaan tuovan lisäarvoa.

Toimintalinjan 4 sisältö jakautuu kahteen osaan:

- a) työperusteisen maahan muuton edistämiseen ja***
- b) hyvien käytäntöjen etsimiseen ja levittämiseen.***

Työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvän yhteistyön tavoitteena on turvata työvoiman saatavuutta tulevaisuudessa. Työvoimakapeikkojen ehkäisemisen lisäksi tavoitteena on turvata talouden kasvua edistämällä myös korkeasti koulutetun ja muun osaavan työvoiman kansainvälistä vuorovaikutusta.

Hyvien käytäntöjen etsimiseen ja levittämiseen liittyvällä kansainvälisellä yhteistyöllä jatketaan Equal-yhteisöaloitteessa kehitettyä toimintaa, mutta laaja-alaisemmin ja kautta 2000–2006 yksinkertaisemmalla hallinnollisella rakenteella. Lissabonin strategia antaa kaikille EU-maille yhteiset tavoitteet työllisyyden ja kilpailukyvyn parantamiseksi. Jäsenmaiden erilainen historia ja erilaiset käytännöt ovat rikkaus, jotka mahdollistavat toinen toiselta oppimisen ja uusien, omassa maassa soveltamiskelpoisten ideoiden saamisen muilta yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

3.4.1 Toimintalinjakohtaiset indikaattorit

Toimintalinja neljälle asetetut indikaattorit todettiin jo edellisen arviointikierroksen yhteydessä haastaviksi kahdesta eri syystä. Ensinnäkin tuotosindikaattorit kuvaavat asiantilaa, joka käytännössä on todennettavissa vasta ohjelmakauden päätyttyä, joten niiden osalta arvioiden esittäminen perustuu vain olemassa olevaan tilanteen kehittymistä kuvaavaan tietoon. Toiseksi tulosindikaattori 1, joka kuvaa maahanmuuttajien työllistymistä yrityksiin ratkaisuna yritysten rekrytointivaikeuksiin on taloudellisen tilanteen heikentymisen myötä hankala mittari. Yrityslähtöinen tarve on taloudellisen tilanteen johdosta kääntynyt kohderyhmälähtöiseksi tarpeeksi.

Toimintalinjakohtaiseksi tuotos- ja tulosindikaattoreiksi on ohjelma-asiakirjassa asetettu toimintalinja 4:n osalta seuraavat:

Tuotosindikaattori 1: Maahanmuuttajien suomalaisen yhteiskuntaan ja työelämään siirtymistä tukeva opastusjärjestelmä.

- **Tavoite:** Yksi (1) järjestelmä ohjelmakauden loppuun mennessä

Maahanmuuttajille tarkoitettua opastusjärjestelmää kehitetään yksittäisissä alueellisissa kehittämishankkeissa, joita pyritään koordinoimaan ja tukemaan kansallisella tasolla kahden

sisäasiainministeriön hallinnoiman tukirakenneprojektin kautta. Kuten edellisen vuoden arviointiraportissa todettiin, hankkeet eivät yksissään kehitä koko palvelujärjestelmää, vaan jotain tiettyä osiota siitä paikallisesta tai seudullisesta näkökulmasta. Maahanmuuttajiin kohdistuvia hankkeita rahoitetaan ESR-ohjelmassa sekä toimintalinjassa kaksi että toimintalinjassa neljä.

Jos tarkastellaan toimintalinjan neljä hankkeiden saavuttamia tuloksia, voidaan todeta, että hankkeet ovat saavuttaneet näkemyksiensä perusteella edistystä maahanmuuttajia palvelevien opastusjärjestelmän kehittämistyössä. Toimintalinjan neljä sisältämistä hankkeista 50,0 % ilmoitti saavuttaneensa erittäin tai melko paljon tuloksia maahanmuuttajien opastusjärjestelmän kehittämistyössä.

Indikaattoriin vasten peilaten voidaan kuitenkin vain todeta, että yhtään laaja-alaista maahanmuuttajien suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään siirtymistä tukevaa opastusjärjestelmää ei ole vielä kehitetty. Kehitystyö tapahtuu tällä hetkellä paikallisissa ja seudullisissa kehittämishankkeissa, joiden tulokset voidaan koota ”järjestelmätasolle” vasta ohjelmakauden loppupuolella.⁸

Tulosindikaattori 1: *Maahanmuuttajien työllistyminen yrityksiin ratkaisuna yritysten rekrytointivaikeuksiin.*

- **Mittari:** Viisi (5) prosenttia mukana olleista yrityksistä on työllistänyt maahanmuuttajan.

Kuten jo edellisen vuoden arviointiraportissa todettiin, ohjelma-asiakirjan kirjoittamisen jälkeen voimakkaasti huonontunut taloustilanne vaikuttaa eniten koko ESR-ohjelmassa juuri tähän indikaattoriin. Tarkasteltaessa toimintalinja neljän sisältämien hankkeiden tänä vuonna ilmoittamia tuloksia ja tavoitetasoja ja peilataan niitä viime vuoden arviointikyselyssä kysytyihin suunnitteluvaiheen odotuksiin, voidaan todeta taloudellisen tilanteen tuottamat haasteet.

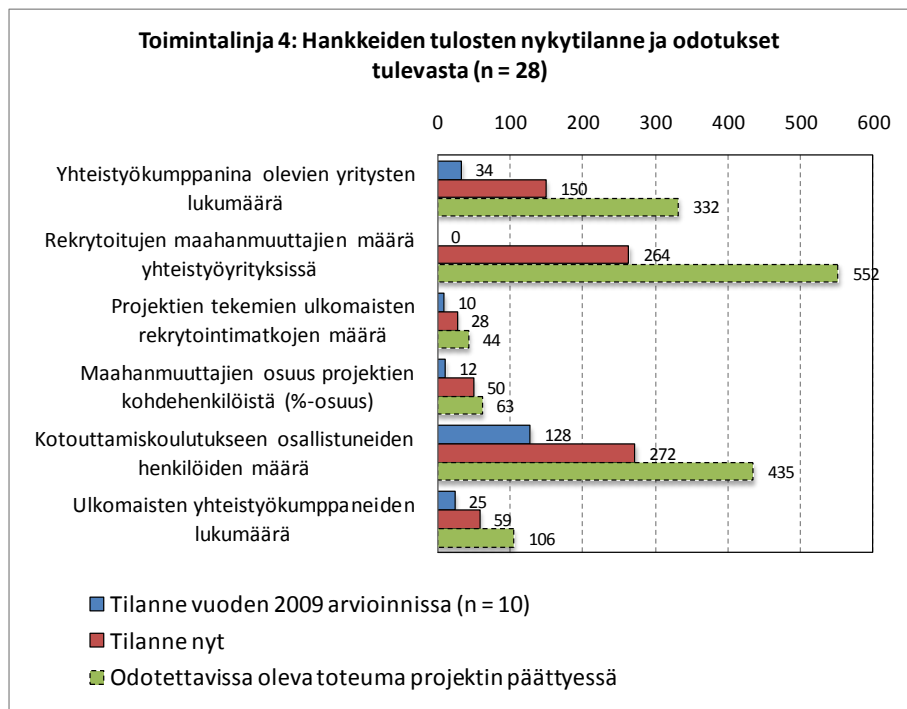
Viime vuoden arviointikyselyssä 10 toimintalinja neljän hanketta ilmoitti, että yhteistyökumppanina olevien yritysten lukumääräksi oli suunnitteluvaiheessa yhteensä arvioitu 205 yritystä. Hankekohtainen suhdeluku oli siis 20,5. Vastaavasti tämän vuoden kyselyssä 28 toimintalinja neljän hanketta arvioi yhteistyökumppanina olevien yritysten lukumäärän olevan yhteensä 332 hankkeiden päättyessä. Hankekohtainen suhdeluku on tällöin 11,9.

Vastaavaa tarkastelutapaa voidaan soveltaa myös maahanmuuttajien rekrytointiin. Viime vuoden arviointikyselyssä edellä mainitut 10 hanketta arvioivat suunnitteluvaiheessa uuden työvoiman tarpeen olevan yhteistyökumppaniyrityksissä yhteensä 590 henkilöä. Jos tämä luku suhteutetaan suunnitteluvaiheessa arvioituun yhteistyökumppaniyritysten lukumäärään saadaan suhdeluvuksi noin 2,9 henkilöä / yritys. Nyt esitettyjen toteuma-arvioiden perusteella tuo

⁸ Keskeinen ESR-tukirakenneprojekti on aloittamassa keväällä 2010 ESR-hankkeiden toimintojen kartoituksen, jonka tarkoituksena on asemoida hankkeiden aikaansaannoksia opastusjärjestelmäkokonaisuuteen. Kartoituksen tuloksia on mahdollista käsitellä ensi vuoden arvioinnin yhteydessä.

vastaava suhdeluku saadaan jakamalla arvioitu rekrytoitujen maahanmuuttajien toteuma (552 henkilöä) arvioidulla yhteistyöyritysten toteumalla (332 yritystä), jolloin suhdeluvuksi muodostuu 1,7 henkilöä / yritys.

Tämänhetkinen toteumaluku on arviointikyselyn perusteella lähes sama eli noin 1,8 henkilöä / yritys.



Kuva 37. Toimintalinja 4 – Hankkeiden nykytilanne määrällisten tulosten osalta ja odotukset tulevasta⁹

Tuotosindikaattori 2: ESR-toiminnalla kehitettyjen hyvien käytäntöjen lukumäärä

- **Tavoite:** Seitsemän (7) hyvää käytäntöä etsitty ja levitetty kauden aikana

Viime vuoden arviointiraportissa yllämainittua indikaattoria on tarkasteltu sekä koko ohjelmatasolla että toimintalinja neljän osalta. Ohjelmatason tarkastelussa hyödynnettiin viime vuonna hankekyselyä, jonka tulosten perusteella 6,3 prosenttia hankkeista ilmoitti varmuudella tunnistavansa ja tuovansa vähintään yhden hyvän käytännön kansalliseen levitykseen muiden maiden ESR-projekteista. Jokseenkin varmoja hankkeita viime vuonna oli yhteensä 12,5 prosenttia.

⁹ Huomio: Neljäs kohta ylhäältä eli maahanmuuttajien osuus projektien kohdehenkilöistä on ilmoitettu prosenttiosuutena.

Tämän vuoden arviointikyselyn perusteella voidaan todeta, että varmuudella hyviä käytäntöjä tunnistavia ja maahanmuuttajahankkeita on yhteensä 2,4 prosenttia ja jokseenkin varmoja hankkeita on yhteensä 9,7 prosenttia.

Toimintalinja neljän hankkeiden osalta vastaavat tunnusluvut ovat 7,4 prosenttia (varmuudella tunnistavat ja tuovat) sekä 14,8 prosenttia (jokseenkin varmat hankkeet). Toimintalinja neljän sisällä tavoitetaso on siis korkeampi, mutta toisaalta hankkeiden lukumäärä selvästi vähäisempi, jolloin epäonnistumisten riski kasvaa.

Tämän arviointikierroksen yhteydessä ei voida kuitenkaan vielä peilata hyvien käytäntöjen levittämisen osalta vastauksia esitettyyn indikaattoritietoon, sillä hankkeet eivät vielä tätä pysty arvioimaan. Ensi vuoden osalta kysymyspatteristoa on hyvien käytäntöjen osalta muutettava enemmän tuloksia kartoittavaan muotoon ohjelman loppukauden arviointia silmällä pitäen.

3.4.2 Toimintalinjakohtaiset tuotokset, tulokset ja vaikutukset

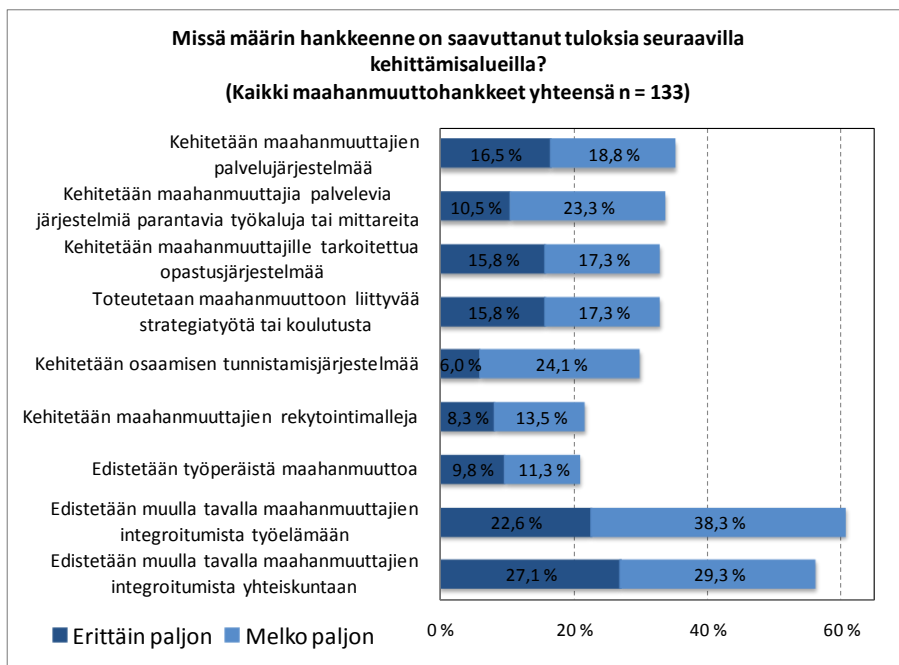
Alla olevissa kuvissa 38 - 40 on tarkasteltu sekä toimintalinja kahden että toimintalinja neljän sisältämiä maahanmuuttajahankkeita sekä näiden arvioita saavutetuista tuloksista. Toimintalinja neljän hankkeiden osalta saavutetut tulokset jakautuvat eri tekijöiden suhteen hyvin tasaisesti. Toimintalinja kahden osalta tulokset sen sijaan keskittyvät maahanmuuttajien integroimiseen työelämään ja yhteiskuntaan. Kuvat esittävätkin hyvin toimintalinjakohtaisten painopisteiden eroavuudet.



Kuva 38. Toimintalinja 4 – Maahanmuuttohankkeiden saavuttamia tuloksia



Kuva 39. Toimintalinja 2 – Maahanmuuttohankkeiden saavuttamia tuloksia



Kuva 40. Toimintalinjat 2 ja 4 – Maahanmuuttohankkeiden saavuttamia yhteistuloksia

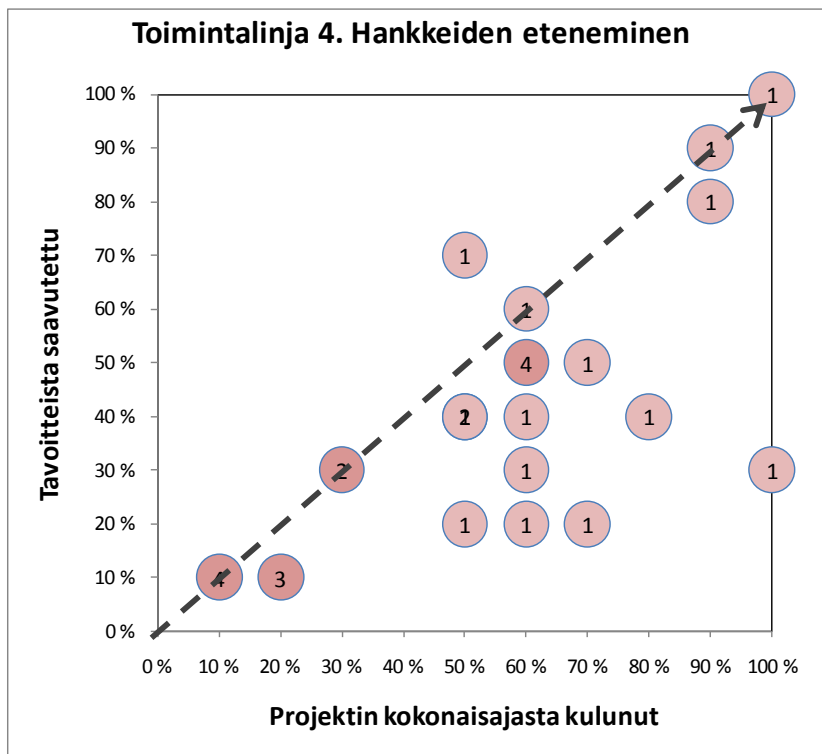
3.4.3 Toimintalinjan hankkeiden eteneminen

Tavoitteiden toteutumista lineaarisella aikajanalla on seurannut noin 70 % hankkeista. Lähes 1/3 hankkeista on kuitenkin tavoitteiden toteutumisen osalta jäljessä lineaarisesta aikataulusta, mikä on eniten toimintalinjakohtaisessa tarkastelussa.

Selittävä tekijänä voidaan pitää taloudellisen tilanteen heikkenemistä, joka on ehkä merkittävimmin kohdistunut toimintalinjan neljä sisältämiin hankkeisiin, kuten toimintalinjakohtaisten indikaattoritulosten tulkinta osoittaa.

Toimintalinjan 4 hankkeissa etenemistapa poikkeaa selvästi muista toimintalinjoista

Toimintalinjan 4 hankkeissa tavoitteiden saavuttaminen lineaarisessa etenemisessä on ollut muista toimintalinjoista poikkeavaa. Hankkeiden tavoitteista on tähän mennessä saavutettu hankevastaavien arvion mukaan noin 38 %. Kun tarkastellaan lineaarisesti kulunutta aikaa ja tavoitteiden saavuttamista, on hankkeista 4 % tavoitteiden toteutumisen suhteen edellä lineaarista etenemisaikatauluaan (tavoitteiden saavuttaminen yli 20 % edellä projektin keston mukaista aikataulua), 70 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen lineaarisessa aikataulussaan ja 26 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen jäljessä lineaarista aikatauluaan (tavoitteiden saavuttaminen yli 20 % jäljessä projektin keston mukaista lineaarista aikataulua).



Kuva 41. Hankkeiden tavoitteiden saavuttaminen suhteessa hankkeiden käytettyyn kokonaisaikaan.

Toimintaympäristön haasteellisuus vaikuttaa merkittävästi toimintalinjaan neljä

Toimintalinjan neljä hankesalkussa lineaarisesta etenemissuorasta poikkeavien hankkeiden lukumäärä on suhteellisen suuri. Hankkeiden lukumäärä on toimintalinjassa myös melko alhainen. Työperäistä maahanmuuttoa edistävien hankkeiden valtakunnallisesta tukirakenneprojektista vastaavan tahon edustaja tunnisti toimintalinjan neljä keskeiseksi haasteiksi työperusteisen maahanmuuton epätasapainon. Käytännössä tällä tarkoitetaan mukana olevien hankkeiden ja alueiden erilaisia lähtökohtia ja tilanteita sekä erityisesti taloudellisen taantuman vaikutuksia eri alueille ja toimialoille.

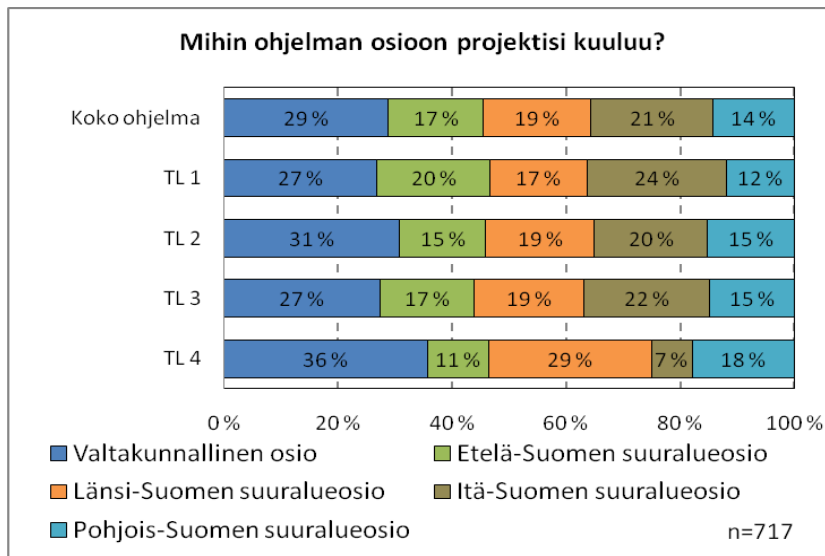
On selvää, että kaikki hankkeet eivät etene tavoitteiden toteutumisen ja projektin ajallisen keston suhteen lineaarisesti ja varsinkin hankkeen alussa usein jäädään tavoiteaikataulusta. Tarkastelu auttaa kuitenkin hahmottamaan toimintalinjan hankkeiden etenemistä ja arvioimaan sitä, missä määrin hankkeet tuleva saavuttamaan toiminta-aikansa puitteissa niille asetetut tavoitteet - etenkin mitä pidempi aika projektin kokonaisajasta on kulunut.

4. Ohjelman toimeenpanon onnistuneisuus

4.1 Yleistä ohjelman toteutuksesta

Mannersuomen ESR- ohjelmassa 2007 - 2013 oli EURA-tietojen mukaan vuoden 2009 loppuun mennessä käynnistynyt yhteensä 1206 hanketta. Näistä: *toimintalinjalla 1* oli käynnistynyt yhteensä 351 hanketta, *toimintalinjalla 2* yhteensä 342 hanketta, *toimintalinjalla 3* yhteensä 383 hanketta, *toimintalinjalla 4* yhteensä 43 hanketta ja *toimintalinjalla 5* yhteensä 87 hanketta. Vuoden 2010 puolella maaliskuun loppuun mennessä uusia hankkeista oli käynnistynyt 43 kappaletta.

Vuonna 2010 tehdyn hankekyselyn perusteella ohjelman toimintalinjat jakautuvat varsin tasaisesti alueosioihin. Tavoitteiden erityisluonteesta joutuen toimintalinja 4 poikkeaa tässä suhteessa muista toimintalinjoista; sen hankkeista selvästi suurempi suhteellinen osuus kuuluu ESR-ohjelman valtakunnalliseen osioon sekä Länsi-Suomen suuralueosioon.

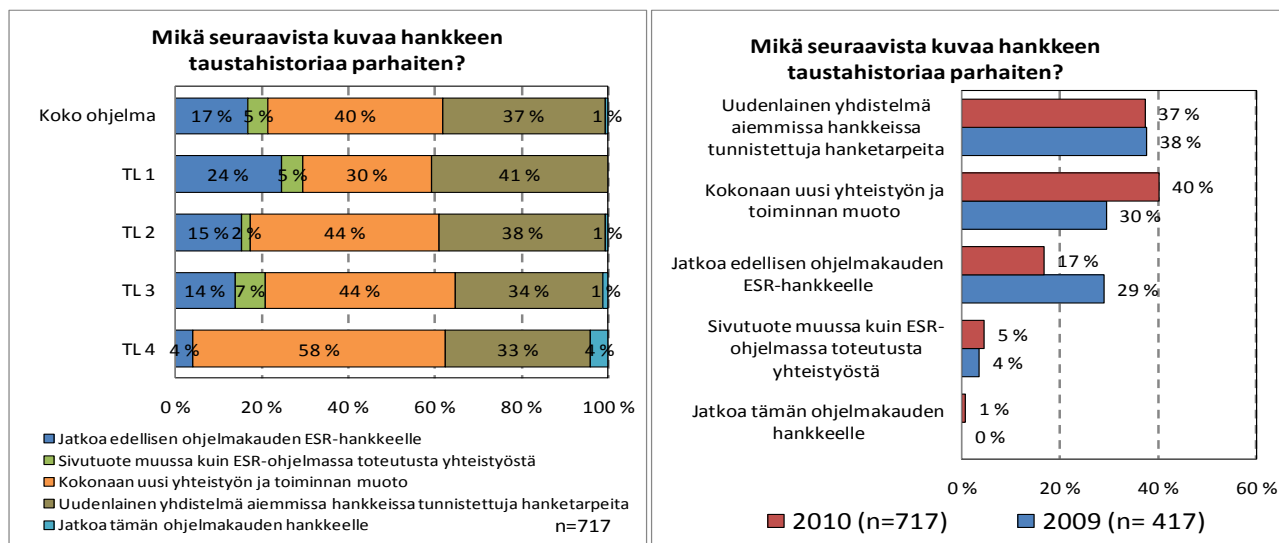


Kuva 42. Hankekyselyyn vastanneiden hankkeiden jakautuminen alueosioihin toimintalinjoittain.

Uudentyyppiseen yhteistyöhön ja toimintaan perustuvat hankkeet korvaamassa edellisen ohjelmakauden hankkeiden taustoille rakennettuja hankkeita

Valtaosa ohjelman hankkeista on kokonaan uusia yhteistyön tai toiminnan muotoja sekä uudenlaisia yhdistelmiä aiemmissa hankkeissa tunnistetuista tarpeista. Toimintalinjassa 1 on selvästi eniten edellisen ohjelmakauden jatkohankkeita (24 %) ja vähiten kokonaan uusia yhteistyön ja toiminnan muotoja (30 %), kun puolestaan toimintalinjassa 4 kokonaan uusiin yhteistyön ja toiminnan muotoihin perustuvia hankkeita on peräti 58 %. Huomionarvoista on se, että edellisen ohjelmakauden hankkeiden taustoille rakennettujen hankkeiden osuus hankekannasta on vuonna 2010 selvästi edellisvuoteen nähden vähentynyt ja kokonaan uuteen

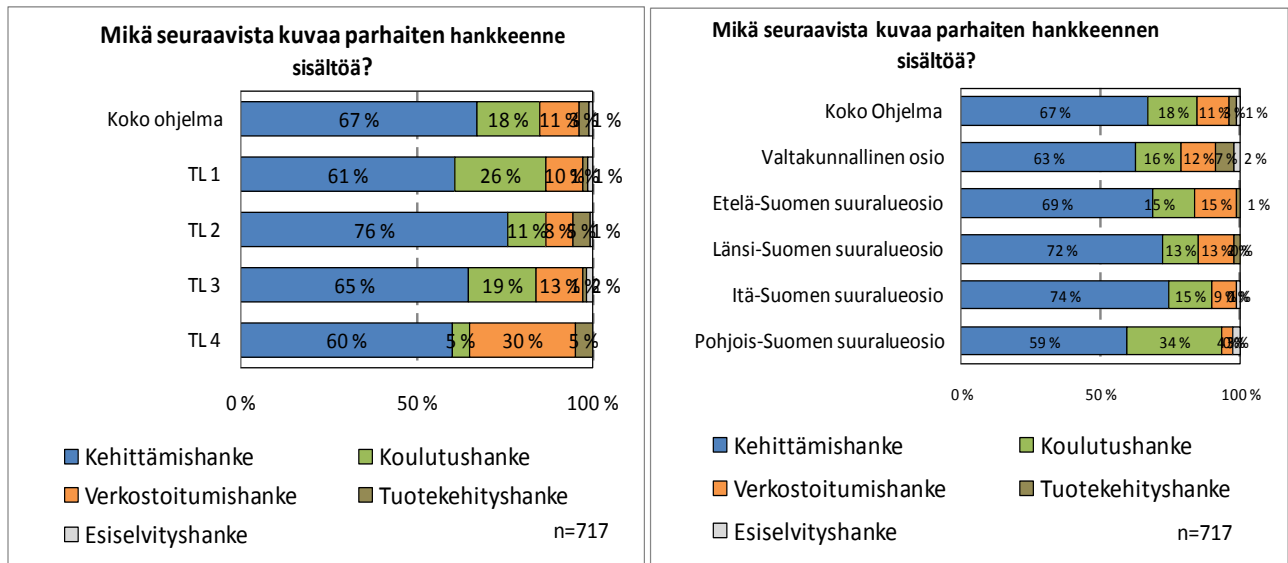
yhteistyöhön ja toimintaan perustuvien hankkeiden osuus puolestaan lisääntynyt. (Kuva 44). Tämä kertoo osaltaan ohjelmaprosessin onnistuneesta evoluutiosta – ohjelman käynnistymisvaiheessa hankesalkkua dominoineet edellisen kauden ”jatkohankkeet” ovat korvautumassa uudentyypiseen yhteistyöhön ja toimintaan perustuvilla hankkeilla. Hankerakenteiden ja toimijaverkoston uusiutumisen kautta ohjelma luo lisää edellytyksiä myös uusien innovaatioiden synnylle.



Kuva 43. Käynnissä olevien hankkeiden taustahistoriaa.

Kehittämishankkeita etelässä ja koulutushankkeita pohjoisessa

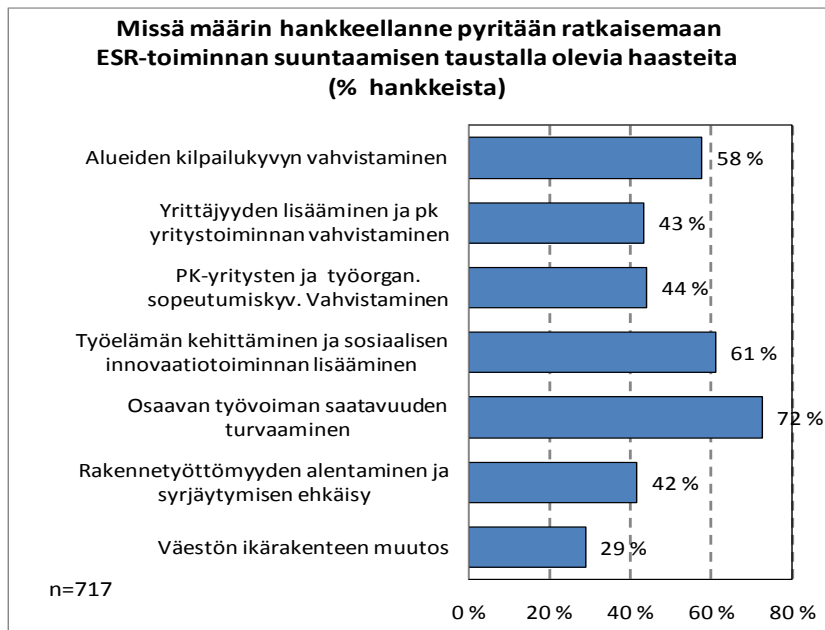
Hanketyypeittäin tarkasteltuna toimintalinjat ja alueosiot eroavat jonkin verran toisistaan. Valtaosa kyselyyn vastanneista hankkeista on luonteeltaan kehittämishankkeita (keskimäärin koko ohjelmassa 67 %). Hankevastausten perusteella suhteellisesti eniten kehittämishankkeita on toimintalinjalla 2 sekä Itä-Suomen suuralueosiossa. Koulutushankkeita ohjelmassa on keskimäärin 18 % ja toimintalinjakohtaisesti niitä on selvästi eniten toimintalinjalla 1 (26 %) ja Pohjois-Suomen suuralueosiossa (34 %). Verkostoitumishankkeita on hankevastausten perusteella ohjelman hankkeista 11 % ja suhteellisesti selvästi muita enemmän niitä on toimintalinjassa 4 (30 %). (Kuva 44).



Kuva 44. Käynnissä olevien hankkeiden luonne.

Hankkeet kattavat hyvin ESR-toiminnan suuntaamisen taustalla olevat haastealueet

Ohjelma-asiakirjassa määriteltiin seitsemän ESR-toiminnan suuntaamisen taustalla olevaa haastetta, joihin hanketoiminnalla pyritään löytämään ratkaisut. Hankekyselyn tulokset osoittavat, että ESR-ohjelman nykyinen ”hankesalkku” kattaa varsin hyvin nämä ohjelman yleiset haastealueet.

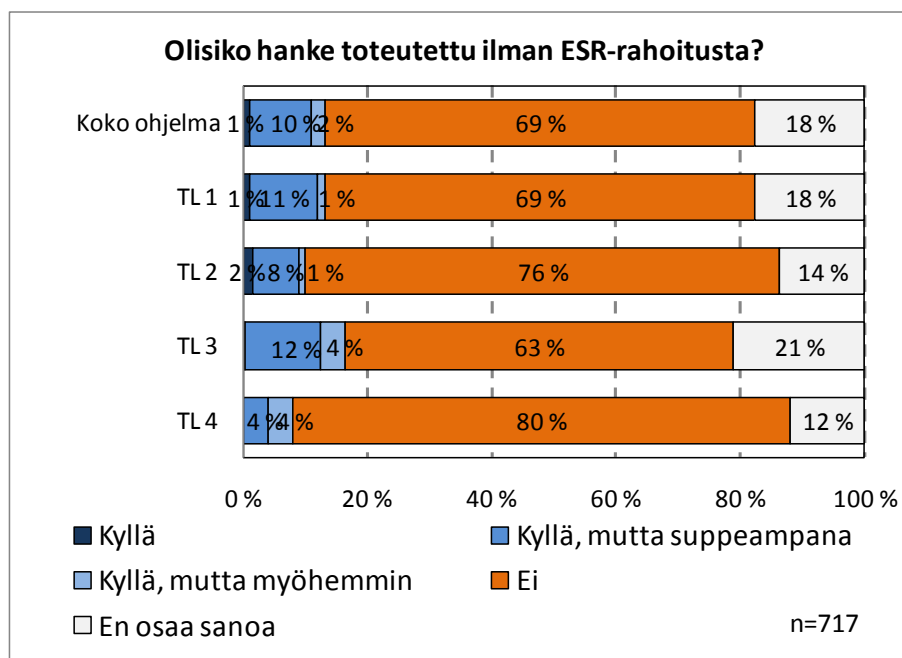


Kuva 45. Hankkeiden kohdentuminen ESR-toiminnan suuntaamisen taustalla olevien haasteiden ratkaisemiseen.

Selvästi eniten hankkeissa pyritään ratkaisemaan osaavan työvoiman saatavuuteen (72 % hankkeista), työelämän kehittämiseen ja sosiaalisen innovaatiotoiminnan lisäämiseen (61 % hankkeista) sekä alueiden kilpailukyvyn vahvistamiseen liittyviä haasteita (58 % haasteista). Ohjelmatasolla hieman alle puolet hankkeista pyrkii rakennetyöttömyyden alentamiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn sekä vahvistamaan yrittäjyyttä ja pk-yritysten toimintaa sekä työorganisaatioiden sopeutumiskykyä. Sen sijaan suhteellisesti vain varsin pieni osa (29 %) hankkeista pyrkii löytämään ratkaisuja väestön ikärakenteen muutoksen aikaansaamiin haasteisiin.

ESR-rahoituksen additionaliteetti on suuri

Hankekyselyn perusteella vain 1 % hankkeista (7 hanketta) olisi toteutettu sellaisenaan ilman ESR-tukea ja 12 % hankkeista olisi toteutettu joko suppeammin tai myöhemmin ilman ESR-tukea. Toimintalinjojen tai alueiden välillä ei tässä ole suuria eroja, joskin toimintalinjojen 2 ja 4 osalta hankkeita olisi toteutettu ilman ESR-tukea keskimääräistä vähäisemmin. Hankkeiden vastausten valossa ESR-rahoituksen vuotovaikutus (hankkeet toteutettu myös ilman tukea) on hyvin pieni ja sen additionaliteetti, eli lisäävä ja täydentävä vaikutus, suuri. ESR:n hakerahoitus täydentää siten omalla toiminta-alueellaan hyvin kansallista rahoitusta ja muuta kehittämistoimintaa.

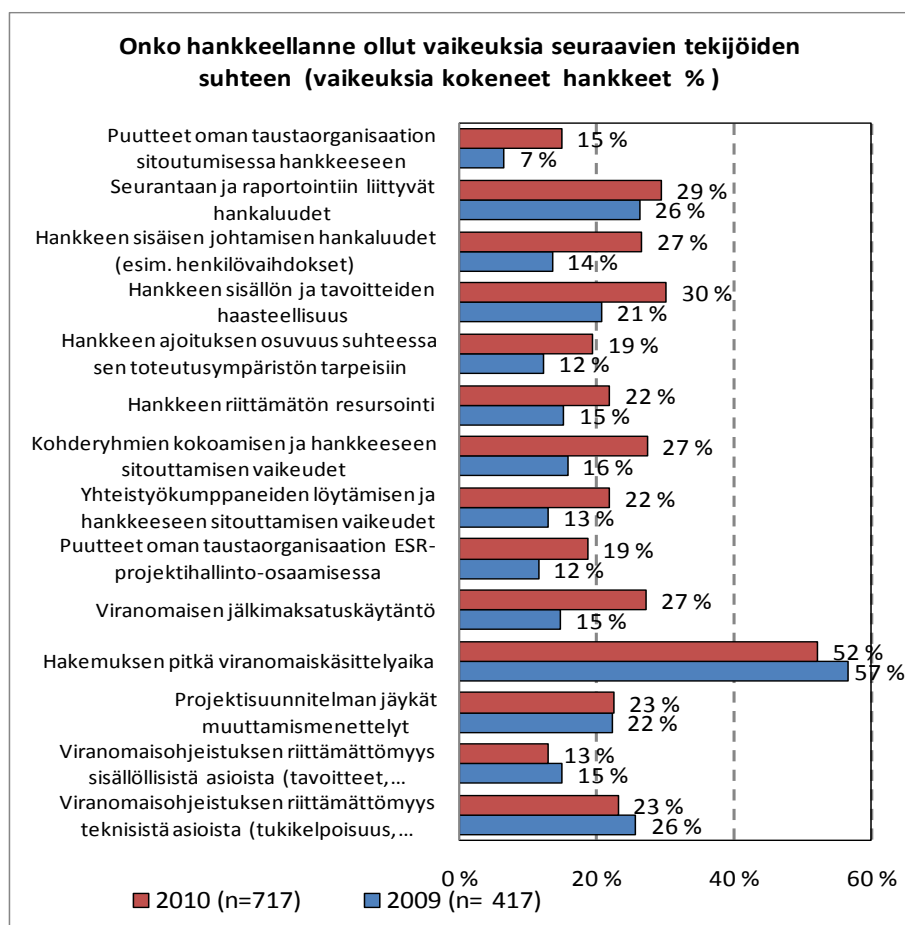


Kuva 46. Hankkeiden toteutus ilman ESR-tukea.

4.2 Ohjelman eteneminen ja toimeenpanon onnistuneisuus

Ohjelman edetessä toimintaympäristön muutoksista sekä hankkeiden sisäisistä tekijöistä nousevat hankaluudet ovat lisääntyneet

Edellisissä arviointiraporteissa vuonna 2009 käsiteltiin jo laajasti hankkeiden kokemia hankaluuksia ohjelman ja hankkeiden käynnistysvaiheessa. Oheisessa kuvassa (kuva 48) on vertailtu hankekyselyn vastauksia vuosien 2009 ja 2010 välillä. Siitä käy selvästi ilmi, että koetut hankaluudet eivät ole kokonaisuutena vähentyneet, mutta niiden painotus ja merkitys on ohjelman edetessä muuttunut. Hakemusten pitkä käsittelyaika nähdään edelleen isoimmaksi ongelmaksi, mutta kokonaisuutena hankkeiden sisäisistä tekijöistä ja prosesseista sekä toimintaympäristöstä nousevat hankaluudet ovat vuodesta 2009 lisääntyneet, kun puolestaan hallinnollisista syistä tai viranomaisista johtuvat hankaluudet ovat jälkimaksatuskäytäntöä lukuun ottamatta vähentyneet. Suhteellisesti eniten koetut hankaluudet ovat lisääntyneet yhteistyökumppaneiden sekä kohderyhmien löytämisessä ja sitouttamisessa, hankkeen resursoinnissa ja sisäisessä johtamisessa sekä oman taustaorganisaation sitoutumisessa hankkeeseen.



Kuva 47. Hankkeiden kokemia ongelmia vuosina 2009 ja 2010.

Taulukoon 4. on koottu taustamuuttujittain hankkeiden kokemia ongelmia.

Taulukko 4. Hankkeiden kokemia ongelmia taustamuuttujittain (% hankkeista kokenut ongelmaksi)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
TL 4	25 %	18 %	32 %	32 %	25 %	32 %	36 %	54 %	7 %	57 %	46 %	18 %	25 %	21 %
TL 3	22 %	13 %	17 %	51 %	18 %	17 %	21 %	28 %	17 %	18 %	27 %	26 %	23 %	13 %
TL 2	23 %	12 %	24 %	52 %	29 %	21 %	22 %	27 %	20 %	20 %	39 %	31 %	31 %	17 %
TL 1	23 %	13 %	26 %	56 %	37 %	17 %	22 %	23 %	32 %	15 %	23 %	24 %	36 %	14 %
Pohjois-Suomen suuralueosio	16 %	11 %	19 %	55 %	15 %	13 %	28 %	29 %	18 %	16 %	22 %	18 %	20 %	11 %
Itä-Suomen suuralueosio	17 %	13 %	20 %	58 %	24 %	16 %	27 %	25 %	22 %	20 %	29 %	24 %	27 %	14 %
Länsi-Suomen suuralueosio	25 %	13 %	21 %	53 %	25 %	17 %	21 %	28 %	23 %	25 %	34 %	23 %	36 %	13 %
Etelä-Suomen suuralueosio	26 %	12 %	26 %	52 %	37 %	20 %	19 %	27 %	19 %	14 %	27 %	29 %	30 %	21 %
Valtakunnallinen osio	29 %	16 %	26 %	47 %	30 %	23 %	18 %	28 %	26 %	22 %	34 %	33 %	30 %	16 %
0-20 % kulunut	23 %	14 %	21 %	44 %	12 %	15 %	25 %	18 %	13 %	15 %	20 %	22 %	17 %	12 %
30-40 % kulunut	30 %	15 %	24 %	51 %	22 %	19 %	19 %	24 %	24 %	15 %	25 %	28 %	27 %	13 %
50-60 % kulunut	21 %	14 %	20 %	54 %	33 %	18 %	26 %	35 %	23 %	26 %	40 %	28 %	32 %	20 %
70-80 % kulunut	18 %	8 %	26 %	57 %	36 %	21 %	18 %	26 %	26 %	19 %	26 %	30 %	36 %	11 %
90 - 100 % kulunut	23 %	13 %	23 %	47 %	23 %	23 %	19 %	26 %	16 %	13 %	33 %	13 %	35 %	10 %
ESR-ohjelma keskimäärin	23 %	13 %	22 %	52 %	27 %	19 %	22 %	28 %	22 %	20 %	30 %	27 %	29 %	15 %
1. Viranomaisohjeistuksen riittämättömyys teknisistä asioista														
2. Viranomaisohjeistuksen riittämättömyys sisällöllisistä asioista														
3. Projektisuunnitelman jäykät muuttamismenettelyt														
4. Hakemuksen pitkä viranomaiskäsitelyaika														
5. Viranomaisen jälkimaksatuskäytäntö														
6. Puutteet oman taustaorganisaation ESR projektihallinto-osaamisessa														
7. Yhteistyökumppaneiden löytämisen ja hankkeeseen sitouttamisen vaikeudet														
8. Kohderyhmien kokoamisen ja hankkeeseen sitouttamisen vaikeudet														
9. Hankkeen riittämätön resursointi														
10. Hankkeen ajoituksen osuvuus suhteessa sen toteutusympäristön tarpeisiin														
11. Hankkeen sisällön ja tavoitteiden haasteellisuus														
12. Hankkeen sisäisen johtamisen hankaluudet (esim. henkilövaihdokset)														
13. Seurantaan ja raportointiin liittyvät hankaluudet														
14. Puutteet oman taustaorganisaation sitoutumisessa hankkeeseen														

Ongelmien kokemisessa on eroja taustamuuttujittain tarkasteltuna

Hankevastusten perusteella toimintalinjan 4 hankkeet ovat kokeneet selvästi muita enemmän toimintaympäristön muutoksesta johtuvia hankaluuksia. Erityisen selvästi nämä korostuvat omassa ESR-projektihallinto-osaamisessa, yhteistyökumppaneiden ja kohderyhmien löytämisen vaikeudessa, hankkeen ajoituksen osuvuudessa sekä hankkeen tavoitteiden haasteellisuudessa. Toimintalinjan 1. hankkeissa puolestaan viranomaisten jälkimaksatuskäytäntö sekä hankkeen riittämätön resursointi on koettu muita hankkeita suuremmaksi ongelmaksi.

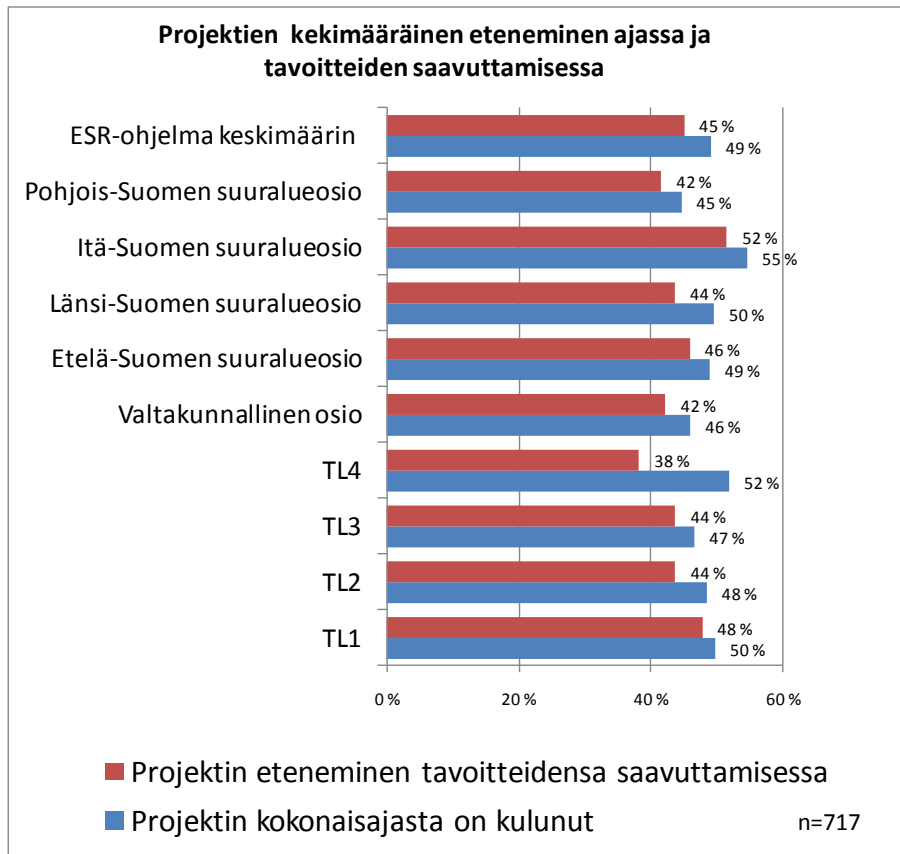
Suuralueosioittain tarkasteltuna ei hankkeiden kokemisessa ongelmassa ole suuria eroja. Tosin Pohjois- ja Itä-Suomessa yhteistyökumppaneiden löytämien ja sitouttamien koetaan muita alueita ongelmallisemmaksi. Länsi-Suomessa hankkeiden ongelmoina korostuvat muita enemmän seurantaan ja raportointiin liittyvät hankaluudet ja Etelä-Suomessa puolestaan viranomaisten jälkimaksatuskäytäntö ja puutteet taustaorganisaation sitoutumisessa.

Valtakunnallisessa osiossa muita enemmän hankaluuksia on koettu viranomaisohjeistuksessa ja hankkeen sisäiseen johtamiseen liittyvissä tekijöissä.

Projektien iän perusteella tarkasteltuna koetut hankaluudet näyttävät noudattavan jossain määrin projektin elinkaaren kehitystä. Esimerkiksi jälkimaksatukseen sekä seurantaan ja raportointiin liittyvät hankaluudet korostuvat hankkeen elinkaaren loppupuolella. Yllättävää kuitenkin on se, että suhteellisesti eniten ongelmia ovat kokeneet hankkeet, joiden toteutusajasta on kulunut 50 - 80 % ja vähiten hankkeet joiden käynnistymisestä on kulunut alle 20 %. Tämä saattaa osittain kieliä siitä, että jo pitkälle ehtineiden hankkeiden tavoitteet ja sisältö on käynnistetty nykyisestä hyvin erilaisessa suhdanne- ja taloustilanteessa. Toisaalta on varmasti myös niin, että ohjelmakauden alkuun verrattuna ongelmia on pystytty ratkaisemaan ja ohjelman toimeenpanon hankaluuksista oppimaan. Tällöin viimeisimpänä käynnistyneiden hankkeiden osalta tilanne on ollut parempi, kuin ensimmäisinä käynnistyneiden.

Toimintalinjat etenevät hanketasolla hankekyselyn perusteella varsin hyvin – toimintalinja 4 on kuitenkin tavoitteiden saavuttamisen suhteen muista jäljessä

Kuten jo edellä toimintalinjakohtaisten lukujen yhteydessä on tuotu esiin ohjelma ja sen toimintalinjat etenevät hanketasolla hankekyselyn perusteella varsin hyvin. Hankekyselyn perusteella ESR-ohjelman kaikkien kyselyyn vastanneiden hankkeiden keston kokonaisajasta oli maaliskuun loppuun mennessä kulunut keskimäärin 49 prosenttia ja hankkeet arvioivat tuossa vaiheessa saavuttaneensa tavoitteensa keskimäärin 45 prosenttisesti. Tavoitteiden saavuttamisen suhteen pisimmällä näyttäisivät olevan toimintalinjan 1 hankkeet sekä Itä-Suomen suuralueosion hankkeet. Tavoitteiden täyttymisestä kauimpana ovat puolestaan Toimintalinjan 4 hankkeet sekä Pohjois-Suomen suuralueosion hankkeet. (Kuva 48).

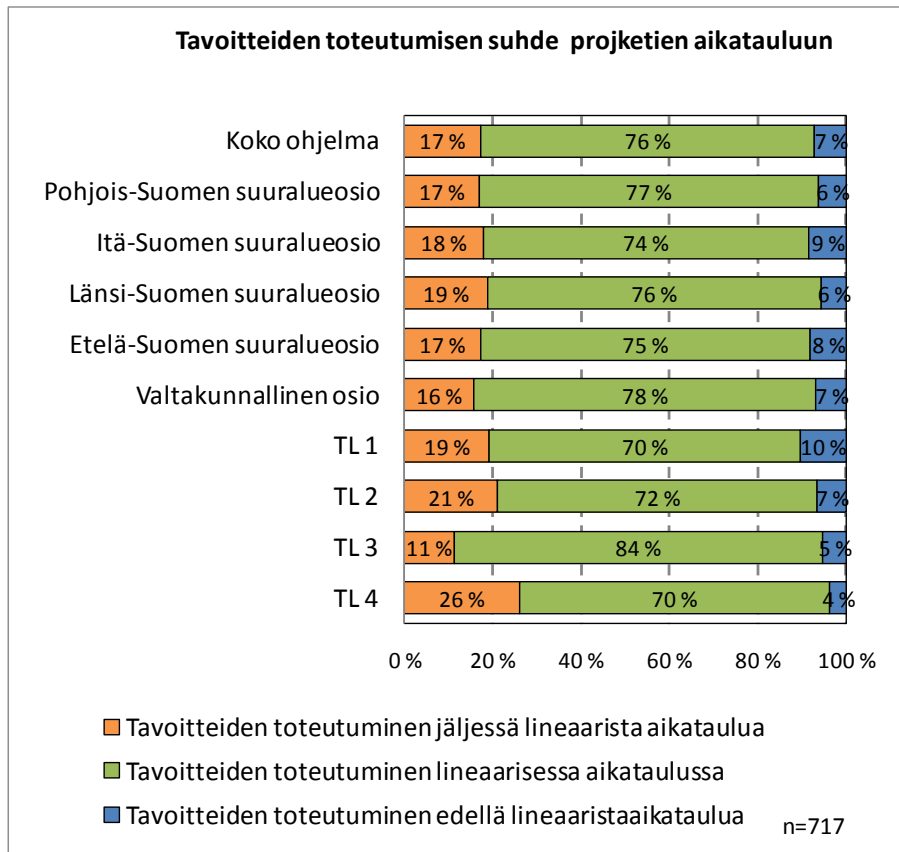


Kuva 48. Projektien keskimääräinen eteneminen hankkeiden keston kokonaisajan ja tavoitteiden arvioidun täyttymisen mukaan.

Koko ohjelman tasolla 17 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen jäljessä lineaarista aikatauluaan

Kun tarkastellaan lineaarisesti kulunutta aikaa ja tavoitteiden saavuttamista, on ohjelmatasolla hankkeista keskimäärin 7 % tavoitteiden toteutumisen suhteen edellä hankkeen lineaarista etenemisaikataulua (tavoitteiden saavuttaminen yli 20 % edellä projektin ajallisen keston mukaista aikataulua), 76 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen lineaarisessa aikataulussa ja 17 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen jäljessä lineaarista aikatauluaan (tavoitteiden saavuttaminen yli 20 % jäljessä projektin ajallisen keston mukaista lineaarista aikataulua).

Toimintalinjoittain tarkasteltuna toimintalinja 3 näyttää tämän tarkastelun perusteella etenevän parhaiten ja siellä riski siitä, että nykyisten hankkeiden tavoitteet eivät projektin aikana toteudu on vähäinen. Vastaavasti toimintalinjan 4 hankkeet ovat tavoitteiden toteutumisen suhteen eniten jäljessä projektin ajallisen keston mukaista lineaarista aikatauluaan. Mikäli projekti eivät pysty loppuaikana kuromaankiinni aikatauluaan, suurena uhkana on, että useiden käynnissä olevien hankkeiden tavoitteet jäävät saavuttamatta. (Kuva 49).



Kuva 49. Hankkeiden tavoitteiden suhde ajallisen keston mukaiseen lineaariseen aikatauluun.

On selvää, että kaikki hankkeet eivät etene tavoitteiden toteutumisen ja projektin ajallisen keston suhteen lineaarisesti ja varsinkin hankkeen alussa usein jäädään tavoiteaikataulusta. Aiemmat arvioinnit ovat kuitenkin osittaneet, että mikäli hanke on sen ajallisen keston loppuvaiheessa vielä paljon jäljessä tavoitteiden saavuttamisestaan, uhkaavat ne jäädä kokonaan saavuttamatta.

5. Yhteenveto

Arviointityössä on tarkasteltu vuosina 2007 - 2013 toteutettavan Manner-Suomen ESR-ohjelman tuloksia ja vaikutuksia toimintalinjatasoisten ja ohjelmatasoisten indikaattoreiden avulla sekä arvioitu ohjelman ja sen toimintalinjojen toimeenpanon toteutumista ja onnistuneisuutta. Arviointia toteutetaan ns. jatkuvan arvioinnin periaatteella. Sen mukaisesti sekä arviointityössä, että raportoinnissa pyritään ohjelman elinkaaren huomioivan systemaattisen ja vertailukelpoisen arviointitiedon tuottamiseen.

Ohjelmataason vaikuttavuus indikaattoritiedon perusteella

Ohjelmataason indikaattoreilla mitataan ESR-ohjelman kaikkia toimintalinjoja koskevia tuloksia ja vaikutuksia. Niiden lähtötasot määriteltiin pääosin vuonna 2009 tehdyssä arvioinnin ensimmäisessä työvaiheessa. Vuotta 2009 koskevan indikaattoritiedon perusteella ESR-ohjelman tämänhetkiset ohjelmatasoiset alustavat tulokset ja vaikutukset ovat ohjelmataavoitteiden mukaisia. Toisaalta kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä ohjelman tuloksista ja vaikuttavuudesta ei vielä tässä vaiheessa voi indikaattoritiedon perusteella tehdä, sillä indikaattoreiden lähtötasojen määrittämisestä on kulunut vasta reilu vuosi. Koska ohjelmataason indikaattoreille ei ole määritelty varsinaisia tavoitetasoja, oleellista on jatkossa vuosittain seurata indikaattoreiden antamaa kuvaa kehityksen suunnasta. Toisin sanoen mihin suuntaan indikaattori on lähtötasosta ja edellisestä vuodesta kehittynyt.

Ohjelmataason tavoitetta **osallistujien valmiuksien ja osaamisen paraneminen** on OPAL-palautteen perusteella tuettu vuonna 2009 varsin onnistuneesti. Ammatillisessa koulutuksen vuonna 2009 päättäneistä 65 % koki, että koulutus on lisännyt ammattitaitoa erinomaisesti tai hyvin. Edelliseen vuoteen (2008) nähden ammatillisen koulutuksen koettu hyöty on vuonna 2009 selvästi parantunut. Valmentavassa koulutuksessa puolestaan vuonna 2009 päättäneistä 53 % koki, että koulutus on lisännyt mahdollisuuksia ammatin löytymiseen. Valmentavan koulutuksen osalta koettu hyöty on puolestaan edellisvuoteen nähden hieman heikentynyt. ESR-koulutuksen hyöty koetaan kauttaaltaan hieman kansallista koulutusta vähäisemmäksi. Tämä selittyy ainakin osittain koulutuksiin osallistuneiden erilaisilla profiileilla.

ESR-toimenpiteen jälkeistä sijoittumista kuvaavaa ohjelmataason indikaattoria: **työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen sijoittuminen ESR-toimenpiteen avulla** ei ole pystytty tämänvuotisen arvioinnin yhteydessä tuottamaan. Indikaattorin muodostamisen keskeisenä haasteena on se, että ESR-toimenpiteistä työhön sijoittuneiden osuudesta ei toistaiseksi ole saatavissa tietoja. Lisäksi syrjäytyneitä ja muita alaryhmiä ei saa erotelluksi muista ESR-toimenpiteistä olleista. Työ asian ratkaisemiseksi on käynnissä ja indikaattori tuotetaan heti, kun tarvittava aineisto on saatavissa.

Ohjelmataason indikaattorilla **verkostot ja kumppanuudet** seurataan verkostojen muodostumista ja niistä koituvia hyötyjä hankkeille. Ohjelmataasolla tarkasteltuna 96 prosentissa hankkeista verkoston tai kumppanuusyhteistyön luominen tukee hankkeen tavoitteiden

saavuttamista ja 82 prosenttia hankkeista näkee yhteistyöverkoston tai kumppanuusyhteistyön merkityksen olevan erittäin tärkeä hankkeen tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Verkosto- ja kumppanuusyhteistyö yritysten kanssa on lisääntynyt vuodesta 2009, mutta työllistymistä koskevien verkosto- ja kumppanuusyhteistyön tavoitteiden osuus on laskenut. Verkostoista ja kumppanuusyhteistyöstä saatu hyöty on lisääntynyt selvästi hankkeiden ja ohjelman edetessä.

Ohjelmataason indikaattori **hyvät käytännöt, uudet toimintamallit ja innovaatiot**, antaa selkeän kuvan siitä, että hyvien käytäntöjen tuottaminen ja levittäminen osaksi kansallista toimintaa on vahvasti toteutunut ESR-ohjelmassa. Ohjelman hankkeista 86 prosenttia pyrkii tuottamaan hyvän käytännön siirrettäväksi kansalliseen toimintaan ja 59 prosenttia hankkeista uskoo, että hankkeen tuottaman tärkeimmän hyvän käytännön siirto kansalliseen toimintaan tulee myös onnistumaan. Yleinen taloudellinen tilanne sekä resurssien puute nähdään kuitenkin suurimpina hyvien käytäntöjen leviämisen esteitä. Hyvien käytäntöjen leviämisen vaikuttavuus- ja hyötytietoja ei pystytty vielä tämän arviointikierroksen aikana tarkastelemaan.

Ohjelmataason tavoitteena olevaa **tasa-arvon edistämistä** kokee vuoden 2010 tuloksien perusteella tekevänsä reilut puolet ESR-ohjelmasta rahoitetuista hankkeista. Näissä hankkeissa tasa-arvon edistäminen työelämässä sekä syrjäytymisen ehkäiseminen ovat keskeisimpiä tämän hetken tuloksia. Tasa-arvoa edistävät toimenpiteet keskittyvät erityisesti hyvien käytäntöjen synnyttämiseen. Huomionarvoista on kuitenkin se, että vaikka noin puolet hankkeista kokee edistävänsä tasa-arvoa, ei varsinaisia tasa-arvon edistämiseen kohdentuvia tavoitteita niissä ole juurikaan määritetty. Tasa-arvon edistämiseksi ei myöskään ole mainittavasti allukoitu hankkeissa ylimääräisiä resursseja. Tämä saattaa kieliä osaltaan hankevastausten valikoitumisesta: tasa-arvon edistämistä on sosiaalisesti suotavaa raportoida edistävänsä, vaikka konkreettisesti siihen ei juuri panostettaisikaan.

Toimintalinjojen edistyminen ja alustavat vaikutukset

Toimintalinja 1

Toimintalinjan 1. tavoitteena on työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen. Hankekyselyn perusteella vahvimmin toimintalinjan hankkeissa tavoitellaan pk-yritysten kasvua ja kilpailuedellytysten parantamista (38 % toimintalinjan hankkeista), uusien yritysten synnyttämistä ja yrittäjyysaktiivisuuden parantamista (22 %) sekä työorganisaatioiden toimivuuden, laadun ja tuottavuuden parantamista (21 %).

Toimintalinjan 1 hankkeet ovat edenneet kokonaisuutena hyvin, ja näyttää vahvasti siltä, että käynnissä olevat hankkeet tulevat suurelta osin saavuttamaan tavoitteensa. Hankekyselyn perusteella kyselyyn vastanneiden hankkeiden kokonaisuudesta on kulunut keskimäärin 50 % ja hankkeiden tavoitteista on tähän mennessä saavutettu hankevastaavien arvion mukaan noin 48 %. Kun tarkastellaan lineaarisesti kulunutta aikaa ja tavoitteiden saavuttamista, on 70 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen lineaarisessa aikataulussaan ja 20 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen jäljessä lineaarisesta aikatauluaan. Näistä kuitenkin valta osa on vasta käynnistyneitä hankkeita, jotka tyypillisesti ovat alussa tavoite-aikataulustaan jäljessä,

mutta kurovat tavoiteaikatauluun kiinni projektin keston edetessä. Toimintalinjan 1. hankkeissa toimeenpanoa hankaloittaviksi ongelmiksi on selvästi muita toimintalinjoja enemmän koettu viranomaisten jälkimaksatuskäytäntö, hankkeen riittämätön resursointi sekä seurantaan ja raportointiin liittyvät hankaluudet.

Toimintalinjan vaikuttavuutta kuvaavien indikaattoreiden perusteella on vielä ennen aikaista tehdä johtopäätöksiä toimintalinjan vaikuttavuudesta ja asetettujen tavoitetasojen saavuttamisesta. Toistaiseksi vielä hyvin ohuen paneeliaineiston perusteella työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kehitys on vuodesta 2008 vuoteen 2009 kokonaisuutena hieman parantunut työhyvinvointiin tähtäävien ESR-hankkeiden kohdeorganisaatioissa. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2009 oli 7,5 päivää, mikä oli hieman lisääntynyt edellisvuodesta, mutta on edelleen on alle indikaattorille asetetun tavoitetason (v. 2010: 8,5 pv/v/hlö, v. 2013: 8,0 pv/v/hlö).

Yrittäjyyden lisääntymistä kuvaava indikaattori toimintalinjalla on ESR:n tuella syntyneiden uusien yritysten eloonjäämisaste 3 vuotta perustamisen jälkeen. EURA tietojen perusteella vuosina 2008 - 2009 toimintalinjan hankkeissa on perustettu yhteensä 3406 uutta yritystä (yhteensä 116 hankkeessa). Varsinainen indikaattoritieto koskien yritysten eloonjäämisastetta on mahdollista tuottaa vasta vuoden 2011 aikana (koskien vuonna 2008 perustettuja yrityksiä). Tuohon ajankohtaan saakka seurantajärjestelmään kerätään tunnistetietoa vuosittain perustetuista yrityksistä.

Toimintalinja 2

Toimintalinjan 2 tavoitteena on työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy ja rakenteellisen työttömyyden vähentäminen. Kevään 2010 hankekyselyn perusteella määrällisesti eniten tuloksia hankkeet arvioivat saavuttaneensa syrjäytymisen ehkäisyn (erittäin tai melko paljon tuloksia saavutettu 73 % hankkeista) ja työmarkkinoilla pysymisen edistämisen (51 % hankkeista) alueilla.

Kuten toimintalinjalla 1, myös toimintalinjalla 2 hankkeet raportoivat etenevänsä varsin hyvin aikataulussaan. Hankekyselyn perusteella kyselyyn vastanneiden hankkeiden kokonaisajasta on kulunut keskimäärin 48 % ja hankkeiden tavoitteista on tähän mennessä saavutettu hankevastaavien arvion mukaan keskimäärin noin 44 %. Kun tarkastellaan lineaarisesti kulunutta aikaa ja tavoitteiden saavuttamista, on 72 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen lineaarisessa aikataulussaan ja 21 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen jäljessä lineaarisesta aikatauluaan. Muihin toimintalinjoihin verrattuna toimintalinjan 2 erityispiirteitä on se, että hankkeet etenevät alkuvaiheessa varsin hitaasti tavoitteiden saavuttamisen suhteen, mutta pidemmälle edetessä näyttävät saavuttavan tavoitteensa erittäin hyvin projektin keston aikana.

Arviointisijoille ei ole määritelty arviointityössä toimintalinjaa 2. koskevaa erilliselvitettävää indikaattoria. Toimintalinjan tulos- ja vaikuttavuustavoitteet liittyvät kuitenkin työttömien työllistymiseen avoimille työmarkkinoille sekä syrjäytymisen ehkäisyyn. Projektien oman arvion mukaan toimintalinjan hanketoiminnan merkittävin pysyvä vaikutus on työmarkkinoille pääsyn ja niillä etenemisen helpottuminen. Hyviä tuloksia on saavutettu erityisesti nuorten syrjäytymisen ehkäisyn ja nuorempien ikäluokkien työmarkkinoille kiinnittymisen kehittämisalueilla. Sen sijaan

esimerkiksi maahanmuuttajien työllistymisen tai ikääntyvien työmarkkinoilla pysymisen turvaamisessa tulokset ovat vähäisemmät. Viimeaikoina vahvaa julkista keskustelua on Suomessa käyty ikääntyvien ikäluokkien työmarkkinoilla pysymisen merkityksestä sekä työurien pidentämisen keinoista. Tässä suhteessa on syytä pohtia sitä, tulisiko myös ESR-ohjelmassa korostaa painokkaammin ikääntyvien työmarkkinoilla pysymisen turvaamista sekä toimintalinjassa 2. lisätä panostuksia työurien pidentämiseen.

Toimintalinja 3

Toimintalinjan 3 tavoitteena on työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen. Kevään 2010 hankekyselyn perusteella koulutus- ja työvoimapalvelujen kehittämiseen tähtäviä hankkeita on toimintalinja kolmessa selvästi määrällisesti eniten. Keskeisimmät tulokset niissä liittyvät yhteistyön lisääntymiseen ja tehostumiseen sekä uudenlaisten koulutusorganisaatioiden toiminta- ja palvelumallien syntyyn. Innovaatiojärjestelmän kehittämiseen keskittyvien hankkeiden keskeisimpiä tuloksia ovat puolestaan toimijaverkostojen sekä toimijoiden välisen yhteistyön kehittyminen sekä niihin oleellisesti liittyvä tiedonvaihdon paraneminen. Ennakointitoimintaa kehittäviä hankkeita on toimintalinja kolmen sisällä suhteellisesti vähiten. Keskeisimpinä, tämänhetkinä tuloksina ennakointihankkeissa ovat ennakointitoiminnan mallien ja työkalujen kehittyminen sekä hankkeisiin osallistuneiden toimijoiden ennakointiosaamisen vahvistuminen

Toimintalinjan 3 hankkeet ovat oman arvionsa mukaan edenneen kokonaisuutena tasapainoisesti lähes lineaarista etenemispolkua noudattaen. Hankekyselyn perusteella kyselyyn vastanneiden hankkeiden kokonaisajasta on kulunut keskimäärin 47 % ja hankkeiden tavoitteista on tähän mennessä saavutettu hankevastaavien arvion mukaan noin 44 %. Kun tarkastellaan lineaarisesti kulunutta aikaa ja tavoitteiden saavuttamista, on hankkeista 84 % tavoitteiden toteutumisen suhteen lineaarisessa aikataulussaan ja vain 11 % hankkeista tavoitteiden toteutumisen suhteen jäljessä lineaarista aikatauluaan. Jo päättyneistä hankkeista vain kaksi raportoi jääneensä selkeästi tavoitteistaan ja kolme jääneensä hieman tavoitteistaan. Merkittävää on, että toimintalinjan 3 hankkeet arvioivat kokeneensa muiden toimintalinjojen hankkeita vähemmän hankkeen toimeenpanoa hankaloittavia ongelmia.

Toimintalinjakohtaiseksi erilliselvitettäväksi tuotosindikaattoreiksi on ohjelma-asiakirjassa toimintalinja 3:en osalta asetettu neuvonta-, ohjaus- ja osaamisjärjestelmien lukumäärä (tavoite: 1 kpl järjestelmiä ohjelmakauden loppuun mennessä) sekä neuvonta-, ohjaus- ja osaamisjärjestelmien toimivuus ja hyöty (tavoite: Järjestelmien käyttäjistä sen hyödylliseksi kokeneiden 2010: 55 % ja 2013 65 %). Näiden osalta järjestelmien kehitystyö on vielä keskeneräistä eikä käyttäjien hyötykokemuksia voida tämän arvioinnin yhteydessä vielä mitata.

Erilliselvitettäväksi tuotosindikaattoreiksi on puolestaan määritelty koulutettujen työpaikkaohjaajien ja opettajien lukumäärä (tavoite: 2010 mennessä 8 400 työpaikkaohjaajaa ja 1 350 opettajaa, ohjelmakauden loppuun mennessä 28000 työpaikkaohjaajaa ja 4 500 opettajaa) sekä Koulutettujen työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutuksesta kokema hyöty (tavoite: 80 % koulutetuista työpaikkaohjaajista ja opettajista kokee koulutuksesta olleen hyötyä). Koulutettujen työpaikkaohjaajien osalta tavoitetasosta ollaan tällä hetkellä huomattavasti jäljessä, kun taas koulutettujen opettajien osalta tavoitemäärä vuoden 2010

osalta on jo ylitetty. Työpaikkaohjaajat ja opettajat kokevat saavansa koulutuksista merkittävästi hyötyä oman toimintansa ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta. 89 prosenttia koulutetuista työpaikkaohjaajista ja opettajista kokee koulutuksesta olleen hyötyä, joten tavoitetaso on vuoden 2009 osalta ylitetty.

Toimintalinja 4

Toimintalinja 4 tavoitteena on edistää jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyötä ESR-toiminnassa. Sen sisältö jakautuu työperusteisen maahan muuton edistämiseen sekä hyvien käytäntöjen etsimiseen ja levittämiseen.

Toimintalinjan 4 osalta toimintaympäristön muutos heikon talous- ja työllisyyskehityksen seurauksena on osaltaan vaikuttanut toimintalinjan tämänhetkiseen relevanssiin ja kykyyn saavuttaa tavoitteensa erityisesti koskien maahanmuuttajien työllistymistä yrityksiin ratkaisuna yritysten rekrytointivaikeuksiin. Toimintalinjan hankkeet ovatkin tavoitteiden saavuttamisen suhteen selvästi jäljessä muiden toimintalinjojen hankkeista. Sen hankkeet ovat kokeneet selvästi muiden toimintalinjojen hankkeita enemmän toimeenpanoa hankaloittavia toimintaympäristön muutoksesta johtuvia hankaluuksia. Erityisen selvästi nämä korostuvat, yhteistyökumppaneiden ja kohderyhmien löytämisen vaikeudessa, hankkeen ajoituksen osuvuudessa, hankkeen tavoitteiden haasteellisuudessa sekä osin edellisiin liittyen myös omassa ESR-projektihallinto-osaamisessa. Uhkana on, että osa toimintalinjassa käynnistyneistä hankkeista ei tule hankkeen keston aikana saavuttamaan asetettuja tavoitteitaan.

Toimintalinjan 4 tuotosindikaattoreiksi on ohjelma-asiakirjassa asetettu maahanmuuttajien suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään siirtymistä tukevan opastusjärjestelmän (1 järjestelmä) luominen ohjelmakauden loppuun mennessä. Indikaattorin kuvamaa maahanmuuttajille tarkoitettua opastusjärjestelmää on kehitetty yksittäisissä alueellisissa kehittämishankkeissa varsin edistyksellisesti. Toimintalinjan hankkeista vuonna 2010 puolet ilmoitti saavuttaneensa erittäin tai melko paljon tuloksia maahanmuuttajien opastusjärjestelmän kehittämistyössä.

Tulosindikaattoreiksi toimintalinjalla 4 on puolestaan asetettu maahanmuuttajien työllistymisen osalta, että viisi prosenttia mukana olleista yrityksistä on työllistänyt maahanmuuttajan ja hyvien käytäntöjen osalta, että seitsemän hyvää käytäntöä etsitty ja levitetty kauden aikana

Voimakkaasti huonontunut taloustilanne on vaikuttanut eniten koko ESR-ohjelmassa juuri maahanmuuttajien työllistymistä kuvaavaan indikaattoriin. Arvioitu rekrytoitujen maahanmuuttajien toteuma vuonna 2009 oli 1,7 henkilöä / kohdeyritys. Vuoden 2010 toteumaluku on arviointikyselyn perusteella lähes sama eli noin 1,8 henkilöä /kohdeyritys. ESR-toiminnalla kehitettyjen hyvien käytäntöjen lukumäärän osalta vuonna 2009 6,3 prosenttia ja vuonna 2010 yhteensä 2,4 prosenttia kaikista hankkeista (tl 4 2010 7,4 %) ilmoitti varmuudella tunnistavansa ja tuovansa vähintään yhden hyvän käytännön kansalliseen levitykseen muiden maiden ESR-projekteista.

Ohjelman toimeenpanon onnistuneisuus

Manner-Suomen ESR-ohjelman 2007-2013 toimeenpano on ajallisesti edennyt lähes puoleen väliin. Indikaattoritiedon ja ohjelman hankkeilta saadun palautetiedon perusteella ohjelma etenee varsin hyvin aikataulussaan. Hankekyselyn perusteella ESR-ohjelman kaikkien kyselyyn vastanneiden hankkeiden keston kokonaisajasta oli maaliskuun loppuun mennessä kulunut keskimäärin 49 prosenttia ja hankkeet arvioivat tuossa vaiheessa saavuttaneensa tavoitteensa keskimäärin 45 prosenttisesti. Koko ohjelman tasolla 17 % hankkeista arvioi olevansa tavoitteiden toteutumisen suhteen jäljessä lineaarista toteutusaikatauluun. Valtaosa näistä on kuitenkin vasta alkuvaiheessa olevia hankkeita, jotka usein kurovat aikatauluun kiinni hankkeen keston aikana.

Toimintalinjoittain tarkasteltuna toimintalinja 3 näyttää etenevän parhaiten ja siellä riski siitä, että nykyisten hankkeiden tavoitteet eivät projektin aikana toteudu on vähäinen. Vastaavasti Toimintalinjan 4 hankkeet ovat tavoitteiden toteutumisen suhteen eniten jäljessä projektin ajallisen keston mukaista lineaarista aikatauluun. Mikäli projekti eivät pysty loppuajankuromaan kiinni aikatauluun, suurena uhkana on, että useiden käynnissä olevien hankkeiden tavoitteet jäävät saavuttamatta.

Ohjelman elinkaaren vaihe näkyy hankekannan uusiutumisenä, sillä edellisen ohjelmakauden hankkeiden taustoille (ns. edellisen ohjelmakauden jatkohankkeet) rakennettujen hankkeiden osuus hankekannasta on selvästi edellisvuoteen nähden vähentynyt ja kokonaan uuteen yhteistyöhön ja toimintaan perustuvien hankkeiden osuus puolestaan lisääntynyt. Tämä kertoo osaltaan ohjelmaprosessin onnistuneesta evoluutiosta, jossa hankerakenteiden ja toimijaverkostojen uusiutumisen kautta ohjelma luo kasvualustaa mm. uusien innovaatioiden synnylle.

ESR-hankerahoituksen additionaliteetti-vaikutus on suuri, sillä hankevetäjien vastausten valossa vain 1 % ohjelman hankkeista olisi nykymuotoisena toteutettu myös ilman ESR-tukea. ESR:n hakerahoituksen ns. vuotovaikutus on pieni ja tältä osin se täydentää hyvin kansallista rahoitusta ja tuottaa kansalliseen kehittämistoimintaan lisäarvoa juuri niillä tavoite-alueilla, joita kansallisella tai muulla rahoituksella ei tueta.

Ohjelman edetessä hankkeiden kokemat hankaluudet eivät ole kokonaisuutena vähentyneet, mutta niiden painotus ja merkitys on muuttunut. Hankkeiden toteutusta hankaloittavat toimintaympäristön muutoksista sekä hankkeiden sisäisistä tekijöistä johtuvat ongelmat ovat suhteellisesti tarkasteltuna selvästi lisääntyneet. Sen sijaan hallinnollisista syistä tai viranomaissyistä johtuvat hankaluudet ovat jälkimaksatuskäytäntöä lukuun ottamatta vähentyneet. Suhteellisesti eniten koetut hankaluudet ovat lisääntyneet yhteistyökumppaneiden sekä kohderyhmien löytämisessä ja sitouttamisessa, hankkeen resursoinnissa ja sisäisessä johtamisessa sekä oman taustaorganisaation sitoutumisessa hankkeeseen. Toimintaympäristön haasteellisuus vaikuttaa merkittävästi etenkin toimintalinjaan 4.

Kehittämis ehdotuksia

Tämän arviointityön ensisijainen tehtävä on ollut tuottaa systemaattisen indikaattoritiedon avulla tietoa ohjelman toimeenpanosta sekä ohjelma- ja toimintalinjakohtaisista tuloksista ja vaikutuksista. Kun vertailukohtana käytetään ohjelman mukaisuutta, ei arviointitiedon perustella ohjelman toimeenpanon tämänhetkisestä tilanteesta noussut esiin sellaisia puutteita, jotka vaikuttaisivat merkittävästi ohjelman toimeenpanon onnistumiseen tai sen kykyyn tuottaa ohjelman tavoitteiden mukaisia vaikutuksia. Taloudellinen tilanne on kuitenkin ohjelman käynnissä olon aikana muuttanut siinä määrin toimintalinjan 4. toteutusympäristöä ja tavoitteiden haasteellisuutta, että toimintalinjan tavoitteita ja/tai tavoitteille asetettuja tasoja etenkin maahanmuuttajien työllistymisen osalta, tulisi uudelleen arvioida. Vastaavasti työurien pidentäminen on noussut keskeiseksi teemaksi kansallisessa politiikassa. Tässä suhteessa puolestaan toimintalinjan 2 osalta olisi syytä pohtia, onko työelämän kehitys ja poliittinen toimintaympäristö Suomessa muuttunut siinä määrin, että se edellyttää ohjelmalta enemmän panostuksia ikääntyvien ikäluokkien työmarkkinoilla pysymisen turvaamiseen.

Ohjelma- ja toimintalinjakohtaiset arviointi-indikaattorit ja niiden tavoitetasot on määritelty ohjelma-asiakirjassa. Tämän hetkisen kokemuksen valossa tiettyjen indikaattoreiden määritelmää tai tavoitetasoja olisi tarkoituksenmukaista täsmentää vastuuministeriöiden toimesta. Ainakin toimintalinjan 1. indikaattorin: Työntekijöiden kokema työssä jaksamisen ja viihtyvyyden lisääntyminen tavoitetasoja tulisi tarkentaa, sillä työhyvinvointia lisäävien vaikutusten dynamiikka kohdetyöyhteisössä ei useinkaan ole luonteeltaan kasvava. Vastaavasti toimintalinjan 3 osalta asetettu tuotosindikaattori, joka kuvaa koulutettujen työpaikkaohjaajien ja opettajien lukumäärää näyttää nykyisen seuranta- ja arviointitiedon valossa menettävän merkitystään. Erityisesti koulutettujen työpaikkaohjaajien osalta tavoitemäärän alentamista on syytä pohtia vastuuministeriöiden toimesta ja toisaalta myös miettiä koulutettujen opettajien tavoitetasojen nostamista.

Toimintalinjan 4 osalta yhdeksi tulosindikaattoriksi on asetettu se, että viisi prosenttia hankkeiden kumppaneina toimivista yhteistyöryityksistä olisi rekrytoinut maahanmuuttajan. Nykyisen taloudellisen taantumien ja vaikean työllisyystilanteen huomioiden arvioitsijoiden ehdotus onkin, että indikaattoria muutettaisiin enemmän hankkeiden tehokkuutta mittaavaan suuntaan.

Liite 1

ERILLISSELVITETTÄVÄT TOIMINTALINJAKOHTAISET ESR-INDIKAATTORIT				
Tavoite	Erilliselvitettävä tulosindikaattori	Indikaattoreiden lähtö- ja tavoitetasot	Indikaattorin tuottamistapa	Muuta huomioitavaa
Toimintalinja 1				
Tavoite 1: Työorganisaatioiden henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kehittäminen	<p>Työssä pysyminen, jaksaminen ja työhyvinvointi</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Sairaus poissaolojen määrä kohdeorganisaatioissa ❖ Työntekijöiden kokemus työssä jaksamisen ja viihtyvyyden lisääntyminen kohdeorganisaatioissa 	<p><i>Lähtötaso:</i> v. 2006: 8,9 pv/v/hlö (koko maan keskiarvo) <i>Tavoitteet:</i> v. 2010: 8,5 pv/v/hlö v. 2013: 8,0 pv/v/hlö (ao. ESR-hankkeissa)</p> <p>Lähtötaso: Tietoa ei saatavilla. Tavoitteet: Jaksamisen ja viihtymisen lisääntymistä on kokenut v. 2010: 55 % ja v. 2013: 65 % työntekijöistä.</p>	<p>Kerätään erillisellä kyselyllä.</p> <p>Kyselyt suunnataan valittujen työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävien hankkeiden kohdeorganisaatioille (vastuuhenkilö) ja näiden organisaatioiden henkilöstölle. Kyselyillä mitataan sekä organisaatiotason vaikutuksia työorganisaatioissa että työntekijöiden kokemaa työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin lisääntymistä edellisenä vuotena.</p> <p>Mittausalustojen pohjan muodostavat ensimmäisen vuoden kyselyihin vastanneet organisaatiot (vastuuhenkilöt) ja ne organisaatiot, joiden työntekijöitä on vastannut henkilöstölle suunnattuun kyselyyn. Tulevina vuosina evaluaattorin on kasvatettava alustaa lisäämällä siihen kumulatiivisesti uusien kohdeorganisaatioiden tietoja</p>	<p>Vuotta 2008 koskevat tiedot</p> <p>Organisaatiotason näkemykset Vastanneita 11. Sairauspoissaoloja toimipaikoissa henkilöä kohden vuonna 2008 oli keskimäärin 7,2 päivää. Asteikolla 1-10, kohdeyritys-/organisaatio panosti vuonna 2008 henkilöstön osaamisen ja työkyvyn kehittämiseen keskimäärin 7,2.</p> <p>Henkilöstön näkemykset Vastanneita 53, Nykyisessä työnantajayrityksessä tai yhteisössä työskentelyaika keskimäärin yli 24 vuotta (n=52). Sairauspoissaoloja vastaajat arvioivat heille kertyneen vuonna 2008 keskimäärin 7,9 päivää (n=52), mikä on 1,0 pv/v/hlö alle ohjelma-asiakirjassa määritellyn keskimääräisen lähtötason.</p>
Tavoite 2: Tuetaan uuden yritystoiminnan syntyä	<p>Uusien yritysten eloonjäämisaste</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ESR:n tuella syntyneiden uusien yritysten eloonjäämisaste 3 vuotta perustamisen jälkeen 	<p>Lähtötaso: Yritysten eloonjäämisaste vuonna 2005 oli 64 % (koko maa kaikki yritykset) Tavoitteet: Tavoitteena on pidentää kau-den lopulla ESR-tuella perustettavien yritysten eloonjäämisastetta 3 vuoden kuluttua perustamisesta 70 %:iin.</p>	<p>Indikaattorin tuottaminen tapahtuu kaksivaiheisesti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) vuosittain EURA-tietokannasta kerätään erillisajolla toimintalinjan hankkeissa syntyneiden yritysten määrä ja tunnistetiedot (Y-tunnukset), jotka tallennetaan seurantatietokantaan. 2) 3-vuotta perustamisen jälkeen, etsitään em. Y-tunnuksilla yritystietokannoista (Voitto +, Fonecta, Patentti- ja rekisterihallituksen ja verohallinnon yhteinen yritystietojärjestelmä) tiedot ko. 	<p>Indikaattori mittaa ESR-toiminnan vaikutuksia aikaviiveellä ja antaa tietoa yritysten eloonjäämisestä vasta ohjelman loppukaudella. Esimerkiksi ohjelman ensimmäisen vuoden aikana (2008) syntyneistä yrityksistä ko. indikaattoritieto on mahdollista tuottaa vasta vuoden 2011 loppupuolella. Tähän ajankohtaan saakka seurantajärjestelmään kerätään tunnistetietoa perustetuista yrityksistä. Y-tunnuksilla toimiminen mahdollistaa sen, että tarvittaessa niiden avulla on</p>

			yritysten elossa olosta. Tiedot perustuvat yritysten verottajalle ilmoittamiin tilinpäätöstietoihin, ja ovat saatavissa tilinpäätösvuotta seuraavan vuoden marraskuussa.	mahdollista jatkossa hakea vuosittain tietoja mm. ESR:n tuella syntyneiden yritysten alkuvaiheen liiketoiminnan ja henkilöstömäärän kehityksestä jo ennen vuotta 2011. EURA tietojen perusteella vuonna 2008 on toimintalinjan hankkeissa perustettu yli 1100 uutta yritystä.
Toimintalinja 3				
Tavoite 1: Aikuisväestön koulutukseen osallistumisen edistäminen	Neuvonta-, ohjaus- ja osaamisjärjestelmien toimivuus ja hyöty ❖ Järjestelmien käyttäjistä sen hyödylliseksi kokeneiden %-osuus	Lähtötaso: Tietoa ei saatavilla. Tavoitteet: Järjestelmiä käyttäneistä on kokenut saaneensa hyötyä 2010: 55 % ja 2013: 65 %. Määritelmä: Järjestelmien käyttäjistä sen hyödylliseksi kokeneiden %-osuus.	Indikaattorin tuottamisen on perustuttava pitkälti toimintalinjan valtakunnallisten kehittämisohjelmien tuottamaan aineistoon.	Viime arviointikierroksella valtakunnalliset kehittämisohjelmat eivät olleet valmiit tuottamaan tätä dataa. Epäselvää on, kuinka moni kehittämisohjelmista hyödynsi arvioitsijoiden tuottamia pohjia. Todennäköistä on, että tässä on paras tapa hyödyntää kehittämisohjelmien tuottamia omia seurantatietoja ja arviointeja.
Tavoite 2: Koulutuksesta työelämään siirtymisen parantaminen	Koulutettujen työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutuksesta kokema hyöty ❖ Koulutukseen osallistuneista sen hyödylliseksi kokeneiden %-osuus	Lähtötaso: Tietoa ei saatavilla. Tavoite: 80 % koulutetuista työpaikkaohjaajista ja opettajista kokee koulutuksesta olleen hyötyä. Määritelmä: Koulutukseen osallistuneista sen hyödylliseksi kokeneiden %-osuus.	Indikaattorin tuottamisen on perustuttava pitkälti työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutuksesta vastaavan valtakunnallisen kehittämisohjelman omaan seuranta-aineistoon.	Viime arviointikierroksella valtakunnalliselle kehittämisohjelmalle rakennettiin räätälöity sähköinen kysymyspatteristo, mutta tätä on tuskin käytetty. Tässä yhteydessä on perusteltua pyytää valtakunnalliselta kehittämisohjelmalta valmiiksi analysoitua dataa koulutuspalautteiden osalta. Koulutuspalautteissa on kysytty todennäköisesti koulutuksen hyödyllisyyttä
Toimintalinja 4				
Tavoite 1: Työperusteisen maahanmuuton helpottaminen	Maahanmuuttajille tarkoitettu opastusjärjestelmä ❖ Maahanmuuttajien suomalaisen yhteiskuntaan ja työelämään siirtymistä tukeva opastusjärjestelmä ❖ Maahanmuuttajien työllistyminen yrityksiin	Lähtötaso: 0 järjestelmää. Tavoite: 1 järjestelmä kauden loppuun mennessä. Lähtötaso: 0 % yrityksistä. Tavoite:	Tieto on saatavissa vastaavalta valtakunnalliselta kehittämisohjelmalta ja/tai yhteisestä projektikyselystä. Suora erilliskysely projekteissa mukana oleville maahanmuuttajia rekrytoiville	Edellisellä arviointikierroksella järjestelmän osatekijöihin / komponentteihin liittyviä kysymyksiä oli suunnattu yleisessä projektikyselyssä maahanmuuttoprojekteille Suhdannetilanne vei pohjan edellisen arviointikierroksen tuloksilta -

	ratkaisuna yritysten rekryointivaikeuksiin projekteissa mukana olevien rekryointivaikeuksiinsa ratkaisun löytäneiden yritysten osuus	5 % mukana olleista yrityksistä on työllistännyt maahanmuuttajan.	yrityksille Indikaattoritietoa tukevan kysymyksen liittäminen maahanmuuttoprojekteille yhteisessä projektikyselyssä	erilliskyselyssä vastauksia saatiin vain 1 kappale.
Tavoite 2: Hyvien käytäntöjen etsiminen ja levittäminen	Hyvien käytäntöjen levittäminen ❖ ESR-toiminnalla kehitettyjen hyvien käytäntöjen lukumäärä	Lähtötaso: 0 hyvää käytäntöä. Tavoite: 7 hyvää käytäntöä etsitty ja levitetty kauden aikana.	Yleinen projektikysely	Edellisessä arviointivaiheessa tunnistettu yhden hyvien käytäntöjen levittämisreitin toimivuus.

ERILLISSELVITETTÄVÄT OHJELMATASOISET INDIKAATTORIT

1. Osallistujien valmiuksien ja osaamisen paraneminen	Indikaattorin tuottamistapa	2008 tasot	Muuta huomioitavaa
<p>Esimerkkejä näkökulmista, joita ao. indikaattorin vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia mitattaessa voi ottaa huomioon:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Osaamisen tason ja valmiuksien paraneminen - Työllistymisvalmiuksien ja elämänhallinnan parantuminen - Tutkinon tai osatutkinon suorittaneet henkilöt - Osallistujien toimenpiteistä kokema hyöty ja toimenpiteiden vaikuttavuus - Osallistujien tyytyväisyys 	<p>Indikaattori rakennetaan kansallisen Opal-aineiston pohjalta. Indikaattorit kuvaavat ESR- koulutusten onnistumista sekä vaikutusta osallistujien kokemaan koulutuksen hyötöyn ja ammattitaidon lisääntymiseen.</p> <p>Tarkasteltavia palautelomakkeen kysymyksiä ovat <i>ammattillisen koulutuksen</i> osalta opiskelijan kokema ammattitaidon lisäys, koulutuksen hyöty työelämässä ja koulutuksen onnistuminen kokonaisuutena. <i>Valmentavan koulutuksen</i> osalta tarkastellaan opiskelijoiden vastauksia kysymyksiin tarpeiden huomiointista HOPSissa, koulutuksen hyödyistä työelämässä ja koulutuksen onnistumisesta kokonaisuutena.</p>	<p>Vuoden 2008 päätyneiden koulutusten osalta OPAL-palautetiedot koskevat vielä edellisen ohjelmakauden hankkeita. Täten nykyistä rakennerahastokautta koskevia OPAL-palautetietoja on mahdollista käyttää vasta kuluvan vuoden 2009 osalta.</p> <p>Edellisen rakennerahastokauden ESR-koulutusten OPAL-palautteen perusteella vuonna 2008 koulutukseen osallistuneista yli kaksi kolmasosaa (68 %) arvioi voivansa hyödyntää koulutuksessa oppimaansa työelämässä hyvin tai erinomaisesti. Lähes kolme neljäsosaa (72 %) osallistuneista katsoi koulutuksen myös onnistuneen kokonaisuutena hyvin tai erinomaisesti. Ammatillisiin koulutuksiin osallistuneista 64 % katsoi koulutuksen lisänneen ammattitaitoaan hyvin tai erinomaisesti. Valmentaviin koulutuksiin osallistuneista 74 % katsoi, että heidän oppimistarpeensa, aikaisempi koulutuksensa ja työkokemuksensa on huomioitu henkilökohtaista opintosuunnitelmaa (HOPS) laadittaessa hyvin tai erinomaisesti.</p>	
2.Työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen sijoittuminen ESR-toimenpiteiden avulla	Indikaattorin tuottamistapa	2008 tasot	Muuta huomioitavaa
<p>Esimerkkejä näkökulmista, joita ao. indikaattorin vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia mitattaessa voi ottaa huomioon:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sijoittuminen työelämään tai koulutukseen toimenpiteiden jälkeen 	<p>Ei pystytä toistaiseksi tuottamaan, nykyisillä tiedoilla</p> <p>EURA 2007 –järjestelmästä saa tiedot ESR-toimenpiteissä alkaneista ja päättäneistä</p>	<p>Seurantatietojen perusteella ESR-toimenpiteiden avulla on suoritettu 2007–2008 aikana 16 tutkintoa, joista 3 naisten suorittamaa, osatutkintoja on suoritettu 27, joista naisten suorittamia 6. ESR-toimenpiteiden avulla on luotu lisäksi 2 111 työpaikkaa, joista naisten työpaikkoja 826. Näistä uusista</p>	<p>Ohjelmason indikaattorilla: Työhön, koulutukseen tai muuhun toimenpiteeseen sijoittuminen ESR-toimenpiteiden avulla pyritään selvittämään ESR-toimenpiteillä sijoittumista/työmarkkina-asemaa toimenpiteiden jälkeen.. Indikaattorin muodostamisen keskeisenä haasteena on se, että työhön sijoittuneiden osuudesta ei toistaiseksi ole saatu luotettavia tietoja; työttömäksi päätyneistä tämä tieto on saatavissa.</p>

<p>- Kuntoutuminen työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin tai muihin jatkokolkuihin</p>	<p>työmarkkina-aseman mukaan, mutta ei siitä, kuka alkaneista on päätenyt toimenpiteen jälkeen mihinkin:</p>	<p>työpaikoista T&K-työpaikkoja ei ollut ennakkotietojen perusteella yhtään. Uusien yritysten määrä on ennakkotietojen perusteella tässä vaiheessa 1 220, joista 481 naisten. Projektiin mukaan tulleiden yritysten määrä on ennakkoseurantatietojen perusteella 4 566. Lisäksi 2007–2008 jakson aikana toteutettiin 42 249 lähiopetuspäivää, 11 786 etäopetuspäivää, 26 602 tukityöllistämispäivää, 15 503 ohjaus- tai konsultointipäivää ja 119 200 muita henkilötyöpäiviä.</p>	<p>Ongelmaa on pyritty ratkaisemaan työ- ja elinkeinoministeriön, tilastokeskuksen sekä muiden tahojen yhteistyönä. Pyrkimyksenä on, että valtakunnallisista tilastoista suoritettaisiin ristiinajoja siten, että muuallekin kuin työvoimatoimiston työttömien kirjoihin päätyneitä pystyttäisiin tilastomaan tarkasti. Tämä työ on siinä määrin edistynyt, että työhön päätyneistä voidaan jo saada tarkkaa tietoa, mutta ongelmana on erotella kaikista valtakunnan työhön päätyneistä ESR-projekteihin osallistuneet. Tämän vuoksi ohjelma-asiakirjassa määriteltyä ESR-toimenpiteen jälkeistä sijoittumista kuvaavaa indikaattoria ei toistaiseksi pystytä tuottamaan. Työ- ja elinkeinoministeriossa asiaa selvitetään ja kevään 2010 aikana pitäisi saada vahvistus siitä, saadaanko vuoden 2009 tiedoista selville ESR-toimenpiteiden jälkeen työhön päätyneet.</p> <p>Ongelmaksi järjestelmässä jäävät edelleen syrjäytyneet ja muut alaryhmät, joita ei saa erotelluksi muista ESR-toimenpiteissä olleista. Tämän vuoksi saattaa olla tarkoituksenmukaista tehdä erillisselvitys tms. syrjäytymisvaarassa oleville ryhmille tarkoitettujen hankkeiden osalta vuotta 2010 koskevassa arvioinnissa.</p>
<p>3. Verkostot ja kumppanuudet</p>	<p>Indikaattorin tuottamistapa</p>	<p>2008 tasot</p>	<p>Muuta huomioitavaa</p>
<p>Esimerkkejä näkökulmista, joita ao. indikaattorin vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia mitattaessa voi ottaa huomioon: - Kumppanuuksien ja verkostojen hyöty ja lisäarvo - Yhteistyöverkostojen ja työllisyyskumppanuuksien muodostuminen - Alueellisten ja paikallisten yhteistyöverkostojen muodostuminen - Yritysten yhteistyöverkostot - Uudenlaisten tiedon ja osaamisen siirtämistä tukevien verkostojen ja toimintamallien toimivuus ja lisäarvo</p>	<p>Tuotetaan projektikyselyn avulla Aineistot: projektikyselyt 2009 ja 2010</p>	<p>Ilman verkoston/yhteistyökumppanuutta toimintaa ei olisi saatu aikaan tavoiteltuja hyötyjä (samaa mieltä: 59 %) Yhteistyöverkoston toimintamuodot (vuorovaikutus, toimintaa tukevat järjestelmät) olivat toimivia (samaa mieltä 57 %) Verkosto/kumppanuusyhteistyö tuotti tavoitteidensa mukaisia hyötyjä siihen kuuluville organisaatioille (samaa mieltä 55 %) Verkoston/kumppanuusyhteistyön toiminta kehitti siinä mukana olevien toimijoiden keskinäistä yhteistyötä (samaa mieltä 61 %) Verkostossa/kumppanuusyhteistyössä mukana olevien toimijoiden keskinäinen yhteistyö toimii hyvin (samaa mieltä 69 %) Yhteistyöverkoston/kumppanuusyhteistyön merkitys hankkeen tavoitteiden saavuttamisen kannalta (samaa mieltä 82,3 %)</p>	<p>Viime kierroksella EOS/Hyötyjä ei voi vielä arvioida –vastausten lukumäärä oli melko suuri, mikä johtui hankkeiden elinkaaren alkuvaiheista.</p>
<p>4. Hyvät käytännöt, uudet toimintamallit ja innovaatiot</p>	<p>Indikaattorin tuottamistapa</p>	<p>2008 tasot</p>	<p>Muuta huomioitavaa</p>
<p>Esimerkkejä näkökulmista, joita ao. indikaattorin vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia mitattaessa voi ottaa huomioon: - Hyvät käytännöt ja uudet toimintamallit - Uusien mallien ja innovaatioiden toimivuus, hyöty ja lisäarvo - Uusien innovaatioiden määrä ja laatu (sosiaaliset innovaatiot, palvelu-, työelämä- ja teknologiset innovaatiot) - Kehittämistoiminnan vakiintuminen</p>	<p>Tuotetaan projektikyselyn avulla. Aineistot: projektikyselyt 2009 ja 2010</p>	<p>Hyvien käytäntöjen arvioitu tavoitteellinen määrä · 87 % projekteista pyrkii tuottamaan hyvän käytännön siirrettäväksi kansalliseen toimintaan. Puolet projekteista pitää lisäksi asiaa erittäin tärkeänä. · Eurooppalaiseen ESR toimintaan arvioi tuottavansa hyvän käytännön peräti kolmannes projekteista. · 2/3 hankkeista pyrkii juurruttamaan itse aiemmin kehittämänsä hyvää käytäntöä osallistuviin organisaatioihin. · Puolet hankkeista pyrkii juurruttamaan muualla kehitettyjä hyviä käytäntöjä osallistuviin organisaatioihin. · 4/5 pyrkii levittämään hyvää käytäntöä uusien toimijoiden keskuuteen. Hyvien käytäntöjen (HK) leviämisen esteet</p>	<p>Tässä vaiheessa tietoa vain tavoitteista – ei vielä vaikuttavuus-, hyöty- ja lisäarvotietoa. · HK:n määrittelyä kehitettävä mahdollisuuksien mukaan. Arvioinnissa rima nostettaneen korkeammalle kuin mitä projektit sen asettavat. · Selvittävä (ehkä ESR projektina) tarvitaanko tietokanta, joka avaa hiljaista tietoa ja välittää tietoa kehitetyistä HK:sta muille. · Jatkossa painopiste siirtyy asteittain jo siirtyneiden HK:n analyysiin ja</p>

		<ul style="list-style-type: none"> · Vaikeasti siirrettävissä oleva "hiljainen tieto" on suurin leviämisen este. 1/3 projekteista näkee tämän olevan tärkeän. · Myös 1/3 näkee esteeksi sen, että tieto ei kulje eri toimijoiden välillä. · 1/5:n mielestä siirrettävyys on vain markkinointiongelmaksi (mikä sekin liittyy tietoon). <p>Jo siirtyneet hyvät käytännöt</p> <ul style="list-style-type: none"> · 10 projektia esitti jo tässä vaiheessa uskottavantuntuisen siirretyn hyvän käytännön ja nimesi henkilöt, jotka voivat vahvistaa asian 	luokitteluun.
5. Tasa-arvon edistäminen	Indikaattorin tuottamistapa	2008 tasot	Muuta huomioitavaa
<p>Esimerkkejä näkökulmista, joita ao. indikaattorin vaikutuksia, tuloksia ja aikaansaannoksia mitattaessa voi ottaa huomioon:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naisten/miesten parantunut työmarkkina-asema toimenpiteiden jälkeen - Vertikaalisen ja horisontaalisen segregaaation väheneminen 	<p>Tuotetaan projektikyselyn avulla</p> <p>Aineistot: projektikyselyt 2009 ja 2010, EURA2007</p>	<p>Tasa-arvon painottuminen hankkeissa</p> <ul style="list-style-type: none"> · Tasa-arvon edistämistä pitää neljäsosa projekteista tärkeänä omassa toiminnassaan (8 % erittäin tärkeänä ja 18 % melko tärkeänä). · ¼ projekteista vahvistaa naisten työmarkkina-asemaa, edistää tasa-arvoa työelämässä ja työorganisaatioissa, ehkäisee naisten syrjäytymistä ja ehkäisee miesten syrjäytymistä. · 1/5 projekteista vahvistaa miesten työmarkkina-asemaa. · 1/6 edistää työn ja perheen yhteensovittamista, tukee naisyrityksiä ja purkaa sukupuolen mukaista eriytymistä. <p>Tasa-arvon huomioiminen hankkeen elämänsäkaaren eri vaiheissa</p> <ul style="list-style-type: none"> · 15 %:lle hankkeista on asetettu tavoitteita tasa-arvon edistämiseksi. · Koulutukseen, asiantuntijoiden käyttöön ja budjetointiin liittyvät toimet projektin sisällä ovat hyvin vähäisiä. · Hyviä käytäntöjä arvioi tuottavansa 1/5 projekteista. <p>Projektihaastattelut</p> <ul style="list-style-type: none"> · Tasa-arvo toteutuu maahanmuuttajilla huomattavasti huonommin kuin kantaväestöllä. <p>EURA 2007</p> <ul style="list-style-type: none"> · ESR -ohjelmassa on v. 2008 aloittanut 26018 henkilöä, joista naisia 13506 eli 52 %. 	<p>Menettelytapa mittaa vain tasa-arvoteman esiintymistiheyttä ja luonnetta ESR -projekteissa. Strategiaevaluoinnissa on selvitetty teeman laajempia yhteiskunnallisia kytkentöjä.</p>