



TERVEYDEN JA
HYVINVOINNIN LAITOS

Kokko Riitta-Liisa (toim.)

Työllistämishankkeiden arvioinnin näkökulmia

TYÖPAPERI

TYÖPAPERI 40/2013

Kokko Riitta-Liisa (toim.)

Työllistämishankkeiden arvioinnin näkökulmia



TERVEYDEN JA
HYVINVOINNIN LAITOS

© Kirjoittaja ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

ISBN 978-952-302-047-4 (painettu)
ISBN 978-952-302-048-1 (verkkojulkaisu)
ISSN 2323-363X (verkkojulkaisu)
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-048-1>

Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy
Tampere, 2013



Sisällys

Lukijalle	4
1 TYÖLLISTÄMISHANKKEIDEN ARVIOINTI	5
1.1 Mitä arviointi on?	5
1.2 Milloin arviointi tulee käynnistää?	6
1.3 Intervention kuvaaminen	6
1.4 Työllistämishankkeiden arviointimalli	7
2 ARVIOINNIN LÄHTÖKOHDAT	8
2.1 Arviointisuunnitelma	8
2.2 Tietoperusta	11
2.3 Tavoitteiden asettaminen	12
2.4 Dokumentointi	14
2.5 Tiedonkeruun menetelmiä	15
3 VAIHTOEHTOISET ARVIOINTIMENETELMÄT	17
3.1 Ennakkoarviointi	18
3.2 Prosessiarviointi	21
3.3 Kehittävä arviointi	21
3.4 Laadullinen arviointi	20
3.5 Itsearviointiprosessi	22
3.6 Tapaustutkimus	24
3.7 Monimenetelmällinen arviointi	24
3.8 Hyvien käytäntöjen tunnistaminen	25
3.9 Taloudellinen arviointi	26
3.10 Väestötutkimus arvioinnin välineenä	28
4 RAPORTOINTI	30
4.1 Toimintaympäristön kuvaus	30
4.2 Hankkeen toteutuksen kuvaus	31
4.3 Tulokset	32
4.4 Jälkiseuranta ja -arviointi	35
4.5 Hyvät käytännöt	36
Kirjallisuus	38

Liite 1 Kirjoittajat ja kommentoijat

Liite 2 Arviointimalli

Lukijalle

Työllistämishankkeiden arvioinnin näkökulmia, Työpapereita -kooste, on kehitetty osana Paltamon työllisyyskokeilun arviointikokonaisuutta ja se on tarkoitettu työvälineeksi työllistämishankkeiden itsearviointiin. Paltamo Työtä Kaikille -kokeilun arviointitutkimus on toteutettu tutkimuslaitosten yhteistyönä, moninäkökulmaisena arviointina. Paltamon kokeilun arviointitutkimuksella oli kaksi tavoitetta: 1) arvioida työllistämismallin toimivuutta ja vaikutuksia sekä 2) kehittää työllistämishankkeiden arvioinnin perusmalli. Työllisyys, terveys ja hyvinvointi – Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimuksen 2009–2013 loppuraportti on julkaistu THL:n Raportteja -sarjassa 18/2013. Työllistämishankkeiden ”arviointimalli” kuvataan tässä Työpapereita -koosteessa.

Työllistämishankkeiden toteutuksesta, tuloksista ja vaikutuksista tarvitaan monipuolista arviointitietoa. Innovatiivisissa hankkeissa ja kehittämisprojekteissa saadut kokemukset, tulokset ja hyvät käytännöt tulee saada näkyviksi ja koetellut käytännöt ja toimintamallit levitettäväksi myös laajempaan käyttöön. Tässä työpaperissa kuvattavan arviointimallin tarkoitus on tukea erilaisia työllisyshankkeita niiden arvioinnissa omaan toimintaansa.

Tutkijoille on olemassa runsain määrin erilaisia arviointi-, tutkimus- ja menetelmäoppaita. Itsearvioinnin toteuttaminen ei kuitenkaan edellytä tutkijataustaa, vaan arviointia voivat toteuttaa hanketoimijat omassa työssään. Tämä arviointimalli ei ole tarkoitettu ensisijaisesti tutkijoiden työvälineeksi, vaan tarkoituksena on palvella alueellisten ja paikallistason työllisyshankkeiden toimijoita ja tukea käytännönläheistä itsearviointia. Kehittämisprojekteissa toteutetaan usein hankkeen itsearviointi ja raportointi. Hanketoiminnalta voidaan edellyttää myös jatkuvaa seurantaa ja ohjelmatason arviointia, jolloin ulkopuolinen arviointi on paikallaan. Joskus rahoittaja odottaa hankekokonaisuuden toimijoilta yhteismitallista arviointia ja vertailtavuutta ja tämä edellyttää hankkeilta yhtenäisiä arviointikäytäntöjä. Arviointimallin on tarkoitus vastata myös tähän yhtenäisen arvioinnin tarpeeseen. Kaiken kaikkiaan itsearviointi tarjoaa myös työllistämishankkeen toimijoille runsaasti hyödyllistä palautetta ja tuoreita näkökulmia oman toiminnan kehittämiseen jo hanketoiminnan aikana.

”Arviointimalliin” on koottu Paltamon kokeilun arviointikokemuksen pohjalta itsearvioinnin työkaluja ja vaihtoehtoisia menetelmiä. Arviointimalli kokoaa yhteen arvioinnin osa-alueet ja vaihtoehtoiset arviointimenetelmät, joiden varassa voidaan toteuttaa käytännönläheinen hankearviointi. Arvioinnin vaiheet on pyritty kuvaamaan tiiviisti ja yleistajuisesti ja ne on esitetty myös yhden sivun koosteessa, *arviointikehikossa* (Liite 2), jonka avulla arviointikokonaisuus on hahmotettavissa prosessina. Työpapereita-arviointikokonaisuus sisältää neljä lukua ja osaa:

- 1 Työllistämishankkeiden arviointi
- 2 Arvioinnin lähtökohdat
- 3 Vaihtoehtoisten arviointimenetelmien kuvaus ja
- 4 Raportointi.

Muita arvioinnin ja itsearvioinnin näkökulmia tarjoavat muun muassa Kaste-ohjelman hankkeille suunnattu arviointiraportti (2012), Innokylän arviointiopas kehittäjille (2013) sekä Tiedosta – arvioi – paranna: Itsearviointi ESR-projektien kehittämisen välineenä (Mäkinen & Uusikylä) sekä useat muut hankearvioinnin oppaat.

Työpaperin käsittelyyn on osallistunut Paltamon työllisyyskokeilun arvioinnin tutkimusryhmä ja menetelmien kuvaukseen tutkijoita Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksesta, Lapin yliopistosta, Kelasta ja Valtion taloudellisesta tutkimuskeskuksesta. Arviointimallin suunnittelussa on konsultoitu THL:n arviointimenetelmien asiantuntijoita VETO/HYVE ja PALKE/MEKA -yksiköistä. Lämpimät kiitokset teille kaikille!

Työllistämishankkeiden arvioinnin näkökulmia

1 TYÖLLISTÄMISHANKKEIDEN ARVIOINTI

Riitta-Liisa Kokko, THL

1.1 Mitä arviointi on?

Arviointi määritellään jonkin kohteen arvon, merkityksen tai ansion määrittämiseksi. Arviointitutkimuksessa käytetään systemaattisia tiedonkeruun menetelmiä. Tarkastelu kohdistuu useimmiten johonkin ihmisiä koskevaan ohjelmaan, innovaatioon, toimenpidekokonaisuuteen tai palveluun. Työllistämishankkeissa, samoin kuin muissa kehittämishankkeissa, arvioinnin avulla pyritään vastaamaan kysymyksiin, mikä uudessa toimii, mitä muutosta toiminta saa aikaan ja mikä muutokseen vaikuttaa. Arvioinnin keskeinen kysymys on, ovatko toiminnalle asetetut tavoitteet tai ihmisten toimintaan kohdistuneet odotukset toteutuneet. (mm. Robson 2001.) Arvioinnilla osoitetaan, onko jokin asia hyvin vai huonosti, arvokas vai arvoton, hyödyllinen vai hyödytön tai parempi vai huonompi kuin toinen (Meklin 2001).

Toiseksi arvioinnin tehtävä on osoittaa, onko muutos tavoitteen mukainen ja onko haluttu muutos saatu interventiolla tai toteutetulla toimenpiteellä aikaan. Lisäksi arvioidaan, millaisia tarkoitettuja ja tarkoittamattomia vaikutuksia toiminnasta on seurannut. Muutokset ja vaikutukset voivat syntyä prosessien tuloksena ja voivat olla odottamattomia tai yllättäviä. (Karjalainen 2008.) Joskus toiminnan tulokset tai sivuvaikutukset voivat olla ei-aiottuja. Arvioinnin tehtävä on tunnistaa työllisyys Hankkeen toiminnasta koituvat vaikutukset ja seuraukset eri osapuolille: asiakkaille/työllistetyille, toimijoille/ammattilaisille sekä asianomaisille hallinnonaloille/palvelujärjestelmälle.

Kivipelto ym. määrittelevät Kaste-ohjelman arviointiraportissa (2012, 12) hankearviointiin soveltuvia perusohjeita. Arvioitavia seikkoja ovat muun muassa:

- onko toiminnalle asetetut tavoitteet saavutettu
- onko kehittämistyö tuottanut myös joitakin muita vaikutuksia
- toiminnan vahvuudet ja heikkoudet ja kuvataan tiedon analysointitapa
- miten kehitetyillä uudenaikaisilla rakenteellisilla malleilla tai toimintatavoilla on edistetty toiminnan vaikuttavuutta
- toiminnasta löydettävät hyvät käytännöt ja niiden levittämisen edellytykset.

Arviointi voi olla jatkuvaa ja se voidaan liittää asiakastyöhön. Arviointia voidaan tuottaa myös kerta-luonteisten prosessien kautta, esimerkiksi toimintojen ja prosessien ulkoisilla arvioinneilla. (Mt. 12, 14.) Uusia työkäytäntöjä ja toimintamalleja kehitetään erilaisissa kokeilu- ja kehittämishankkeissa ja useimmiten rahoittajat edellyttävät joko toiminnan itsearviointia tai ulkoista arviointia. Toiminnan arviointi voi sisältää myös ennako-, väli- ja loppuarvioinnin, jolloin arviointiin on tarpeen varata sekä aikaa että resursseja. Tämä koskee erityisesti rakennerahastojen hankearviointeja (ks. Mäkinen & Uusikylä). Tällöin hankesuunnitelmaan liitetään arviointisuunnitelma ja arviointia varten varataan osuus hankkeen budjetista.

Arvioinnin tavoite on tuottaa tietoa toiminnan tuloksista, hyödyistä, haitoista ja vaikutuksista sekä rahoittajalle, päätöksentekijöille että alan ammattilaisille. Arviointi voi toimia kehittämishankkeessa myös toimintaa uudelleen suuntaavana palautejärjestelmänä, jolloin puhutaan kehittävästä arvioinnista. Tavoitteena on, että hankkeen toteutuksesta ja toimivuudesta saadaan luotettavaa arviointitietoa, jota voidaan hyödyntää mahdollisimman laajasti työllisyystoimien kehittämisessä sekä sovellettaessa toimintamallia käytäntöön mahdollisesti muissa toimintaympäristöissä.

1.2 Milloin arviointi tulee käynnistää?

Usein kysytään, missä vaiheessa arviointi tulee käynnistää? Kehittämishankkeissa arvioinnin tarpeeseen havahdutaan usein vasta projektin käynnistyttyä, kun todetaan, että toiminnasta on tarpeen saada käyttäjä-palautetta, kerätä seurantatietoja ja tuottaa toiminnan hyötyjä ja vaikutuksia koskevia tuloksia.

- Parhaan hyödyn projekteista saa silloin, kun hankkeen arviointia valmistellaan hankkeen suunnittelun kanssa rinnakkain.

Arvioinnin tehtävä on kulkea vuorovaikutuksessa hankkeen rinnalla, etenkin silloin kun uusien toimintamallien ja -käytäntöjen tulokset halutaan tehdä näkyviksi. On erityisen tärkeää suunnitella arviointi jo hanketta käynnistettäessä, mieluiten projektin suunnitteluvaiheessa. Laadittu arviointisuunnitelma toimii hankkehakemuksen tukena myös haettaessa rahoituspäätöstä. Arviointi voidaan toteuttaa osana hanketoimintaa itsearviointina tai laaja-alaisen arvioinnin osalta ulkopuolisen arvioijan toimesta. Varhaisessa vaiheessa tarvitaan päätös siitä, kuinka laajaa arviointia tarvitaan ja kuka sen toteuttaa. Usein hankkeen tavoitteet voidaan määritellä ja rajata niin, että arviointi voidaan toteuttaa hankkeen toimijoiden tekemänä itsearviointina.

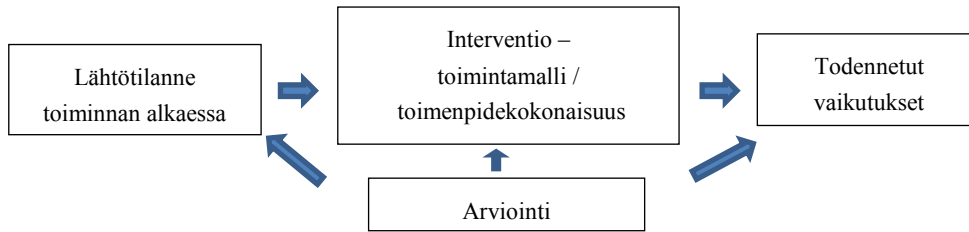
Arvioinnin liittäminen työllisyshankkeen suunnitteluun tukee varsinaista hankevalmistelua. Arviointisuunnitelman valmistelu tuo hankesuunnitteluun uusia näkökulmia, auttaa täsmentämään hankkeen konkreettiset tavoitteet, toteutussuunnitelman ja kriittiset pisteet. Samalla jäsenyvät suunnitelmat siitä, millaista tuloksellista ja vaikuttavaa toimintaa tavoitellaan, millä keinoin ja miten arviointi voidaan toteuttaa. Arviointi tuo hanketoimintaan mukaan myös käsittekeskustelun, joka johtaa perustelemaan ja täsmentämään näkökulmia; kuinka toimitaan, mitä ja miten arvioidaan? Hankearviointi sisältää myös valintoja ja rajamista. Valintojen tekeminen on kannan ottamista ja vaatii perusteluja ja arviointi on näkökulmien arvottamista (Kivipelto ym. 2012; House & Howe 1999).

Silloin kun arviointi kulkee hankkeen mukana alusta pitäen, sillä on parhaat edellytykset käynnistyä heti hankkeen alkaessa ja toimia vastavuoroisesti muun muassa tiedonkeruun ja tiedon tuottamisen kysymyksissä. Esimerkiksi ennakoarviointi on tarkoitettu toteutettavaksi siinä vaiheessa, kun työllistämishanketta vasta suunnitellaan. (ks. menetelmä sivu 20).

1.3 Intervention kuvaaminen

Yhteiskunnallisella interventiolla tarkoitetaan toimenpidettä tai toimenpidekokonaisuutta, jonka avulla pyritään haluttuun muutokseen. Interventio voi olla toimintamalli, palvelu, ohjelma, toimenpidekokonaisuus tai yhteistyöprosessi. Työllisyshankkeessa interventio voi merkitä uutta tapaa toimia. Tällainen yhteiskunnallinen interventio voi olla esimerkiksi työnhakuvalmennuksen pilotointi, kunnan kaikkien työttömien työllistäminen, erityisnuorten työpajatoiminnan kehittäminen tai uuden palkkamallin kokeileminen, kuten Paltamon työllisyyskokeilussa. Interventiolla tarkoitetaan niitä keskeisiä toimenpiteitä, joita toteutetaan tavoiteltuun muutokseen pääsemiseksi.

Arviointisuunnitelmassa on tärkeää määritellä ja kuvata hankeidea, keskeiset toimenpiteet ja yhteistyöprosessi, jonka ympärille toiminta rakentuu. Toimintamallin tarkka kuvaaminen on olennaista hankkeen alkaessa, koska hankkeen toteutuksen myötä alkuperäiset tavoitteet usein muuttuvat ja hankkeen toteutus voi erkaantua alkuperäisestä suunnitelmasta. Hankkeen arviointia varten on tarpeen kuvata prosessikaavio, toimintamalli ja keskeiset työmuodot, joihin nojautuen hankkeen toteutusta ja tuloksia voidaan myöhemmin arvioida.



Kuva 1. Arvioinnin kohdentuminen

Arviointi on hyödyllistä kohdistaa (kuvio 1) sekä työllisyys Hankkeen lähtötilanteeseen, uuteen toimintamalliin ja sen toteutukseen sekä toiminnan todennettuihin vaikutuksiin. Näiden kolmen kiintopisteen avulla työllisyys Hankkeen keskeiset toimintatavat, toiminnassa tapahtuvat muutokset ja sen aikaansaamat tulokset voidaan saada näkyviksi.

1.4 Työllistämishankkeiden arviointimalli

Työllistämishankkeiden käytännön arviointiin tulee sisällyttää edellä kuvatut kolme keskeistä vaihetta; a) lähtötilanteen, b) intervention/toimenpidekokonaisuuden ja c) muutosten ja vaikutusten arviointi. Työllistämishankkeiden arviointimalli on väljä arviointisabluuna, jonka osa-alueita voidaan soveltaa hankekohtaisesti. Kuviossa 2 on kuvattu hankearvioinnin ja -raportoinnin keskeiset vaiheet ja vaihtoehtoisia arviointimenetelmiä, joita voidaan soveltaa työllistämishankkeiden itsearvioinnissa. Arviointimalli sisältää kolme osa-alueita:

- A. Arvioinnin lähtökohdat
- B. Vaihtoehtoiset arviointimenetelmät
- C. Raportoinnin.

Työllistämishankkeiden arviointimalli

- **Työllistämishanke:** kuka, mitä, miksi, keille, millä keinoin – mitä muutosta ja vaikutuksia odotetaan?
- **Interventio:** kuvataan toimintamalli, toimenpiteet, palveluprosessi tai yhteistyörakenne

A. Arvioinnin lähtökohdat	B. Vaihtoehtoiset arviointimenetelmät			C. Raportointi
2.1 Arviointisuunnitelma Toimintaympäristö, toiminnan ehdot ja toimijat, yhteistyö. 2.2 Tietoperusta. Toimintaa ohjaavat säädökset, eettiset kysymykset, arvioinnin kohdentaminen. 2.3 Tavoitteiden asettaminen. Toiminnan ennakoitujen tulokset, arvioinnin tasot, milloin on onnistuttu? 2.4 Dokumentointi. Tiedonkeruu, kirjaaminen 2.5 Tiedonkeruun menetelmiä.	Ennakoarviointi	Prosessiarviointi	Kehittävä arviointi	4.1 Toimintaympäristön kuvaus. Yhteistyösuhteet.
	Laadullinen arviointi	Arviointia ohjaavat kysymykset: •Toiminnan tavoitteet ja osatavoitteet •Toimintamallin toteutus, vaikutukset ja muutokset •Arviointikysymykset joihin vastataan	Itsearviointiprosessi	4.2 Hankkeen toteutuksen kuvaus.
	Tapaustutkimus		Monimenetelmällinen arviointi	4.3 Tulokset - Muutos - Hyödyt - Vaikutukset - Vaikuttavuus - Yllätykset
	Taloudellinen arviointi	Väestötutkimus	Hyvien käytäntöjen tunnistaminen	4.4 Jälkiseuranta ja ...-arviointi. 4.5 Hyvät käytännöt. Tunnistaminen, arviointi, tiivistäminen, siirtäminen

Kuva 2. Työllistämishankkeiden arviointimalli (Kokko 2013)

Arviointimallin osa-alueita ja sisältöjä kuvataan seuraavissa luvuissa 2 Arvioinnin lähtökohdat, 3 Vaihtoehtoiset arviointimenetelmät ja 4 Raportointi. Tässä Työpaperissa kirjoittajina ovat Paltamon työllistämismallin arviointitutkimuksen tutkijat (ks. Liite 1.)

2 ARVIOINNIN LÄHTÖKOHDAT

Riitta-Liisa Kokko, THL

Työpaperin luvussa 2 kuvataan hankearvioinnin keskeisiä lähtökohtia, joita on sovellettu myös Paltamon kokeilun arviointitutkimuksessa. Tavoitteena on ollut kuvata käytännönläheisen itsearvioinnin perusteet.

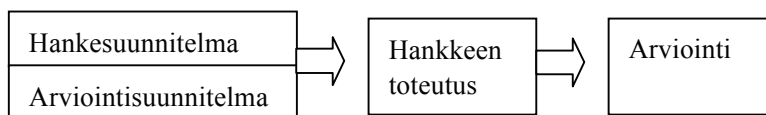
- **Työllistämishanke:** kuka, mitä, miksi, keille, millä keinoin – mitä muutosta ja vaikutuksia odotetaan?
- **Interventio:** kuvataan toimintamalli, toimenpiteet, palveluprosessi tai yhteistyörakenne

A. Arvioinnin lähtökohdat	B. Vaihtoehtoiset arviointimenetelmät			C. Raportointi
2.1 Arviointisuunnitelma Toimintaympäristö, toiminnan ehdot ja toimijat, yhteistyö.	Ennako- arviointi	Prosessiarviointi	Kehittävä arviointi	4.1 Toiminta- ympäristön kuvaus. Yhteistyösuhteet.
2.2 Tietoperusta. Toimintaa ohjaavat säädökset, eettiset kysymykset, arvioinnin kohdentaminen.	Laadullinen arviointi	Arviointia ohjaavat kysymykset: •Toiminnan tavoitteet ja osataavoitteet •Toimintamallin toteutus, vaikutukset ja muutokset •Arviointikysymykset joihin vastataan	Itsearviointi- prosessi	4.2 Hankkeen toteutuksen kuvaus.
2.3 Tavoitteiden asettaminen. Toiminnan ennakoidut tulokset, arvioinnin tasot, milloin on onnistuttu?	Tapaus- tutkimus		Moni- menetelmällinen arviointi	4.3 Tulokset - Muutos - Hyödyt - Vaikutukset - Vaikuttavuus - Yllätykset
2.4 Dokumentointi. Tiedonkeruu, kirjaaminen	Taloudellinen arviointi	Väestö- tutkimus	Hyvien käytäntöjen tunnistaminen	4.4 Jälkiseuranta ja ... -arviointi.
2.5 Tiedonkeruun menetelmiä.				4.5 Hyvät käytännöt. Tunnistaminen, arviointi, tiivistäminen, siirtäminen

Kuva 3. Arvioinnin lähtökohdat

2.1 Arviointisuunnitelma

Arviointisuunnitelma tulisi laatia mahdollisimman varhaisessa vaiheessa itse hankesuunnitelman laatimisen rinnalla. Arviointisuunnitelma rakentuu hankesuunnitelman pohjalle: millaista toimintaa työllistämishanke toteuttaa, mitkä ovat sen keskeiset toimenpiteet ja millaista muutosta se tavoittelee? Arviointisuunnitelmasa hankesuunnitelman tavoitteet jäsenetään arvioinnin tavoitteiksi. Työllistämishankkeen keskeinen tavoite on pidettävä kirkaana mielessä niin hanketoiminnassa kuin myös arvioinnissa.



Kuva 4. Hankkeen ja arvioinnin eteneminen

Arvioitavalla toiminnalla saattaa olla yhtä aikaa useita tavoitteita ja tehtäviä. Ne voivat koskea toimintaa, toimenpiteitä, asiakaspolkuja, yhteistyötä tai voivat ulottua palvelurakenteisiin. Hanketoiminnan arvioinnissa tarvitaan rajauksia, valintoja ja määrittelyä siitä, mitä ydintoimintoja, palveluprosesseja tai toimenpidokokonaisuuksia otetaan tarkasteluun. Arvioinnin kohteita voivat olla esimerkiksi kokeilun työllisyystoi-

met, työ kuntoutus, palkkamallin vaikutukset, tuetun työllistymisen asiakasnäkökulma tai asiakashyödyt. Arviointi voi siten kohdistua toimintamuotoihin, työkäytäntöihin, prosesseihin tai palvelurakenteisiin.

Esimerkiksi Paltamon työllisyyskokeilua toteutettiin välityömarkkinoilla ja kokeilun arviointi koostui useista osatutkimuksista. Arvioinnin lähtökohtana oli Paltamon Työtä Kaikille -malli, joka pohjautui yhden A4 -kokoon laaditun toimintamallin prosessikuvaukseen. Tältä pohjalta muodostettiin myös arvioinnin näkökulmasta vastaava vaiheittainen prosessikuvaus. (Ks. Kokko ym. 2013, 25-26.) Tutkimuskohde oli yhteinen, mutta kullakin osatutkimuksella oli oma näkökulmansa, oma arviointisuunnitelmansa, erilainen tiedonkeruu, erilaiset tutkimusaineistot ja -menetelmät, itsenäinen tutkimus ja raportointi. Lopuksi osatutkimusten tulokset koottiin yhteen ja esitettiin yhteinen pohdinta sekä arvioitiin mallin mahdollista siirrettävyyttä. Arvioinnin osatutkimuksilla oli siten yksi yhteinen kohde, jonka ympärille muodostui useita tutkimuksia erilaisista näkökulmista.

- Arviointisuunnitelmaa laadittaessa on tarpeen rajata arviointikohde, näkökulma ja arviointikysymykset, jotka täsmentävät arviointitehtävän hallittavaksi ja toteuttamiskelpoiseksi.

Arviointisuunnitelma on samalla työsuunnitelma, jonka mukaan arvioinnin työvaiheet on mahdollista toteuttaa aikataulussa rinnakkain hankkeen etenemisen kanssa. Arvioinnin näkökulma ja arviointikysymykset suunnitellaan etukäteen mahdollisimman tarkasti, vaikka tulevasta toiminnasta ei vielä paljon tiedetä. Arviointikysymykset kohdistetaan hankkeen idean tai intervention ytimeen: mistä toiminnasta on kysymys, keille toiminta kohdennetaan sekä millaista muutosta ja millaisia hyötyjä toiminnalla on tarkoitus saada aikaan. Arviointinäkökulman esiin nostamat kysymykset hyödyttävät myös hankkeen suunnittelua, hankerahoituksen valmistelua ja varsinaista rahoitushakua.

Arviointisuunnitelmassa määritellään arviointitehtävä ja aikataulu, kohderyhmä ja arviointimenetelmät, tiedonkeruu ja aineiston käsittely, käytettävissä olevat resurssit ja kustannukset sekä raportointisuunnitelma. Arviointi mitoitetaan hankkeen laajuuden mukaan, mutta yleensä hankkeiden tulee sisältää joko ulkoinen tai sisäinen arviointi. Usein se on paras tai jopa ainoa tapa saada hankkeen tulokset esille ja laajempaan käyttöön.

Toimintaympäristö

Arviointi ottaa aina huomioon ympäristön, missä toimitaan. Toimintaympäristö voi tarkoittaa toiminnan erilaisia reunaehtoja, jotka on tarpeen tuntea. ESR-toiminnassa erotetaan kaksi tasoa, ohjelmataso ja projektitaso (Uusikylä ja Mäkinen, 7).

Toimintaympäristöllä voidaan tarkoittaa myös yhteiskunnallista toimintaohjelmaa, aktiivista työvoimapolitiikkaa, välityömarkkinoita tai kuntouttavaa työtoimintaa koskevaa uudistusta. Toimintaohjelmat voivat koskea esim. välityömarkkinoita (TEM 2013), työelämäosallisuutta (STM 2011) tai osatyökykyisten työllistymistä (STM 2012; 2013). Toiseksi toimintaympäristöllä voidaan tarkoittaa työllistämishankkeen tai esim. sosiaalisen yrityksen välitöntä paikallista ympäristöä, kuntaa, järjestöä tai yhteisöä, missä hanke toteutetaan. Kolmanneksi toimintaympäristöllä voidaan tarkoittaa tiettyä hallinnonalaa tai niiden keskinäistä yhteistyötä, esim. työvoima-, sosiaali-, terveys- ja nuorisotoimen yhteistoimintaa, johon hanke kytkeytyy toiminnallisesti. Arvioinnissa tarvitaan näiden erilaisten toimintaympäristöjen paikantamista – mihin ajankohtaiseen kehittämisohjelmaan toiminta liittyy sekä mihin palvelujärjestelmän osaan, palvelusektorille ja ympäristöön toiminta käytännössä jalkautuu.

Työllistämishanketta aloitettaessa on tarpeen kuvata lähtökohtatilanne, toimintaympäristö sekä toimintaa tukevat ja heikentävät paikalliset tekijät. Näitä tietoja tarvitaan erityisesti hankkeen loppuraportoinnissa, jossa toiminnan tuloksia arvioidaan suhteessa lähtötilanteeseen. Myös kaupunki- ja maaseutumaiset kunnat poikkeavat suuresti toisistaan ja esim. Kainuussa toteutettua Paltamon kokeilua tuskin olisi voitu kokeilla sellaisenaan vaikkapa pääkaupunkiseudulla (esim. Oksman 2011).

Hankesuunnitelmat pohjautuvat usein johonkin aikaisemmin käynnistyneeseen tai toteutettuun toimintaan tai kokeiluun, joka on tarpeen kuvata hanketta suunniteltaessa ja arvioitaessa. Kaikella alueellisella

ja paikallisella toiminnalla on oma historiansa ja palvelurakenteensa ja toimintaa on harvoin tarpeen aloittaa tyhjästä pöydältä. Toimintaa ja kehittämiskohdetta kuvaavat taustatiedot ovat tarpeellisia toimintakokonaisuuden ymmärtämiseksi ja oikeiden arviointikysymysten löytämiseksi. Itsearvioinnin suuri etu on projektin toimintaympäristön paikallistuntemus. Lähtökohtatilanteen taustatietoja tarvitaan myös intervention merkityksen, toiminnan tulosten ja tapahtuneiden muutosten tunnistamiseen osana hankkeen loppuarviointia. Hyvässä hankesuunnitelmassa keskeiset taustatekijät on jo kerrottu.

Toimintaympäristön kuvaus esimerkiksi työllisyys-hankkeessa sisältää maakunnallisen, alueellisen ja kunnallisen työttömyystilanteen, nuorisotyöttömyyden, työllisyyskehityksen, yritystoiminnan, työvoimapaalvelujen tai sosiaali- ja terveystalvelujen saatavuuden kuvauksen, joita tietoja voi päivittää esim. Tilastokeskuksen ja TEM:n rekisterien tai SOTKANet in tilastojen avulla.

Toiminnan ehdot ja toimijat

Toiminnan ehdoilla tarkoitetaan niitä edellytyksiä, reunaehtoja ja resursseja, joilla toiminta on suunniteltu toteuttavaksi. Esimerkiksi työllistämishankkeen suunnittelussa ja arvioinnissa on riittävästi tunnettava palvelujärjestelmän toimintaa, työttömien toimeentuloturva, etuusjärjestelmiä, palvelukokonaisuutta, työttömien palvelutarpeita ja vaihtoehtoisia toimintatapoja. Usein kehittämistoiminta liittyy erilaisten lakisääteisten ja harkinnanvaraisia palvelujen rajapinnoille, jolloin sitä ohjaavat monet työttömien palveluja koskevat säädökset. Arvioinnissa on tärkeää määritellä realistisesti toimintaehtojen rajat.

Esimerkiksi Paltamon Työtä Kaikille -kokeilussa työllistymisen esteistä tiedettiin etukäteen, mutta osa niistä, kuten ylivelkaantuminen, suuret työmatkakustannukset tai runsaat toiminta- ja työkykyongelmat, tulivat esille vasta hankkeen toteutuksen myötä. Myös kilpailulainsäädännön muutokset vaikuttivat väli-työmarkkinoilla toimimiseen ja yritysyhteistyöhön paikallisesti.

- Työllistämishankkeen ja arvioinnin lähtökohtana on määritellä toiminnan sisältö ja muoto: keille toiminta on tarkoitettu, ketkä sitä tarvitsevat, ketkä hyötyvät ja millä ehdoilla, millaisin keinoin ja keiden kanssa sitä toteutetaan ja miten toiminnan odotetaan vaikuttavan?

Arviointisuunnitelmassa kuvataan keskeisten toimijatahojen osallisuus hankkeen toteuttamiseen ja tulosten tuottamiseen. Asiakkaiden, työnhakijoiden tai työllistettyjen asema ja osallisuus hankkeessa tulee määritellä. Mistä asiakkaat tulevat, millaiseen työllistämiskonseptiin ja kuinka palvelutarpeisiin vastataan? Työllistetäänkö kaikki työnhakijat yhdellä kertaa tai minkälainen on asiakasvalikointi? Arviointi on hyödyllistä kohdistaa myös yhteistyöhön eri hallinnonalojen ammattilaisten, työllistämishankkeen sidosryhmien ja yrittäjien kanssa.

Yhteistyö

Hankkeen yhteistyö voi toteutua eri organisaatioiden, toimialojen tai yritysten yhteistyössä tai laajana kumppanuushankkeena. Mitä laaja-alaisemmasta ja useita toimijoita koskevasta toiminnasta on kysymys, sitä täsmällisempää toiminnan määrittelyä ja rajausta tarvitaan. Arvioinnissa tulee tunnistaa toimijoiden tehtävä- ja vastuualueet, toiminnan sisällöt, työmuodot, toiminnasta seuraavat muutokset ja vaikutukset. Yhteistyökäytännöt toteutuvat usein olemassa olevien verkostojen pohjalta ja ovat osa palvelukokonaisuutta ja -rakenteita. Millä tavoin interventio kohdistuu olemassa oleviin rakenteisiin ja järjestelmiin, vaikuttaa tai muuttaa niitä? Millaisia vaikutuksia paikkakunnalla toteutettavalla uudella palvelutoiminnalla, esimerkiksi työnhakuvalmennuksella tai työvalmennuksella, tuetulla työllistymisellä tai sosiaalisella yrityksellä on eri sektoreiden toimintaan, keskinäiseen yhteistyöhön ja työnjakoon? Keitä toiminnassa on mukana ja keitä toiminta hyödyttää? Arvioinnissa yhteistyön ja yhdessä tekemisen merkitys saavat usein vain vähän huomiota.

- Mitä laajemmasta yhteistyöstä on kysymys, sitä tärkeämpää on eri toimijoiden tehtävä- ja vastuualueiden määrittely osana arviointikokonaisuutta.

Eräs keino arvioida monitoimijaista yhteistyötä on kerätä informaatiota eri sektorien toimijoilta. Yhteistyö voi sisältää myös toimijoiden osallistumisen tiedonkeruuseen ja toimintaa koskevan tiedon tuottamiseen. Tätä varten voidaan muodostaa tarkoitukseen soveltuva tiedonkeruu- tai kirjaamisen menetelmä, esimerkiksi asiakkaan ja työntekijän sähköinen päiväkirja.

2.2 Tietoperusta

Toimintaa ohjaavat ja tukevat säädökset

Hankearvioinnin tavoite on tuottaa uutta tietoa arvioitavasta kohteesta, toimintakäytännöistä ja palveluista, kehittämistoiminnan tuloksista ja palvelujen käyttäjistä.

Arvioinnin tietoperustan muodostavat kehitettävää toimintaa ohjaavat lait, säädökset ja hallinnolliset päätökset sekä toimintaa koskeva aikaisempi tutkimustieto. Työllisyshankkeita toteutetaan usein eri hallinnonalojen – työvoimahallinnon, sosiaali- ja terveystoimen tai nuorisotoimen – yhteistyössä. Näillä hallinnonaloilla on oma lainsäädäntönsä ja ohjeistuksensa, jotka on syytä ottaa huomioon myös arvioinnissa.

Arvioinnin lähtökohtana ovat perustuslain turvaamat kansalaisten sosiaaliset oikeudet, sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja palvelujen järjestämistä koskeva lainsäädäntö (esim. STM 2005), hallituksen politiikkaohjelmat ja toimeenpanosuunnitelmat. Nämä ohjaavat hanketoimintaa ja muodostavat myös arvioinnin perustan. Euroopan Unionin rakennerahaston ja sosiaalirahaston, Työministeriön, valtakunnallisten kehittämissuunnitelmien hankerahoitukset sekä kansalliset kehittämissuunnitelmat, kuten KASTE-ohjelma, ohjeistavat hankkeita.

Eettiset kysymykset

Virtanen (ks. TEM) korostaa Itsearvioinnin ESR-oppaassa, että itsearviointi on nimenomaan arviointia, ei arvostelua, syyllisten hakemista tai sormella osoittelua huonosti tehdyistä työtehtävistä. Arviointitiedon tulee olla kriittistä ja kritiikkiin kuuluu positiivinen ja negatiivinen ulottuvuus. Euroopan laatupalkintoon pohjautuvassa itsearvioinnissa puhutaan esimerkiksi vahvuuksien parantamisalueiden paikantamisesta. (Mt. 14.)

Keskeisimmät eettiset vaatimukset liittyvät totuudenmukaisuuteen ja siihen, ettei arvioitavaa saa tietoisesti vahingoittaa. Itsearvioinnin eettisiin kysymyksiin kuuluvat myös pohdinnat tietosuojasta ja tietojen säilyttämisestä. Kysymys on myös itsearviointiprosessien ja –raporttien luotettavuudesta (reliabiliteetti), metodisesta täsmällisyydestä (validiteetti), arviointitulosten uskottavuudesta ja arviointien tulosten hyödynnettävyydestä. (Mt. 15.)

Arviointi sisältää useita eettisiä periaatteita. Asiakasrekisterit, asiakastietojärjestelmät, asiakkaita koskevat henkilötiedot sekä terveys- tai sosiaalitoimen palvelujen käyttöä koskevat tiedot kuuluvat tietosuojan piiriin. Hankkeissa tarvitaan usein asiakkaita ja palvelujen käyttöä koskevia tietoja toiminnan vaikutusten, muutosten ja hyötyjen arviointiin, mutta näiden tietojen kerääminen on tarkkaan säädeltä. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on ohjeistanut tietosuojakysymyksissä.

Tutkimuseettisiä periaatteita ovat asiakkaan suostumus, yksityisyys, luottamuksellisuus, tunnistamattomuus, haastattelutilanteen luotettavuus ja arvostava kohtelu. Hyvänä käytäntönä pidetään tiedonkeruun alkaessa asiakkaalta pyydettävää kirjallista suostumuslomaketta, jossa on annettu informaatiota tiedonkeruun tarkoituksesta ja käytöstä. Olennaista on, että henkilö tietää olevansa arvioinnin kohteena. Tunnistamattomuus tarkoittaa sen varmistamista, ettei henkilön nimeä tai muuta yksilötunnistetta liitetä häntä koskevan tiedon yhteyteen.

Arvioinnin kohdentaminen

Arvioinnin lähtökohtana ovat hankkeen tavoitteet, mitä toimenpiteitä on suunniteltu, miten ne toteutetaan ja keille toiminta on tarkoitettu. Hanketta ja arviointia ohjaavia kysymyksiä ovat: kuka, mitä, miksi, miten, milloin ja kenelle? Mitä muutosta ja millaisia vaikutuksia toiminnasta odotetaan? Millä keinoin tämä voidaan arvioida (ks. luku 3).

Arviointikysymykset voi kohdentaa myös eri toimijatasoille. Erilaisina jäsenyyksinä voidaan käyttää esimerkiksi a) työttömän työnhakijan hyötyjä, b) uutta toimintamallia ja c) työllisyysvaikutuksia. Usein käytettyjä jakoja ovat

- *Palvelun käyttäjä, työnhakija, asiakas* – työttömän työnhakijan oletetut asiakashyödyt voivat koskea työllistymistä tuettuun työhön tai avoimille työmarkkinoille, työvalmiuksien kehittämistä tai elämänhallintataitojen lisääntymistä.
- *Palvelun tuottaja, hanketoimija, hankeorganisaatio* – hankkeen toimintakäytännöt voivat koskea uutta toimintamallia, uusien työkäytäntöjen tai asiakaslähtöisten työmuotojen kehittämistä.
- *Yhteistyökumppanit, ammattilaiset, palvelujärjestelmä* – työllisyystoimet voivat sisältää uusia avauksia tai uuden yhteistyörakenteen pilotoinnin.

Erilaisten ohjelmataason tai toimintaohjelmien vaikutusten arviointi voi sisältää esimerkiksi asiakkaan osallisuuden lisäämisen tai syrjäytymisen ehkäisemisen tavoitteet, jolloin hankkeen toimenpiteiden tulee olla hyvin konkreettisia ja arvioinnin tulee kohdistua asiakasvaikutuksiin.

Palvelun tai toiminnan piiriin kuuluva asiakaskunta määritellään. Onko toiminta tarkoitettu laajalle asiakaskunnalle, esimerkiksi tietyille erityis- tai ikäryhmälle, onko palveluun valikoituminen tarveharkintaista tai vapaaehtoista, ketkä sitä käyttävät ja keiden odotetaan hyötyvän? Esimerkiksi työllistämishanke voidaan kohdentaa pitkäaikaistyöttömille, syrjäytymisvaarassa oleville nuorille tai kaikille työttömille työnhakijoille.

Joskus halutaan ennakolta selvittää erilaisia toimintavaihtoehtoja. Tällöin kannattaa toteuttaa ennakkoarviointi (ks. luku 3.1), jonka avulla voidaan selvittää vaihtoehtoisia toimintatapoja ja ennakoida niiden vaikutuksia. Kun toimintatapa on varmistunut, määritellään avainkysymykset, keiltä tietoa kysytään ja miten tiedonkeruut toteutetaan.

2.3. Tavoitteiden asettaminen

Toiminnan ennakoidut tulokset

Arviointi tuottaa monipuolista tietoa työllistämishankkeen toiminnasta, palvelun käyttäjistä, toimintamuodosta ja sen vaikutuksista eri tahoille: rahoittajille, päättäjille, toimijoille ja kansalaisille. Arviointi ja hanke toimivat vastavuoroisesti ja usein arvioinnin tuottamaan palautetietoa voidaan hytödyntää myös hankkeen kehittämistoiminnassa. Arviointi voi tuottaa projektin toiminnasta kokoavaa tietoa yhdestä tai useammasta näkökulmasta, mutta arviointi ei voi alkaa ohjata hanketta uuteen suuntaan alkuperäisestä tavoitteesta.

Itsearviointissa arvioija ja hanketoimija voivat olla sama henkilö. Arvioijilla on hankesuunnitelmaan ja kokemustietoon pohjautuvia ennako-oletuksia siitä, mitä tuloksia, muutoksia tai vaikutuksia päämäärätietoinen hanketoiminta tulee tuottamaan. Nämä toimintaa koskevat tavoitteet ja ennako-odotukset ohjaavat myös arvioinnin tavoiteasettelua. Keskeisiä ohjaavia kysymyksiä ovat: mitä asiasta jo tiedetään, mitä uutta toiminnassa on aikaisempaan verrattuna ja mitä uutta tietoa asiasta tarvitaan?

Tavoitteena on, että uudet hankkeet tuottavat uusia avauksia, toimivia ja koeteltuja toimintakäytäntöjä ja arviointi tekee ne näkyviksi. Sekä hanketoimintaa että arviointia ohjaa hankesuunnitelma, joka toimii myös arviointisuunnitelman punaisena lankana. Itsearviointi palvelee hanketyötä ja sen aloittamisen kynnyksen ei tulisi olla korkea. Hankkeen asettamiin tavoitteisiin voidaan vastata myös arkipäivän toiminnasta nousevien käytäntöjen ja toiminnassa muotoutuvien käsitteiden pohjalta. Työllistämishankkeen itsearviointissa konkreettiset tavoitteet ja arkinen uteliaisuus, mikä toimii, millä tavoin ja kenen kohdalla, on hyvä lähtökohta.

Toiminnan ennakoitua tulokset on syytä määritellä konkreettisiksi ja mitattaviksi tavoitteiksi, niin että niiden toteutumista voidaan arvioida. Hankeideassa toiminnan tavoitteet on usein määritelty kovin yleiselle tasolle, kuten syrjäytymisen ehkäiseminen, yhteisötyömallin toteuttaminen tai osallisuuden lisääminen. Tavoitteet tulee kuitenkin määritellä (operationalisoida) jo hankesuunnitelmassa konkreettisiksi toimiksi ja kuvata, miten ne aiotaan saavuttaa, jotta niitä voitaisiin mitata ja arvioida. Itsearvioinnin tehtävä on liian vaativa, jos sen tehtäväksi jää määritellä ja luoda sisältö abstrakteille käsitteille ja tavoitteille.

Toiminnan tarkastelu kohdistuu yleensä neljään ydinkysymykseen:

- 1) Tavoittaako toiminta kohderyhmän ja ne ihmiset, joille se on tarkoitettu?
- 2) Vastaako toiminta tavoitteita ja sille asetettuja vaatimuksia?
- 3) Onko toiminta vaikuttavaa? Tapahtuuko asiakkaiden hyvinvoinnissa tai olosuhteissa muutosta ja onko se tavoitteen mukainen?
- 4) Millaisia resursseja toiminnassa on käytetty? (ks. Rossi, Freeman, Lipsey 1999).

Arvioinnin tasot

Erlaisia arvioinnin tasoja tai näkökulmia on useita: politiikka- tai ohjelmataso, palvelujärjestelmä ja -sektorit, alue- ja kuntataso, paikalliset toimijat ja hanketoiminta, viranomaiset ja kolmas sektori sekä toimintakäytännöt ja asiakas/yksilötason toiminta. Toimintatasot muodostavat arviointikehyksen, johon työllisyys-, sosiaali- ja terveyspalvelut ja niitä koskevien kehittämishankkeiden ja -ideoiden, toimintakäytäntöjen ja toimenpiteiden vaikutukset sijoittuvat. Tarkastelua ei ole mahdollista ulottaa kaikille näille tasoille, mutta ne muodostavat rakenteen, joka helpottaa toiminnan arviointia ja tulosten jäsentämistä. Työllistämishankkeissa usein tarkastellaan a) asiakkaan/yksilötason, b) yhteisötason/työyhteisön ja c) organisaatiotasoa/ammattilaisten/ palvelujärjestelmätason vaikutuksia.

Useita tasoja ei ole mahdollista arvioida yhdessä hankearvioinnissa, mutta ne on hyödyllistä tunnistaa ja valita arvioinnin kehys. Myös itsearvioinnin voi ulottaa oman hanketoiminnan lisäksi yhteistyötahojen ja verkostojen suuntaan, siten että myös ulkopuolisilta toimijoilta kerätään toimintaa koskevaa palautetta. Tällöin arviointiin saadaan mukaan ulkopuolisten toimijoiden näkökulma, verkostojen tuki ja toiminta saataetaan samalla avoimeksi ulkopuoliselle kehittäväälle palautteelle.

Milloin on onnistuttu?

Hankkeen ja arvioinnin onnistumista voidaan arvioida vasta jälkikäteen, mutta jo etukäteen voidaan ennakoita niitä seikkoja, joiden varassa päästään onnistuneeseen tulokseen (ks. ennakoarviointi). Milloin uusien tulosten tuottamisessa on onnistuttu? Kaikki tulokset, sekä onnistumiset että epäonnistumiset kuuluu arvioida ja raportoida, sillä kaikki kokemusten kautta kertynyt tieto on opiksi ja hyödyksi myöhemmille projekteille. Vaikka hanke ei täyttäisi kaikkia sille asetettuja tavoitteita, se on voinut yllättävästi vastata johonkin toiseen tärkeään tarpeeseen, löytää uusia asiayhteyksiä tai kehittää uuden työmuodon tai innovaation. Esim. ylivelkaantuminen on osoittautunut yhdeksi työllistymisen esteeksi, johon voidaan vastata kehittämällä työttömille työnhakijoille mahdollisuus velkasaneeraukseen. Paltamon kokeilun työterveyshuollossa todettiin, että tavanomaiset työterveyshuollon toimenpiteet eivät toimi välityömarkkinoilla ja kokeilussa kehitettiin uusia työmuotoja ja muun muassa työ- ja toimintakyvyn arviointimalli.

Hankkeiden toimintakäytännöistä, menetelmistä ja prosesseista tarvitaan arviointitietoa, jota on mahdollista soveltaa myös muissa toimintaympäristöissä. Hanke toteuttaa uusia toimintakäytäntöjä ja prosesseja ja arvioinnin tehtävä on selvittää ja tuoda näkyväksi niiden arvo, hyöty ja käytettävyys.

Arvioinnissa onnistuminen edellyttää muun muassa seuraavia asioita:

1. Hanketoiminnasta muodostetaan kokonaiskuva osana paikallista/alueellista toimintaympäristöä. Toimintaideasta, toimijoilta ja sidosryhmiltä kerätään kohdennettua tausta-, toteutus- ja palautetietoa.
2. Asetetaan arviointitavoite. Tietotarpeiden perusteella valitaan arviointimenetelmä ja toteutetaan tiedonkeruu, joka sisältää toimintaa, toimijoita ja prosesseja koskevaa yksityiskohtaista tietoa.

3. Aineistot käsitellään, analysoidaan, jäsennetään ja arvioidaan kehittämisprosessi.
4. Arviointikokonaisuus, toimintaympäristö, aineistot ja niiden käsittely, muutokset ja mitatut tulokset raportoidaan. Hyötyjä arvioidaan suhteessa toiminnan tavoitteisiin ja toteuttamiseen.
5. Arvioidaan, mitä hyötyä toiminnasta on asiakkaille, ammattilaisille ja palvelujärjestelmälle.

2.4 Dokumentointi

Tiedonkeruu

Tässä yhteydessä tiedonkeruulla tarkoitetaan hanketoimintaa koskevien taustatietojen sekä muun arviointimateriaalin keräämistä. Kohdennettu tiedonkeruu alkaa hankkeen suunnitteluvaiheessa ja jatkuu hankkeen päättymiseen.

Tausta-aineisto voi sisältää erilaista materiaalia: hanke-esittelyjä, asiakirjoja, kokousmuistioita, ohjelman kuvauksia, raportteja ja kirjallisuutta. Arviointikysymykset ohjaavat aineiston keräämistä. Joskus tarkoituksenmukaiset kysymykset syntyvät vasta arviointiprosessin aikana. Toisinaan joitakin kysymyksiä joudutaan hylkäämään, koska niihin ei voi saada vastauksia. Aineiston keruussa harkittu, tiettyihin periaatteisiin nojaava valikointi on välttämätöntä ja samalla eritellään, miten, keneltä, missä ja koska aineistoa kerätään. (Robson 2001.) Aineistoa voidaan kerätä 1) havainnoimalla, mitä tapahtuu, 2) keskustelemalla niiden kanssa, jotka ovat mukana toiminnassa ja joilla on kokemuksia tai mielipiteitä asiasta ja 3) hankkimalla käyttöön asiakirjoja, kokousten pöytäkirjoja, ohjelman kuvauksia ym. (Mt.) Tausta-aineiston kokoamisessa, sisällöllisissä keskusteluissa ja havaintojen tekemisessä ovat mukana myös hankkeen toteuttajat.

Tausta-aineiston lisäksi pääasiallinen arviointiaineisto kerätään harkintaa noudattaen hankkeen osallisilta; palvelun käyttäjiltä/asiakkailta, henkilöstöltä, viranomaisilta, sidosryhmiltä tai muilta asianosaisilta. Tärkeää on muistaa kerätä ja kirjata hankkeen vaiheita koskevia tietoja systemaattisesti pitkin matkaa, niin ettei aikanaan tapahtuva raportointi jää muistinvaraiseksi. Suurtenkin työllistämishankkeiden itsearvioinneissa keskeisiä toimintamuotoja on voitu pitää niin itsestään selvinä, ettei niitä koskevia tietoja ole dokumentoitu lainkaan. Jälkikäteen varmaa tietoa ei ole saatavilla, on vaikea muistaa toiminnan käynnistymisen ajankohtaa tai muita kehittämisen vaiheita. Joskus raportoinnista on voinut kokonaan puuttua ydintoimintojen kuvaus, jota etenkin henkilövaihdosten vuoksi on jälkikäteen mahdotonta jäljittää. Projektipäiväkirjan pitämisen tärkeyttä ei siten voi liikaa korostaa.

Dokumentoitava aineisto voi olla luonteeltaan määrillistä tai laadullista tai molempia. Asiakkaiden käyntitietoja ja toimenpiteisiin osallistumista koskevia tietoja tarvitaan ja tämän tiedonkeruun täsmällisyyteen on tarpeen kiinnittää huomiota alusta pitäen ja tämän tilastoitavan tiedon kirjaamiseen osallistuu yleensä koko hankehenkilöstö. Menetelmästä riippumatta on välttämätöntä huolehtia aineiston laadusta. Kyllästyneet vastaajat saattavat rastittaa kyselylomakkeesta vaihtoehtoja sattumanvaraisesti tai haastateltava voi tahallaan johtaa harhaan tai kertoa sen, mitä olettaa haastattelijan haluavan kuulla. Siksi voi olla perusteltua käyttää arvioinnissa esimerkiksi kahta tai useampaa aineiston keruumenetelmää, jotta saadaan luotettava vastaus arviointikysymyksiin. (Robson 2001.) Tärkeää on myös hahmottaa, kuinka laaja aineisto riittää arviointiin ja tarvitaanko esim. seurantatietoa. Arvioijan on päätettävä, milloin aineisto on riittävän laaja tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Tärkeää on myös, että aineisto vastaa tutkimusongelmaan – kaikki aiheeseen liittyvät dokumentit eivät ole olennaisia tutkimusongelman ratkaisemisen. (Mt.)

Kirjaaminen ja tallennus

Itsearvioinnissa arvioija on usein samalla hankkeen toteuttaja, joka vastaa tiedonkeruusta, dokumentoinnista ja itsearvioinnista osana varsinaista hanketyötä. Tätä työtä helpottaa huomattavasti systemaattinen kirjaamiskäytäntö, jota voi toteuttaa myös päiväkirjamuodossa (ks. Robson 2001). Hanketietojen ja kertyvän aineistojen kirjaaminen ja tallennus ovat arvioinnin avainasioita, joiden arvo näkyy usein vasta hankkeen raportointivaiheessa. Arvioinnin alkaessa on hyödyllistä luoda tietojärjestelmien, aineistojen tallennuksen

ja säilytyksen käytäntöjä. Dokumentointikäytännöt voivat olla yksinkertaisia ja aineistot pieniä, mutta niiden tulisi olla pikemminkin systemaattisia kuin sattumanvaraisia.

Hyvin toteutettu tiedonhallinta säästää raportointivaiheessa sekä aikaa että vaivaa. Toisinaan voi myös käydä, että etenkin pitkäkestoisessa hankkeessa toiminnan ehdot, toimintaympäristö, toimijat tai interventio muuttuvat hankkeen aikana. Muuttuvia tekijöitä koskeva tieto tulee erityisesti dokumentoida. Jälkikäteen asioiden selvittäminen ja tietojen etsiminen on työlästä ja raportointia ei voida toteuttaa muistitiedon varassa.

Arviointiaineistot koskevat usein myös asiakastietoja, jotka kuuluvat tietosuojan piiriin. Tietojen käsittelylle, arkistoinnille ja hävittämiselle on olemassa myös tarkat vaatimukset, etenkin silloin kun kerätään tai käsitellään asiakaskohtaisia tietoja. Yhteisistä kirjaamiskäytännöistä ja menettelyistä on sovittava kaikkien arviointiin osallistuvien kesken, mieluiten kirjallisin ohjein. Ennen arvioinnin aloittamista tarvitaan myös tutkimus- tai arviointilupa organisaatiolta, jota arviointi koskee tai jonka työntekijöiltä kerätään arviointitietoa. Asiakkaalle annetaan kirjallinen tieto tiedonkeruun tarkoituksesta, käytöstä, salassapidosta ja tietojen säilytyksestä. Lisäksi tarvitaan asiakkaan suostumus tietojen käyttöön. Järjestelyistä vastaa arvioinnin vastuuhenkilö.

2.5 Tiedonkeruun menetelmiä

Kokeilun monipuoliseksi arvioimiseksi on hyvä mahdollisuuksien mukaan koota tietoa eri tavoilla, hyödyntäen sekä laadullista että määrällistä tietoa. Laadullisia arviointitutkimuksen tiedonkeruutapoja ovat muun muassa toimijoiden haastattelut, ryhmähaastattelut (focus group), muistiot, kirjaamiskäytännöt, päiväkirjat tai lomakekyselyt. Laadullisen tutkimuksen aineistojen analyysissa voidaan käyttää tietokoneohjelmia, kuten NVivo-, AtlasTi- tai Ethnograph –ohjelmistoja tai toteuttaa perinteinen sisällönanalyysi.

Myös määrällistä tietoa arvioinnin lähtökohdasta sekä muutoksista voidaan kerätä monilla tavoilla. Perinteisten paperilomakkeilla toteutettavien kyselyiden tai haastattelujen rinnalle ovat nousseet internetkyselyt, jotka ovat edellisiä edullisempia. Erilaiset manuaaliset, kokeilun aikana toteutettavat tiedonkeruutavat ovat myös hyödyllisiä. Lisäksi monet tilastolliset tietokannat tarjoavat mahdollisuuksia kartoittaa sekä kokeilun lähtötilannetta että seurata sen aikana tapahtuneita muutoksia.

Internet-kyselyt tiedonkeruussa

Marika Kunnari, Lapin yliopisto & Tellervo Nenonen, THL

Arviointitutkimuksessa käytettäviä kyselyjä on mahdollista toteuttaa joko paperilomakkeilla tai internetissä luotavilla ja täytettävillä kyselyillä. Internet-kyselyohjelmia ovat esimerkiksi Webropol, Digium ja Survey Monkey. Internetissä täytettävän kyselyn luominen on suhteellisen helppoa ja siihen löytyy internetistä myös hyviä opasteita. Internet-kyselyillä saattaa olla helpompi houkutella vastaamaan esimerkiksi paljon internetissä aikaansa viettäviä nuoria tai tietotyötä tekeviä tietokoneen äärellä työskenteleviä henkilöitä, ja henkilö voi myös vastata kyselyyn missä tahansa oman mobiililaitteensa avulla. Internet-kysely voidaan suunnata laajallekin vastaajajoukolle ilman suuria taloudellisia panostuksia. Kyselyohjelmien käyttö vaatii maksullisen lisenssin mutta toisaalta internet-kyselyä käyttäessä säästetään kyselylomakkeiden paino- ja postituskustannukset.

Yksi internet-kyselyjen suurimmista eduista liittyy niiden käyttäjäystävällisyyteen. Ohjelmaan on helppo luoda halutunlaisia monivalinta-, asteikko- tai avovastauskysymyksiä. Ohjelmassa pystyy myös määrittämään, voiko vastaaja valita kysymykseen yhden vai useamman vastausvaihtoehdon ja asettamaan jotkin kysymykset pakollisiksi niin, ettei kyselyssä pääse etenemään niihin vastaamatta. Kyselylomakkeen ulkoasua voi muokata esimerkiksi lisäämällä siihen oman organisaation logon ja vastaajan voi ohjata siirtymään kyselyn täyttämisen jälkeen oman organisaation kotisivulle. Kyselyvastausten kertyessä ohjelmaan on siitä tulostettavissa sellaisenaankin valmis aineisto, jossa on kootusti ja havainnollisesti esillä eri kysymyksiin tulleet vastaukset prosentiosuuksineen tai teksteineen. Näin kulloinkin tarkasteltavana olevaan

aiheeseen on mahdollista perehtyä suhteellisen pienellä ajallisella panostuksella. Tutkimusprosessissa säästyy myös kerätyn aineiston tallentamiseen käytettävä aika eikä tallennuksessa tapahdu virheitä.

Ohjelmasta pystyy myös lähettämään sähköpostitse muistutuksia niille henkilöille, jotka eivät vielä ole vastanneet kyselyyn. Ohjelma tuottaa linkin kyselylomakkeeseen, ja linkkiä on mahdollista levittää esimerkiksi sähköpostin tai internetin keskustelupalstojen kautta. Sen voi halutessaan myös kirjoittaa paperisena lähetettävään saatekirjeeseen tai kyselylomakkeeseen, jos esimerkiksi tarjotaan vastaajille mahdollisuus valita paperikyselyn tai internet-kyselyn täyttämisen välillä. Sopivinta kyselymuotoa harkitessa on hyvä pohtia, onko vastaajaryhmällä mahdollisuutta internetin käyttöön.

Monien hyötyjen ohella internet-kyselyillä on myös rajoituksensa. Jos tarkasteltavana olevassa aiheessa halutaan päästä suhteellisen pinnallista tarkastelutapaa syvemmälle, voidaan internet-kyselyjä käyttää aineiston hankinnassa, mutta ei enää sen jatkokäsittelyssä. Aineisto on kuitenkin mahdollista siirtää erilaisiin tilasto-ohjelmiin kuten esimerkiksi SPSS:ään, jonka avulla aineistoa voi analysoida syvemmin. Tämä edellyttää sekä tilastollisten analyysimenetelmien että tilasto-ohjelman käytön hallintaa. Kyselykutsuja ja muistutuksia hallinnoidessa kannattaa olla tarkkana, ettei vahingossa poista ohjelmasta sinne kertyneitä kyselyvastauksia. Internet-kyselyä laatiessa kannattaa ensin testata kyselylomaketta vaikkapa lähettämällä se muutamalle työtoverille sekä kokeilla muistutusviestien lähettämistä ja vastausten tulostamista ohjelmasta.

Manuaalinen seuranta

Erilaisten tiedonkeruumenetelmien rinnalla ei sovi unohtaa yksinkertaisimpia ja kirjausmenetelmiä: tukkimiehen kirjanpitoa ja ruutuvihkoa päivittäisenä muistiinpanovälineenä. Hanketoimijoiden muistiinpanot ja päiväkirjamerkinnot ovat muun dokumentoinnin ohella keskeistä ja luotettavaa arviointiaineistoa, mikä sopii toimijanäkökulmasta hyödynnettäväksi hankkeen raportoinnissa.

Tilastolliset tietokannat

Tuija Martelin, THL

Erilaiset kansalliset tilastolliset tietokannat ja verkkopalvelut tarjoavat monenlaista tietoa sekä kokeilua edeltävän tilanteen kuvaamiseen että seurantaan. Näiden tietolähteiden etuja ovat mm. edullisuus – palveluiden käyttö on yleensä ilmaista – ja tietojen vertailukelpoisuus eri alueiden välillä. Tietokantoihin valitut indikaattorit ovat myös käyneet tiukan seulan läpi, ja niiden laatua tarkkaillaan. Palvelut sisältävät kuvauksen indikaattoreiden tietolähteistä, muodostamistavasta ja mahdollisista heikkouksista, ja lisäksi kuvaus voi sisältää mittareiden tulkintaa hyödyttäviä tietoja. Tietokantojen heikkoutena on puolestaan se, että niiden sisältävät, useimmiten kansallisiin rekistereihin tai kuntien ja muiden alueiden tuottamiin tietoihin perustuvat mittarit päivittyvät usein melko pitkällä viipeellä. Lisäksi niiden avulla ei yleensä voi saada suoraa tietoa esimerkiksi väestön koetusta hyvinvoinnista tai elintavoista ja niiden muutoksista. Sen tyyppisen tiedon saaminen edellyttää yleensä haastattelua tai kyselyä.

Hyödyllisiä, myös kunnittaista tietoa sisältäviä tilastollisia tietokantoja tai verkkopalveluita ovat mm.:

- Tilastokeskuksen tietokannat (<http://www.tilastokeskus.fi/tup/tilastotietokannat/>)
- Kelan tietokannat ja tilastot (<http://www.kela.fi/kelasto>)
- THL:n ylläpitämä SOTKANet –tilasto- ja indikaattoripankki (www.sotkanet.fi) sekä sen tietokantaan perustuvat palvelut: Kuntaliiton Sähköinen hyvinvointikertomus (www.hyvinvointikertomus.fi) ja THL:n Hyvinvointikompassi (www.hyvinvointikompassi.fi)
- Kuntaliiton tietopankit (<http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/tilastot/Sivut/default.aspx>)

Kansallisten tietokantojen lisäksi on hyvä mahdollisuuksien mukaan hyödyntää myös kunnan omia tiedonkeruita (erilaisista tietolähteistä ks. myös [Tieto päätöksenteon tukena: Tukiaineistoa kuntajohdolle](#) Helsinki, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), 2011. 34 s.

Kide / Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL); 14).

3 VAIHTOEHTOISET ARVIOINTIMENETELMÄT

Arviointioppaissa on esitelty monia erilaisia tiedonkeruun tapoja ja arviointimenetelmiä. Hyödyllisiä oppaita ovat esim. Innokylä Arviointiopas kehittäjille (2013), Näkökulmia arviointiin ja Kaste-ohjelman valtionavustushankkeet (2012) ja Itsearviointi ESR-projektien kehittämisessä (TEM).

Työpaperin luvussa 3 kuvataan vaihtoehtoisia arviointimenetelmiä, joista useimpia on käytetty Paltamon työllisyyskokeilun arvioinnissa. Osa arviointimenetelmistä soveltuu työllistämishankkeen itsearviointiin, osa on vaativampia, esimerkiksi taloudellinen arviointi ja väestötutkimus, joiden toteuttaminen edellyttävät aikaisempaa tutkijakokemusta. Työllistämishankkeen itsearvioinnissa voidaan vaihtoehtoisista arviointimenetelmistä valita yksi tai useampi kyseiseen hankearviointiin soveltuva menetelmä.

- **Työllistämishanke: kuka, mitä, miksi, keille, millä keinoin – mitä muutosta ja vaikutuksia odotetaan?**
- **Interventio: kuvataan toimintamalli, toimenpiteet, palveluprosessi tai yhteistyörakenne**

A. Arvioinnin lähtökohdat	B. Vaihtoehtoiset arviointimenetelmät			C. Raportointi
2.1 Arviointisuunnitelma Toimintaympäristö, toiminnan ehdot ja toimijat, yhteistyö. 2.2 Tietoperusta. Toimintaa ohjaavat säädökset, eettiset kysymykset, arvioinnin kohdentaminen. 2.3 Tavoitteiden asettaminen. Toiminnan ennakoitua tulokset, arvioinnin tasot, milloin on onnistuttu? 2.4 Dokumentointi. Tiedonkeruu, kirjaaminen 2.5 Tiedonkeruun menetelmiä.	Ennakoarviointi	Prosessiarviointi	Kehittävä arviointi	4.1 Toimintaympäristön kuvaus. Yhteistyösuhteet. 4.2 Hankkeen toteutuksen kuvaus. 4.3 Tulokset - Muutos - Hyödyt - Vaikutukset - Vaikuttavuus - Yllätykset 4.4 Jälkiseuranta ja ... -arviointi. 4.5 Hyvät käytännöt. Tunnistaminen, arviointi, tiivistäminen, siirtäminen
	Laadullinen arviointi	Arviointia ohjaavat kysymykset: •Toiminnan tavoitteet ja osatavoitteet •Toimintamallin toteutus, vaikutukset ja muutokset •Arviointikysymykset joihin vastataan	Itsearviointiprosessi	
	Tapaus-tutkimus		Monimenetelmällinen arviointi	
	Taloudellinen arviointi	Väestötutkimus	Hyvien käytäntöjen tunnistaminen	

Kuva 5. Vaihtoehtoisia arviointimenetelmiä

Erilaiset arviointisuunnaukset perustuvat erilaiseen tietoon, todellisuuskäsityksiin ja menetelmiin, joita on kuvattu mm. Kivipelto ym. toimittamassa Kaste-ohjelman arviointiraportissa (2012, 18). Keskeisiä arviointisuunnauksia ovat

- Empiristinen, jonka mukaan ”yksi totuus on löydettävissä”. Kvantitatiiviset menetelmät ja kokeellinen asetelma edellyttävät koe- ja kontrolliryhmiä ja suuria otoksia. Tulosten tulee olla yleistettävissä.
- Realistisen tai kriittisen realismin mukaan ”totuuksia” on eri tasoilla tai todellisuus on ”kerroksinen”. Menetelmänä on realistinen arviointi tai realistinen haastattelu. Arvioinnissa selvitetään, millainen interventio vaikuttaa, kenen kohdalla ja missä olosuhteissa.
- Tulkinnallinen ja osallistava arvioinnin pohjautuu relativismiin ja kokemukselliseen tietoon, jonka mukaan ei ole olemassa yhtä ”totuutta”. Menetelmänä ovat muistelu-, haastattelu- ja fokusryhmätekniikat sekä valtaistava arviointi. Tuloksista etsitään konsensus ja yhteiset asiat. Tuotettu tieto on tilannesidonnaista eikä yleistettävissä muihin yhteyksiin.
- Kriittinen tai poliittinen arviointisuunnaukset pohjautuu kriittiseen realismiin, jonka mukaan yksi tai monia totuuksia on löydettävissä. Menetelmänä on esimerkiksi valtaistava arviointi. Kriittinen teoria ohjaa mittareiden laadintaa ja tulokset pätevät tietyn tutkimusjoukon kohdalla.
- Pragmaattisen arviointikäsityksen mukaan tiedonkäsitystä ei ole määritelty tai niitä voi olla useita. Menetelmiä ovat benchmarking eli vertaiskehittäminen, erilaiset kyselyt ja haastattelut tai käytän-

nön arviointi. Tulokset eivät suoraan osoita, että ne johtuvat hankkeen toiminnoista ja tulokset ovat suuntaa-antavia tai jopa toteaa vain sen, mikä jo tiedetään. (Mt. 18.)

Kaste-ohjelman arviointiraportissa (2012, 21) kehoitetaan miettimään, millainen mittari on asianmukainen hankkeen kaikkien osapuolten kannalta. Mittarilla tarkoitetaan mittausta- tai arviointivälinettä, laitetta, kysymyksiä sisältävää lomaketta, testiä, haastattelua tai työkokousta, jolle on laadittu asialista. Arviointimenetelmät jaetaan yleisesti määrällisiin, laadullisiin ja niitä yhdistäviin menetelmiin.

- Määrällinen arviointi vastaa kysymyksiin, kuka, mitä, kuinka usein tai kuinka paljon.
- Laadullinen arviointi vastaa kysymyksiin, kuka, mitä, miten ja miksi.

Arviointimenetelmän valinnassa otetaan huomioon

- mikä on kehittämishankkeessa arvioitava toiminta – esimerkiksi toimintamalli, keskeiset työmuodot, asiakashyödyt tai toimintaprosessi
- arviointikysymykset ja tietotarve, joihin haetaan vastauksia
- mitä aineistoa toiminnasta ja sen vaikutuksista kerätään ja millaisia tiedonkeruutapoja käytetään.

3.1 Ennakkoarviointi

Tapani Kauppinen, THL

Ennakkoarviointi voidaan toteuttaa hankkeen suunnitteluvaiheessa. Tavoitteena on testata suunniteltua toimintaa etukäteen, asettaa hankkeelle ennakko-odotuksia ja tavoitteita siitä, mitä hanke tuottaisi onnistuessaan. Ennakkoarviointi kerää ja jäsentää tietoa, jota voidaan käyttää hyväksi kehittämishankkeen suunnittelussa.

Toimintaa, prosesseja, tuloksia ja vaikutuksia on joskus hyödyllistä arvioida jatkumona, jolloin voidaan toteuttaa 1) ennakkoarviointi, 2) työn aikainen arviointi ja 3) jälkikäteisarviointi. Ennakkoarviointivaiheessa mietitään, mikä ratkaisu olisi paras, kun vaihtoehtoja arvioidaan eri näkökulmista. Ennen päätöksentekoa voidaan näin saada etukäteen tärkeää tietoa erilaisista vaihtoehtoista, toimintatavoista, keinoista, rahoitusmuodoista tai tavoitteiden toteutumisesta.

Ennakkoarviointivaiheessa

- asetetaan toiminnalle tavoitteita
- etsitään toimintaa ja tavoitteita kuvaavia indikaattoreita/mittareita ja kuvataan nykyinen tilanne
- kuvataan eri toimintatapojen todennäköisiä positiivisia ja mahdollisia negatiivisia vaikutuksia
- vertaillaan eri ratkaisuvaihtoehtojen paremmuutta keskenään.

Arvioinnin jatkuessa näitä samoja asioita tarkastellaan uudestaan.

Miten ennakkoarviointi tehdään – Kehittämishankkeissa erilaiset toteuttamisvaihtoehdot tuottavat erilaisia vaikutuksia. Näitä vaikutuksia voivat olla

- työllisyysvaikutukset
- hyvinvointi- ja terveysvaikutukset palvelujen käyttäjiin ja heidän perheisiinsä
- kuntaan, yrityksiin ja sidosryhmiin liittyvät organisaatiovaikutukset
- kustannusvaikutukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, jolloin arvioidaan sekä toiminnasta koituvia kustannuksia että toiminnasta koituvia säästöjä. Yksinkertaisimmillaan ennakkoarviointi voi olla taulukko, jossa eri ratkaisuvaihtoehdot ovat sarakkeina ja eri vaikutukset ovat riveillä. Rivien ja sarakkeiden risteyskohtaan kirjoitetaan sen ratkaisuvaihtoehdon tuottama vaikutus. Esimerkkinä on Kuviossa 6 tuetun työllistämisen ja välityömarkkinoille työllistämisen ennakkoarviointi, jossa ratkaisuvaihtoehtoja on arvioitu esimerkinomaisesti.

Vaikutukset	Vertailutilanne = jos mitään ei tehdä	Ratkaisuvaihtoehto 1: <i>Tuettu työllistyminen avoimille työmarkkinoille</i>	Ratkaisuvaihtoehto 2: <i>Työllistäminen työpajatyöhön välityömarkkinoilla</i>
Vaikutukset työllistettävään ja lähiyhteisöön	Työttömyys pitkittyy, sosiaalinen ja taloudellinen syrjäytyminen etenee ja/tai syvenee. Työelämäkynnys nousee.	Työllistyminen ja työtaitojen kartuttaminen avoimilla työmarkkinoilla. Työvalmentajan tuki työpaikalla, jossa tukivastuu siirtyy tarvittaessa työnantajalle. Työyhteisön osallisuus avoimilla työmarkkinoilla alusta pitäen.	Vaikeasti työllistyville matalan kynnyksen työ työpajassa välityömarkkinoilla. Pitkäkestoinen työhönvalmennus, joka saattaa jumittaa välityömarkkinoille ja nostaa kynnystä siirtymään avoimille työmarkkinoille. Vertaistuellla tärkeä merkitys.
Vaikutukset toiminnan järjestäjään	Asiakaskunta kasvaa ja palvelutarve lisääntyy.	Matala organisaatio. Tarvitaan koulutettuja työvalmentajia. Työvalmentajien tuki työntekijälle suhteellisen lyhytaikaista.	Esim. kunta vastaa toteutuksesta. Moniammatillisen tiimin, työvalmentaja- ja ohjaajaresurssien tarve. Valmennus pitkäaikaista, eteneminen avoimille työmarkkinoille voi olla hidasta.
Vaikutukset kustannuksiin ja säästöihin	Työttömyysmenot pysyvät ennallaan tai kasvavat. Taloudellisten resurssien tarve kasvaa.	Kustannustehokasta. Lyhytaikainen, siirtymävaiheen tuki. Palkkamalli ja palkkataso määriteltävä erikseen.	Palkkatuella työllistäminen; toimeentulotuen tarve saattaa jatkua. Pitkäkestoinen ohjaavan henkilöstön tarve ja kohtuullisen suuret palkkakustannukset.
jne			

Kuva 6. Ennakoarviointimalli (Kauppinen 2012)

Ennakoarvioinnin tekee hankkeen tilaaja, toteuttaja tai rahoittaja yhdessä toimintaan osallistuvien kanssa. Ennakoarvioinnissa tuotettu materiaali on hyvä pohja prosessin aikaisille ja jälkikäteisarvioinneille. Ennakoarviointeja tehdään kunnissa sosiaalisten vaikutusten arvioinnin, terveysvaikutusten arvioinnin tai ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnin nimillä.

Lähteet ja lisätietoa:

Suomen kuntaliitto suosittaa kaikkien kuntapäätösten vaikutusten ennakoarviointia. *Lue lisää* – THL:n iva-käsikirja.
Kainuun maakunnan ennakoarviointi työttömien terveystarkastuksen hyödyistä ja haitoista: THL:n verkkosivuilla tutkimus/työkalut, iva, kainuun työttömät Käytännön työkalu [arviointilomake](#).

3.2 Prosessiarviointi

Tellervo Nenonen, THL

Vaikutusten arviointi perustuu usein olettamukseen, että jokin asia toimii tietyllä tavalla. Näin ei kuitenkaan todellisuudessa usein ole, ja prosessien arvioinnin kautta onkin mahdollista saada vastaus kysymyksiin: mitä ja miksi tapahtuu. Prosessien arvioinnin avulla voidaan saada tietoa toiminnan luonteesta tai palvelun laadusta, esimerkiksi keiden kohdalla palvelu toimii parhaiten ja missä tilanteessa se on erityisen vaikuttava. Prosessiarvioinnissa voidaan myös tarkastella, millaisen toiminnan kautta tulokset ja vaikutukset ovat syntyneet.

Prosessiarviointi pyrkii avaamaan niin sanottua mustaa laatikkoa toiminnan tavoitteiden ja tulosten välissä. Huomio voidaan kohdistaa myös kehitys- ja muutosprosesseihin. Hankkeen toiminnan tasolla prosesseja voidaan seurata, esimerkiksi kuinka asiat etenevät ideasta, suunnittelusta ja päätöksenteosta täytäntöönpanoon. Prosesseja on hyödyllistä kuvata myös palveluprosesseina tai asiakasprosesseina, joissa kuvataan toiminnan etenemisen keskeiset ydinvaiheet. Hankkeen prosesseja voi hahmottaa esimerkiksi hankkeen organisaatiokaavion kautta tai toimintaa voi kuvata prosessiarvioinnissa kehitettyjen erilaisten jäsennysten, käsitekarttojen, kaavioiden tai aikajanojen avulla. Prosessiarvioinnin tavoitteena voi olla esimerkiksi selvittää työllistämishankkeen asiakkaiden, toteuttajien ja yhteistyökumppaneiden käsityksiä siitä, mikä hankkeessa on onnistunut ja epäonnistunut, mitä pitäisi tehdä toisin, mitä hankkeesta voidaan oppia ja keille hankkeesta on ollut erityisesti hyötyä.

Prosessiarviointi tuottaa materiaalia erityisesti hankkeen toiminnan parantamiseen sekä tuo ymmärrystä siihen, kuinka lopputulokset ovat syntyneet. Erityisesti kielteisen palautteen osalta on suuri kiusaus selittää asiat pois eli löytää niille syitä oman toiminnan ulkopuolelta. Prosessiarvioinnin kriittisiä kohtia ovat arviointitieto, sen keruu ja tehdyt johtopäätökset. On oltava tarkkana, että aineistot ja havainnot koskevat niitä asioita, joita oli tarkoitus arvioida. Johtopäätösten tulisi olla selkeitä ja perusteltuja eli näyttää, millaisiin havaintoihin ne perustuvat. (Seppänen-Järvelä 2003.)

Prosessiarvioinnissa arvioitsija on usein sisäinen toimija, mistä voi olla sekä hyötyä että haittaa. Sisäisen arvioijan etu on organisaation ja sen toiminnan tunteminen sekä pääsy sen käytäntöihin, jossa arviointia voi suorittaa. Haittaa voi syntyä puolestaan toimijan ja arvioijan kaksoisroolista, jotka voi olla vaikea erottaa toisistaan tai itsearviointia toteutettaessa katsoo toimintaa liian läheltä. Arvioijan tulee organisaation jäsenenä muistaa säilyttää objektiivisuutensa.

Prosessiarvioinnissa kerättävä tieto ja tiedonkeruumenetelmät

Prosessien arviointia varten kerättävä aineisto on tyypillisesti kvalitatiivista eli laadullista. Aineiston keruussa voi käyttää esimerkiksi havainnointia, haastattelua (yksilö-, ryhmä- tai fokusryhmähaastattelut) sekä olemassa olevia dokumentteja ja asiakirjoja. Laadullisen aineiston ohella voi hyvin kerätä myös määrällistä aineistoa kuvaamaan toimintaa.

Prosessiarviointi kannattaa kohdistaa sekä hankkeen asiakaskuntaan, käytännön toteuttajiin/työntekijöihin että hankkeen sidosryhmiin. Prosessiarvioinnin tutkimuskysymykset voivat käsitellä monia eri asioita ja eri kohderyhmille voi räätälöidä omat kysymyksensä. Sopivia teemoja kysymyksissä käsiteltäviksi ovat esimerkiksi:

- Työnhakijoiden rekrytoituminen työllistämishankkeeseen
- Työnhakijan palkan tai muun hankkeessa olon aikana saatavan korvauksen määrittäminen
- Hankkeen tarjoamat työpaikat, työtehtävät sekä valmennus ja koulutus; näiden sopivuus, riittävyys ja mielekkyys
- Työterveyshuolto, työntekijöiden tuki ja ohjaus työssä, työhyvinvointi, työviihtyvyys, ilmapiiri, työllistyneiden vaikutusmahdollisuudet
- Työllistyminen avoimille työmarkkinoille, kuntoutukseen ja eläkkeelle siirtyminen
- Hankkeen tärkeimmät ominaisuudet ja pyrkimykset, onko hankkeen toiminta vastannut suunnitelmia ja odotuksia, hankkeen toiminnan sujuvuus, hankkeen kokonaisarviointi, hanke verrattuna muihin työllistämistoimenpiteisiin
- Sidosryhmien tiedonsaanti ja käsitykset työllistämishankkeesta, hankkeen työntekijöiden tai palvelujen käyttö, yhteistyö hankkeen kanssa, hankkeen vaikutus muihin yrityksiin (kilpailun vääristyminen)
- Hankkeen vaikutukset sen toiminta- ja lähiseudulla, hankkeen soveltamisen mahdollisuudet muualla Suomessa.

Lähteet ja lisätietoa:

www.sosiaalikalleg.fi

www.sosiaaliportti.fi

Nenonen, T. & Kajanoja, J. (2013) Paltamon Työtä Kaikille –kokeilun prosesseja, haasteita ja onnistumisia 2009-2013. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 74/2012.

Seppänen-Järvelä R. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa. Opas käytäntöihin. FinSoc työpapereita, Stakes. 1/2003.

3.3 Kehittävä arviointi

Tellervo Nenonen & Riitta-Liisa Kokko, THL

Kehittävän arvioinnin tavoitteena on kerätä tietoa siitä, miten kehittämistoiminta ja hanketoiminta etenevät. Arvioinnin tavoitteena on lisätä tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta, tunnistaa vaikuttavia toimintaprosesseja, selvittää hyviä ja huonoja käytänteitä sekä kehittää vakiinnutettavia toimintatapoja. Kehittävän arvioinnin avulla pyritään tunnistamaan ja nostamaan paikallisesta hanketyöstä esille hyviä käytäntöjä ja vaikutuksia.

Kehittämistyön aineistoa voidaan kerätä osallistuvalla havainnoinnilla tai eri sidosryhmien teemahaastatteluiden sekä ryhmähaastatteluiden ja keskusteluiden kautta. Kehittämishankkeista kerätään lisäksi toiminnan yhteydessä syntyvää erilaista aineistoa esim. toimintasuunnitelmia. Arviointitietoa raportoidaan säännöllisin väliajoin hankkeen vetäjille ja hankkeen eri toimijaryhmille. Raportointi tapahtuu väliraporttien, esitysten ja yhteenvetojen avulla. (<http://www.oph.fi>)

Kehittämishankkeessa voidaan toteuttaa myös osallistavia menetelmiä, jolloin asiakkaat ja palvelun käyttäjät osallistuvat toiminnan kehittämiseen ja arviointiin. Tuolloin asiakkaat ovat prosessissa aktiivisia osallistujia, antavat palautetta ja ideoita toiminnan kehittämiseen ja osallistuvat toiminnan arviointiin. Arviointiprosessi on itsessään tärkeä ja se on luonteeltaan vuorovaikutteinen ja neuvotteleva. (ks. Seppänen-Järvelä 2003.)

Kehittävässä arvioinnissa on mahdollista yhdistää prosessiarvioinnin ja itsearvioinnin menetelmiä ja tuloksia mallin toiminnan ohjaukseen ja kehittämiseen hankkeen käynnissä olon aikana. Hanketoiminta ja arviointi toimivat vastavuoroisesti tiiviissä yhteydessä, ja arvioinnin tuottama palaute voi johtaa hankkeen toiminnan uudelleen suuntaamiseen. Tässä toimintatavassa on etunsa ja haittansa. Etuna on mahdollisuus ”korjata” toimintaa saadun palautteen perusteella. Haittana voi olla, että satunnaisesti kerätty palautetieto voi alkaa ohjata toimintaa lyhytnäköisesti uuteen suuntaan, alkuperäisen hankeidean hämärtyessä. Alkuperäinen hankeidea, mille rahoitus on myönnetty, tulee kuitenkin säilyä toimintaa ohjaavana punaisena lankana hankkeen loppuun saakka.

Hankkeen ollessa monivuotinen kannattaa eri käyttäjäryhmille tehdä useampia tiedonkeruita hankkeen eri vaiheissa. Keskeistä on kuunnella asiakkaita ja palvelun käyttäjiä, työntekijöitä ja sidosryhmien toimijoita ja yhdessä saadun palautteen pohjalta miettiä, miten toimintaa voitaisiin edelleen kehittää. Eri osapuolia kuulemalla hanke saa hyödyllistä palautetta ja voi viedä kriittisen ja kehittävän palautteen suoraan toimintaan.

Lähteet ja lisätietoa:

Julkunen I & Lindqvist T & Kainulainen S (toim.) (2005) Realistisen arvioinnin ensimmäiset askeleet. Stakes, FinSoc. Työpapereita 3. Helsinki.

Seppänen-Järvelä R (2003) Prosessiarviointi kehittämisprojektissa. Opat käytäntöihin. FinSoc työpapereita 1/2003. Stakes, Helsinki.

Sulkunen P 1990. Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa Klaus Mäkelä (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinnta. Gaudeamus; Helsinki, 264-285.

www.oph.fi/kehittamishankkeet. Luettu 30.9.2013.

3.4 Laadullinen arviointi

Riitta-Liisa Kokko, THL & Minna Ylikännö, Kela

Laadullinen arviointi on monipuolinen ja joustava menetelmäkokonaisuus. Laadullisessa eli kvalitatiivisessa arvioinnissa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa arviointitutkimuksessa pyritään kuvaamaan jotakin ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Siksi on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai että heillä on kokemusta

asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2002.) Laadullisten aineistojen kautta tavoitetaan asiakkailta tai toimijoilta sellaista tietoa, jota ei saataisi tilastoista tai muista aineistoista. Menetelmiltään laadulliset tutkimukset voidaan jakaa haastattelututkimuksiin, havainnointiin ja erilaisten dokumenttien arvioimiseen.

Laadullisen arvioinnin ja tiedonkeruun menetelmiä on useita. Laadulliseen menetelmään kuuluu kohderyhmän harkinnanvarainen valinta, jossa haastateltavien joukko on määrältään pienehkö. Haastateltaviksi pyritään löytämään ”hyviä tiedonantajia”, joiden avulla voidaan muodostaa monipuolinen kuva tutkitavasta ilmiöstä. Tärkeää on löytää mahdollisimman monia erilaisia näkökulmia tutkittavaan asiaan. (esim. Aira 2005.) Aineistoa pidetään riittävänä, kun uusi aineisto ei tuota arviointiin uutta tietoa.

Haastattelut toteutetaan yleensä yhtenäisen teemarungon ja rakenteen pohjalta (strukturoitu, puolistrukturoitu, teema- tai avoin haastattelu). Yksilöhaastattelut keskittyvät haastateltavan henkilökohtaisiin käsityksiin ja mielipiteisiin aiheesta ja haastattelu rakentuu haastattelijan esittämien kysymysten varaan (Sulkunen 1990). Ryhmähaastattelussa osallistujat muodostavat kollektiivisesti jaettua ymmärrystä yksilöllisistä kokemuksista, käsityksistä ja uskomuksista. (Ks. Pietilä 2010.)

Laadullisen arviointitutkimuksen tiedonkeruutapoja ovat muun muassa toimijoiden haastattelut, ryhmähaastattelut (focus group), muistiot, kirjaamiskäytännöt, päiväkirjat tai lomakekyselyt. Laadullista aineistoa voidaan kerätä hyvin erilaisissa tilanteissa, kuten tyytyväisyyskyselyn, palautelaatikon, sähköisen asiakaspalautejärjestelmän tai keskustelupalstan avulla.

Useimmiten laadullinen aineisto kerätään haastattelemalla, nauhoitetaan ja kirjoitetaan puhtaaksi tai haastatteluista voidaan tehdä muistiinpanoja. Aineiston käsittelyyn voidaan myös muodostaa muutaman haastattelun perusteella tietynlainen kehys (framework), jonka perusteella loppuaineistoa tarkastellaan. Tutkimushenkilöitä voidaan pyytää kertomaan vapaasti kokemuksistaan esimerkiksi päiväkirjoissa, ja tuloksia tarkastellaan kertomuksina (narratiiveina) (ks. Aira 2005.)

Laadullisen aineiston voi analysoida myös sisällön analyysillä. Tällöin haastatteaineisto luokitellaan ja ryhmitellään keskeisten valittujen sisällöllisten teemojen mukaan. Mitkä ovat keskeiset teemat, mistä haastateltavat puhuvat haastattelukysymysten pohjalta ja niiden lisäksi? Millä tavoin he jäsentävät toimintaa ja tapahtumia, mitä uutta tietoa tai ymmärrystä he tuovat tarkasteltavaan ilmiöön? Millainen uusi ymmärrys asiasta syntyy haastatteluaineiston perusteella? Aineistosta voi myös laskea, kuinka monta kertaa sama asia esiintyy aineistossa. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 94-95, 117). Laadullista ja määrällistä analyysia voidaan käyttää samassa arvioinnissa ja molemmilla voidaan selittää samaa arviointikohdetta, jolloin ne täydentävät toisiaan. Aineistosta voi myös nostaa esiin erilaisia toimenpiteitä ja niiden pohjalta muodostuvia prosesseja.

Laajojen haastatteluaineistojen käsittely ja analysointi on aikaa vievä prosessi ja aineiston käsittelyä helpottamaan on kehitetty analyysiohjelmia. Usein käytetty analyysitapa on aineistolähtöinen (induktiivinen), jolloin aineistoon tutustutaan perusteellisesti, asiakokonaisuuksille annetaan nimi (koodaus), käsitteet ryhmitellään suuremmiksi kokonaisuuksiksi (muodostetaan kategorioita eli käsiteryhmiä) ja näiden perusteella pyritään ilmiön ymmärtämiseen ja selittämiseen.

Lähteet ja lisätietoa:

Aira, Marja (2005) Laadullisen tutkimuksen arviointi. *Duodecim* 2005; 121:1073–77.

Pietilä Ilkka 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Ruusuvuori J & Nikander P & Hyvärinen M (toim.) *Haastattelun analyysi*. Osuuskunta Vastapaino; Tampere, 212-241.

Tuomi J, Sarajärvi A (2002) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 1.-3.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

3.5 Itsearviointiprosessi

Riitta-Liisa Kokko & Tellervo Nenonen, THL

Itsearviointi edellyttää kykyä asettaa oma toiminta kriittisen tarkastelun kohteeksi. Tarkastelu voi kohdistua toiminnassa syntyneisiin kokemuksiin, tunteisiin, havaintoihin ja palautetietoihin. Tavoitteena on selvittää hankkeen omaa toimintaa, tavoitteiden saavuttamista, kehittämistarpeita, prosesseja ja aikaansaatuja tuloksia toimijoiden itsensä arvioimina. (Sosiaaliportti.)

Itsearviointi tulisi toteuttaa määräajoin hankkeen kuluessa. Tuolloin toimintaa arvioidaan kriittisesti suhteessa menneeseen toimintaan, nykyhetken tilanteeseen sekä tulevaisuuden tavoitteisiin ja odotuksiin. Hankkeen oman itsearvioinnin lisäksi voi olla hyödyllistä tehdä yhteistyötä ulkopuolisen toimijan tai vetäjän kanssa, etenkin hankkeen loppuarvioinnin johtopäätöksiä työstettäessä.

Itsearvioinnissa pyritään ymmärtämään, miksi asiat tapahtuvat tietyllä tavalla. Se kuuluu tärkeänä osana prosessi- ja vaikutusten arviointiin, vertaisarviointiin ja kehittämistyöhön. Menetelmässä arvioinnin rakenteet pyritään pitämään kevyinä. Itsearvioinnissa hyödynnetään perinteisiä tutkimus- ja tiedonkeruumenetelmiä, erityisesti yksilö- ja fokusryhmähaastatteluja, päiväkirjoja ja lomakekyselyjä. Myös toiminnallisilla menetelmillä voidaan tuottaa käyttökelpoista arviointitietoa, etenkin jos tarvitaan nopeaa palautetta suurelta ihmismäärältä tai arvioijana on jokin erityisryhmä. (Sosiaaliportti.) Ryhmätilanteissa fasilitaattori, puolueeton ryhmänjohtaja, helpottaa keskustelua ja erilaisten näkemysten tuomista esiin. Ryhmätyömenetelmät ja fläppitaulun käyttö ovat yksinkertaisia menetelmiä, joiden avulla voidaan nopeasti selvittää ja koota osallistujien näkemykset. Itsearviointiprosessia käytetään oman toiminnan kehittämisen välineenä ja toiminnan tulosten esittämiseen.

Itsearviointi voidaan toteuttaa monin tavoin, yksilötyönä, kyselynä tai ryhmätyönä työpajassa. Itsearvioinnin välineitä ovat muun muassa SWOT-nelikenttä tai projektin toiminnan ja vaiheiden kuvaus aikajanalla. SWOT-nelikentän kuvaamiseen voivat osallistua toimijat yksin tai ryhminä. Nelikentän osa-alueita ovat toiminnan vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat (kuvio 7). Nelikenttää voi myös täydentää kahdella osalla, kehittämistoimenpiteet ja toiminnalla aikaansaadut tulokset ja vaikutukset (Virtanen 2007).

	Myönteiset asiat	Kielteiset asiat
Yritys	Toiminnan vahvuudet	Toiminnan heikkoudet
Ulkoinen ympäristö	Toimintaan liittyvät mahdollisuudet	Toimintaan liittyvät uhat

Kuva 7. SWOT-nelikenttä

Itsearviointia varten voi kerätä myös hankkeen toiminnan dokumentointitietoa ja toimintaa kuvaavaa materiaalia, kuten hankkeen ohjausryhmän pöytäkirjoja, hankkeen asiakkuuksien hallintaohjelman (ilman asiakkaiden tunnustetietoja), hankesuunnitelman, hankkeen toimintasuunnitelmia ja vuosikertomuksia, hankkeessa laadittuja toimintaohjelmia, työntekijöiden tehtäväkuvauksia jne. Materiaalia voidaan käyttää tietolähteenä myös prosessiarvioinnissa.

Silloin kun hankkeen toteuttajat tekevät hankkeen sisäisen- tai itsearvioinnin, on olemassa vaara, että toiminnan nähdään yksipuolisesti onnistuneen ja tuloksen todetaan olevan hieno, jolloin ilmiön muut puolet voivat jäädä raportoimatta. Itsearvioinnin tulisi olla hyvin konkreettinen ja kuvata toimintaa, keinoja, välineitä, käytäntöjä ja niiden toteutusta. Jotta hankkeesta ja kokemuksista voisi oppia, kannattaa olla rehellinen ja raportoida huonostikin menneet tai toteutumatta jääneet asiat.

Itsearvioinnin johtopäätöksissä on hyödyllistä arvioida työllistämiskeinon tai -välineen merkitystä kunnan eri toimialojen perustyöhön nähden. Mikä merkitys ja paikka hankkeella on suhteessa kunnan talouteen, sosiaalitoimeen, terveydenhuoltoon, asumiseen, toimeentuloon tai palvelujen järjestämiseen.

Lähteet ja lisätietoa:

Sosiaaliportti. THL. Hyvä käytäntö.

Virtanen P 2007. Arviointi – Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Edita. Helsinki.

3.6 Tapaustutkimus

Riitta-Liisa Kokko, THL

Tapaustutkimus eli case study on tutkimusstrategia, jossa tarkoituksena on tutkia syvällisesti vain yhtä tai muutamaa tapausta tai ilmiökokonaisuutta. Tapaustutkimus on luonteeltaan laadullinen tutkimus ja sen avulla tapauksesta ja ilmiöstä pyritään kokoamaan monipuolista tietoa monella tavalla. Aineistoa kerätään havainnoimalla, haastattelemalla ja keräämällä erilaisia dokumentteja. Usein käytetään myös tilastollista aineistoa kuvaamaan ilmiötä laajemmin. Tapaustutkimusanalyysi ei pyri yleistettävyyteen, sen sijaan se pyrkii ymmärtämään ja tulkitsemaan syvällisesti yksittäisiä tapauksia niiden toimintaympäristössä.

Tapaustutkimus kannattaa valita silloin, kun jokin tai useita seuraavista ehdoista täyttyvät: mitä, miten ja miksi -kysymykset ovat keskeisellä sijalla ja arvioijalla on vain vähän kontrollia tapahtumiin, aiheesta on tehty vain vähän empiiristä tuktimusta ja arvioinnin kohteena on jokin tämän ajan elävässä elämässä oleva ilmiö. Tutkittavan yhden tai useamman ”tapauksen” määrittäminen on tapaustutkimuksen kriittisiä vaiheita. Tutkija itse määrittelee tapauksen ja perustelee, miksi tapaus on hyödyllinen tai järkevä. (Eriksson & Koistinen 2005.)

Tapaustutkimuksen tärkein kysymys on, mitä voimme oppia tapauksesta? Tapaustutkimuksen kohteena on pieni joukko tapauksia, usein vain yksi tapahtumakulku tai ilmiö. Tapauksen eri ulottuvuuksista kerätään laaja aineisto. Tutkimus kohdistuu luonnollisesti ilmeneviin tapauksiin, jolloin tavoite ei ole kontrolloida muuttujia niiden vaikutusten arvioimiseksi. Keskeinen aineisto on laadullista, mutta myös määrällistä aineistoa voidaan käyttää. Päämääränä on ymmärtää tapausta. Tapauksen yleinen merkitys voi ilmetä kahdella tavalla; teoriaa kyseenalaistava, täydentävä tai uutta teoriaa luova tapaus ja naturalistinen yleistys. (Laine, Bamberg, Jokinen 2007.) Arviointimenetelmänä tapaustutkimus on väljästi määrittävä, ja sitä voidaan toteuttaa monen eri analyysimenetelmän avulla. (ks. Koppa 2013).

Lähteet ja lisätietoa:

Eriksson P & Koistinen K 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Julkaisuja 4/2005. Kuluttajatutkimuskeskus, Helsinki.

Koppa. Jyväskylän yliopiston menetelmäpolkuja humanisteille. www-sivut.

Laine M, Bamberg J, Jokinen P (toim.) 2007. Tapaustutkimuksen taito. Gaudeamus, Helsinki.

3.7 Monimenetelmällinen arviointi

Riitta-Liisa Kokko, THL

Monimenetelmällinen arviointi sisältää tässä yhteydessä luonnehdinnat määrällisen tutkimuksen, laadullisen tutkimuksen, vertailevan arvioinnin ja tilastollisen tutkimuksen ominaispiirteistä. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, joka perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. Määrällisessä tutkimuksessa ollaan usein kiinnostuneita erilaisista luokitteluista, syy- ja seuraussuhteista, vertailusta ja numeerisiin tuloksiin perustuvasta ilmiön selittämisestä. Määrälliseen menetelmäsuuntaukseen sisältyy runsaasti erilaisia laskennallisia ja tilastollisia analyysimenetelmiä. (Koppa 2013.)

Määrällisen tutkimuksen parina pidetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Laadullisen ja määrällisen menetelmäsuuntauksen välistä eroa usein korostetaan, vaikka molempia suuntauksia voidaan käyttää myös samassa tutkimuksessa ja molemmilla suuntauksilla voidaan selittää, tosin eri tavoin, samoja tutkimuskohteita. Osa analyysimenetelmistä perustuu vahvasti laadullisen tutkimuksen tai määrällisen tutkimuksen suuntaukseen. (Mt.)

Vertailevalla arvioinnilla tarkoitetaan strategiaa, jossa hahmotetaan valittujen tapauksien tai sosiaalisten yksiköiden välisiä yhtäläisyyksiä ja eroja. Vertailun kohteena voivat olla esimerkiksi erilaiset tapaukset, prosessit tai vaikkapa maantieteellisesti rajautuneet yksiköt, jotka on todettu jollain tavoin yhteismitallisiksi ja sen vuoksi vertailukelpoisiksi. Vertaileva arviointi voi perustua sekä määrällisiin aineistoihin ja tilastollisiin analyysimenetelmiin että laadullisten aineistojen ja analyysimenetelmien käyttöön.

Tilastollinen tutkimus – Tilastoaineistojen ja -menetelmien käyttö vaatii usein ulkopuolisia resursseja tai opinnäytetyön. Mikäli arvioinnissa halutaan soveltaa tilastollista tutkimusta tai käyttää rekisteriaineistoja, hankkeen arviointi kannattaa toteuttaa ulkoisena arviointina, jolloin tilastomenetelmien käyttöä ei tarvitse erikseen opetella. Tilastollisen tutkimuksen kohteena on suuri joukko tapauksia, aineisto kerätään suppeasta ominaisuuksien joukosta ja aineisto valitaan siten, että se on edustava otos laajasta populaatiosta. Aineisto on määrällisessä muodossa ja tavoitteena on empiirinen yleistäminen. (Hammersley 2000; Flyvbjerg 2001.)

Lähteet ja lisätietoa:

Flyvbjerg B 2001. Making Social Science Matter. Why social inquiry fails and how it can succeed again. Cambridge, University Press.

Hammersley M 2000. Taking Sides in Social Research. Essays on Partisanship and Bias. London: Routledge.

Koppa. Jyväskylän yliopiston menetelmäpolkuja humanisteille. www-sivut.

3.8 Hyvien käytäntöjen tunnistaminen

Riitta-Liisa Kokko, THL

Kehittämishankkeesta ja arviointimenetelmästä riippumatta hankkeen tulokset ja tuotokset on hyödyllistä arvioida hyvien käytäntöjen näkökulmasta. Tällöin tehty työ, onnistumiset, tuotokset ja tulokset voidaan tehdä näkyviksi ja siirrettäviksi edelleen toisille toimijoille. Hankkeen rahoittajalle hyvän käytännön kuvaukset ovat erityisen arvokkaita. (Ks. Korhonen & Julkunen 2007.) Hyvät käytännöt liitetään usein toimintaympäristön muutokseen, työtapojen uudistamiseen ja kehittämiseen. Hyvät käytännöt perustuvat tietoon ja näyttöön toimivista ja työmenetelmistä.

- Hyvän käytännön prosessin vaiheita ovat tunnistaminen, arviointi, tiivistäminen ja siirtäminen.

Käytäntö voidaan tunnistaa eri lähteistä saadun tiedon avulla. Hyvän käytännön siirtäminen edellyttää käytännön osatekijöiden, vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamista. Periaatteena on, että käytäntö on todettu hyväksi monipuolisella arvioinnilla. Käytännön tunnistamiseen kuuluu myös toiminnan käsitteellistäminen ja sanallistaminen. (Sosiaaliportti 2006).

Sosiaaliportti (2006) ja Innokylä (2013) ovat kuvanneet hyvän käytännön tunnuspiirteitä. Hyvä käytäntö on sosiaali- tai terveysalan ja vaikkapa työllisyystoimen käytäntö, joka on koettu toimintaympäristössään toimivaksi. Sen on arvioitu tuottavan asiakkaalle hyvää, on eettisesti hyväksyttävä ja perustuu mahdollisimman monipuoliseen tietoon vaikuttavuudesta tai toimivuudesta.

Hyvä käytäntö tunnistetaan kehittämistyössä useimmiten siten, että työntekijä tunnistaa käytännön tarkastelemalla omaa työtään ja sen perusteita yksin tai työtovereidensa kanssa. Hyvä käytäntö voidaan tunnistaa eri lähteistä saadun tiedon avulla. Hyvä käytäntö voi tulla esiin myös asiakkaan tai työtoverin antaman palautteen kautta ja sitä voidaan edelleen kehittää esimerkiksi työprosessina. Hyvä käytäntö voidaan tunnistaa erilaisen kokemustiedon tai arvioidun tiedon kautta; mikä toimii, millä tavoin ja mikä on sen hyöty asiakkaalle, työntekijälle, työyhteisöön tai yhteistyöhön. Usein työntekijän osaaminen karttuu osaksi hiljaista tietoa, jolloin käytäntöjen tunnistaminen ja sanoiksi pukeminen on työyhteisön yhteinen tehtävä. Hyvät käytännöt voidaan saada työyhteisössä esiin myös työnkierrossa, perehdyttämistehtävissä tai ryhmätyössä, jolloin omat toimintatavat ja työvaiheet kuvataan ja kirjataan prosessiksi. Usein hyvä käytäntö liittyy onnistuneisiin asiakastilanteisiin tai yhteistyöhön.

Hyvät käytännöt voivat koskea sekä työmenetelmiä että työn organisointia. Monet asioista koskevat neuvontaa ja ohjausta, palvelutarpeen arviointia, asiakkaan kuulemistä, asiakkaan luotsaamista ja hänen asiansa ajamista, matalan kynnyksen palvelua sekä eri tahojen yhteistä toimintaa ja yhteistyötä. Hyvältä käytännöltä odotetaan vaikuttavuutta, hyvää eettistä laatua ja taloudellisuutta. Siltä voidaan edellyttää tiettyä rakennetta tai muotoa, joka on kuvattavissa, jotta menetelmän voi levittää. (Stakes 2006.)

Hyvien käytäntöjen tunnistamiseen tarvitaan usein erityistä aikaa, tilaa ja huomiota. Työllistämishankkeissa yhdeksi arviointitehtäväksi voi määritellä, että työntekijät pitävät päiväkirjaa omassa työssä, asiakastyössä tai työyhteisössä esiin tulleista onnistuneista ja vaikuttavista työkäytännöistä. Näitä työkäytäntöjä tai uusia toimintatapoja tuodaan osaksi työyhteisön toimintaa ja voidaan kirjata osaksi hankearvioinnin tuloksia.

Lähteet ja lisätietoa:

Koivisto J & Pohojola P 2013. Arviointiopas kehittäjille. Innokylä. www.innokyla.fi

Korhonen S & Julkunen I 2007. Vuorovaikutuksella vaikuttavuuteen. Sosiaalialan hyvät käytännöt työn kehittämisen ja ohjaamisen välineenä Hyvät käytännöt -ohjelman loppuraportti. Stakes 17.12.2007.

Stakes 2006. Sosiaalisilla innovaatioilla lisää vaikuttavuutta.

www.sosiaaliportti.fi

3.9 Taloudellinen arviointi

Kari Hämäläinen, VATT & Ulla Hämäläinen, Kela

Erilaisten toimenpiteiden syy- ja seuraussuhteiden selvittäminen vaatii käsitystä siitä, mitä maailmassa olisi tapahtunut ilman harjoitettua toimenpidettä. Vaikuttavuusarvion pohjaksi tarvitaan vertailukohta, johon harjoitettu politiikkatoimenpide ei ole vaikuttanut. Kuntatasolla vertailukohdan muodostamista hankaloittaa lukemattomien muiden tekijöiden muuttuminen samanaikaisesti politiikkamuutoksen kanssa. Ajatellaan vaikka politiikkatoimia, joiden tavoitteena on työttömyyden vähentäminen. Nopean talouskasvun aikana kaikki mahdolliset politiikkamuutokset – onnistuneet ja epäonnistuneet – yhdistetään laskevaan työttömyyteen. Vastaavasti heikon talouskasvun aikana tehdyt politiikkamuutokset yhdistyvät helposti työttömyyden nousuun, vaikka todellisuudessa politiikka on voinut olla onnistunutakin. Mielekäs politiikka-arvio pyrkii selvittämään, mikä osa työttömyystilanteen muutoksesta johtuu itse politiikkamuutoksesta ja mikä osa yleisestä talouskehityksestä.

Kaikkia koskettavien muutosten lisäksi vaikuttavuusarvioinnissa on pohdittava, millaista valikoitumista tapahtuu toimenpiteen alaiseksi tulevassa kohdejoukossa. Valikoitumista tapahtuu hallinnon toimesta sekä yksittäisten toimijoiden päätösten seurauksena. Poliitiikkaa toteuttavalle taholle asetetaan tyypillisesti määrällisiä tai laadullisia tavoitteita. Käytännön toimeenpanija saattaa valita politiikkatoimen piiriin henkilöitä tai yrityksiä, jotka auttavat täyttämään asetetut tulostavoitteet. Toisaalta erilaisten tukien kohdalla on hyvin oletettavaa, että tukijärjestelmän piiriin hakeutuvat tuista eniten hyötyvät. Valikoitumisen seurauksena politiikkatoimen ulkopuolelle jätetyt/jättäytyneet eivät enää kuvaa, mitä tukijärjestelmään osallistuneille olisi tapahtunut ilman toimenpidettä.

Politiikkatoimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnin haasteena on uskottavan arviointiasetelman luominen, riittävän laajan ja yksilöidyn aineiston saatavuus sekä menetelmälliset haasteet. Lisäksi vaikuttavuusarvion tekeminen vaatii kokonaiskuvan hahmottamista, sillä politiikkatoimenpiteen tahattomat sivuvaikutukset voivat jopa kumota kohderyhmässä mahdollisesti havaitut positiiviset tulokset. Valitettavasti vain vaikuttavuusarvioiden tekoon ei ole tarjolla oikopolkuja. Ohessa joitain näkökulmia siihen, miksi todellisessa arvioinnissa tarvitaan vertailukohta, mitä ongelmia vertailukohdan muodostamisessa on ja mitä tapahtuu, jos arviointeja tehdään ilman sitä.

Arvioinnista erilaisten vertailukohtien avulla – Vaikuttavuusarvioissa tarvitaan tietoa henkilöistä, yrityksistä, alueista tai instituutioista, joihin politiikkatoimi ei kohdennu. Lähtökohtaisesti ryhmien tulemat voivat olla kuitenkin hyvin erilaiset. Ajatellaan vaikka työllisyysasteen nostamiseen tarkoitettua politiikkatoimintaa, joka kohdennetaan työttömille. Mikäli kohderyhmän muodostavat heikosti työllistyvät, osallistujien keskimääräinen työllistymismahdollisuus on heikompi kuin keskimäärin kaikkien työttömien joukossa. Vastaavasti helpommin työllistyville suunnattujen politiikkatoimien osallistujat työllistyvät paremmin kuin työttömät keskimäärin. Ryhmien väliset erot muodostuvat osittain varsin helposti havaittavista tekijöistä, kuten eroista koulutustasossa, iässä, ammatissa jne. Toisaalta eroja selittävät myös tyypillisten seuranta-

aineistojen ulkopuoliset tekijät, jotka voivat liittyä mm. motivaatioon, elämänhallintaan, sosiaalisiin kykyihin tai sairauteen.

Yleisin alueellisissa arvioinneissa käytetty vertailukohta on koko maan keskiarvo. Tätä kautta kyetään poistamaan ainakin osa yleisen talustilanteen muutoksen vaikutuksista varsinaisesta politiikkatoimen vaikutuksesta. Ongelmaksi muodostuu kuitenkin se, että koko Suomen keskiarvo on painotettu keskiarvo kaikista Suomen kunnista ja suurimpien kuntakeskusten muutokset määrittävät suurimmaksi osaksi, mitä tapahtuu koko Suomen keskiarvolle. Vertailukohta ei siis kuvaa kovin hyvin tyypillisen suomalaisen kunnan kehitystä ilman arvioitavaa politiikkatoimintaa.

Parhaimmalta vertailukohdalta tuntuu sellainen keskiarvo, jossa painotettaisiin mahdollisimman paljon arvioinnin kohteena olevaa kuntaa. Kaikista oivallisista vaihtoehdoista olisi tietysti löytää täsmälleen samankokoinen kunta, joka muistuttaisi tavattomasti arvioitavaa kuntaa kaikin mahdollisin tavoin. Tämä lienee mahdotonta, mutta käytettävän menetelmän pitäisi pystyä mahdollistamaan tämänkin. Paras tapa on etsiä muille alueille sellaiset painot, joiden seurauksena muodostuva vertailualue muistuttaa historialliselta kehitykseltään mahdollisimman paljon kohdealuetta. Tätä Suomen muista kunnista painottamalla syntyy ”synteettistä vertailukuntaa” käytetään kuvaamaan arvioitavan kunnan taloudellisten (tai muiden mitattavien) suureiden kehitystä siinä tapauksessa, että kunta ei olisi ottanut käyttöön arvioitavaa politiikkatoimintaa. Menetelmän etuna on sen läpinäkyvyys ja aineistovetoisuus: arvioija ei tee valintoja, vaan kuntien taustatekijät ratkaisevat kuhunkin tarkasteltavaan ilmiöön liittyen sopivat kunnat. Synteettisen kontrollikunnan koostumus, eli mitkä kunnat saavat millaisia painoja, on myös selkeästi havaittavissa ja täten myös kriittisesti arvioitavissa. Kyseistä menetelmää on hyödynnetty Paltamon täystyöllisyyskokeilun arvioinnissa.

Ylivoimaisesti luotettavin tapa arvioida toimenpiteiden vaikutuksia olisi muodostaa keskimäärin toisiaan vastaavat koe- ja kontrolliryhmät satunnaistamalla. Satunnaistamisen jälkeen koe- ja kontrolliryhmät ovat keskimäärin samankaltaisia sekä havaituilta että havaitsemattomilta tekijöiltään, sillä menetelmä perustuu toimenpiteen kohdejoukosta satunnaisesti valittujen ryhmien vertaamiseen. Tällöin arvioitavan politiikkatoimen vaikutus on riippumaton taustatekijöistä ja yksinkertaisimmillaan se saadaan selville vertaamalla arvottujen koe- ja kontrolliryhmien keskiarvoja keskenään.

Arvioinnista ilman vertailuryhmiä – Yksinkertaisimmillaan politiikkatoimen tehokkuutta on tapana tarkastella erilaisten seurantajärjestelmien indikaattoreiden kautta. Hallinto asettaa toimilleen tavoitteita ja mittaa onnistumistaan tavoitteiden täyttämisen kautta. Huolellisimminkaan toteutetut seurantajärjestelmät eivät kuitenkaan tuota oikeita vaikuttavuusarvioita. Seurantajärjestelmät eivät kerro todellisista vaikutuksista, koska niistä puuttuu tieto vertailukohdasta. Ne kertovat kyllä tilanteen politiikkatoimen jälkeen, mutta eivät sitä, mitä olisi tapahtunut ilman seurattavaa politiikkatoimintaa.

Yksinkertaisin ja usein edullisin tapa hankkia tietoa vertailukohdasta on kysyä päättäjiltä, kohde-ryhmältä tai joiltain muilta asiaan liittyviltä henkilöiltä arvioitavan toimenpiteen vaikutuksista.

Kyselyyn pohjautuvan arvion taustaoletuksena on se, että toimenpiteen toteuttajat tai sen kohteena olleet henkilöt pystyvät arvioimaan, mitä olisi tapahtunut ilman julkisen vallan tarjoamaa tukea tai palvelua. Tutkimustulosten perusteella kyselyihin pohjautuvat arvioinnit eivät ole luotettavia. Havainto ei ole sinällään kovin yllättävä, sillä yksittäisen toimijan menestyksen arvioiminen on olennaisesti hankalampaa kuin koko politiikan kohdejoukon keskimääräisen menestyksen arvioiminen. Lisäksi vastaajat voivat tietoisesti yliarvioida toimenpiteen vaikutusta joko välttyäkseen loukkaamasta kyselyn tekijöitä, oikeuttaakseen osallistumisen itselleen tai oikeuttaakseen tukien vastaanottamisen mielekkyyden tukien myöntäjälle.

Politiikkatoimen kohteena oleville tehtävän subjektiivisen kyselyn sijasta toinen mahdollisuus on verrata kohderyhmän tai kohdealueen tilannetta ennen politiikkatoimintaa ja sen jälkeen. Menetelmä nojautuu vieläkin pelkästään politiikkatoimen kohderyhmään. Lisäksi vertailtavat ryhmät eroavat toisistaan ainoastaan politiikkatoimen kautta. Ajatus on yksinkertainen, mutta siihen liittyy suuri ongelma: kaikki muut ajassa tapahtuvat muutokset sekoittuvat itse politiikkatoimen vaikuttavuuteen. Moni politiikkatoimi vaikuttaa nousukauteen ajoittuneena onnistuneelta ja laskukauteen ajoittuneena epäonnistuneelta. Tulokset riippuvat täten siitä, mikä ajanjakso valitaan kuvaamaan tilannetta ennen toimenpidettä. Äärimmäisyyteen vietyinä työttömien kohdalla ennen-jälkeen -vertailu tuottaa positiivisen tuloksen, jos yksikin työtön työllistyy.

3.10 Väestötutkimus arvioinnin välineenä

Tuija Martelin & Tellervo Nenonen, THL

Jos arvioinnin kohteena oleva työllistämishanke kohdistuu suureen joukkoon ihmisiä ja taloudelliset resurssit antavat myöten, voidaan arvioinnissa käyttää väestötutkimuksen asetelmia ja menetelmiä (ks. www.thl.fi/vaestotutkimukset). Väestötutkimus voidaan toteuttaa haastatteluilla, itse täytettävillä kyselylomakkeilla tai näiden yhdistelmällä. Itse täytettävät lomakkeet voivat olla joko paperimuodossa tai internet-kyselyjä (kts. kohta Internet-kyselyt tiedonkeruumenetelmiä esittelevässä luvussa). Lisäksi voidaan koota terveystarkastustietoja. Väestötutkimuksen menetelmillä toteutetun arviointitutkimuksen kustannukset riippuvat ennen muuta tiedonkeruun tavoista ja laajuudesta: terveystarkastuksen ja haastattelun toteuttaminen on kalleinta, internet-kyselyt edullisimpia.

Väestötutkimuksen kysymykset ja aineistot ovat tyypillisesti määrällistä, tilastollista aineistoa. Tällöin kysymykset koostuvat itse kysymyksestä sekä valmiiksi annetuista vastausvaihtoehdoista. Määrällisen aineiston analysointi edellyttää paitsi aihealueen tuntemusta, myös tilastollisten menetelmien hallintaa sekä lisenssin johonkin tietokoneille tarkoitetuista tilasto-ohjelmista. Tilasto-ohjelmia ovat esimerkiksi SPSS, Stata, SAS ja R. Analysoijä suunniteltaessa ja toteutettaessa tulee huomioida myös tapa, jolla tutkittavien otos on valittu. Tutkittavien tavoittamattomuudesta tai kieltäytymisestä johtuvaa katoa on mahdollista korjata laskemalla aineistolle painokertoimet ja katoa voi myös tarkastella katoanalyysin, joilla pyritään selvittämään, millaisia ominaisuuksia vastaamatta jättäneillä on verrattuna vastanneisiin. Myös avovastauskysymyksiä voidaan käyttää jonkin verran. Avovastauksia on mahdollista luokitella määrällisesti, mutta kannattaa muistaa, että luokittelu voi olla aikaa vievää.

Väestötutkimuksessa voidaan käyttää tutkittavan ryhmän lisäksi vertailuryhmää. Työllistämishankkeen kohderyhmän vertailuryhmänä voi olla saman alueen työssäkäyvien ryhmä tai eri alueen työttömien ryhmä, joihin ei kohdistu samanlaista työllistämishanketta. Näin pyritään erottamaan nimenomaan hankkeeseen liittyvät muutokset muista syistä tapahtuvasta kehityksestä. Vertailuryhmiä käytettäessä tulee muistaa tutkimuksen kuluessa pitää yhteyttä myös näihin ryhmiin tutkimuksen tuloksista tiedottamiseksi ja yhteistyön sujuvuuden takaamiseksi. Ylipäätään tutkittaville on hyvä kertoa tutkimuksen valmistuttua tutkimuksen tuloksista. Jos tutkimuksessa tarkastellaan tutkittavan terveystietoja esimerkiksi mittauksin, on näistä tuloksista hyvä antaa henkilökohtainen palaute heti tutkimustilanteessa.

Väestötutkimuksessa voi olla yksi tai useampia mittauspisteitä. Jos arvioidaan esimerkiksi kolmi-vuotisen työllistämishankkeen vaikutuksia, voidaan mittaus eli tutkimus tehdä hankkeen alkaessa ja uudelleen hankkeen päättyessä. Tällöin on tärkeää saada samat ihmiset vastaamaan molemmilla tutkimuskerroilla. Seuranta-aineiston analysointi edellyttää siihen sopivaa tilastollista menetelmää.

Tutkittavien tavoittaminen ja kadon pienentäminen – Väestötutkimuksissa voi muodostua yleisesti ottaen haasteeksi tutkittavien tavoittaminen ja siten riittävän suuren vastaajaprosentin saavuttaminen. Erityisesti työttömien väestöryhmää voi olla vaikea tavoittaa ja saada vastaamaan. Taloudellisesti haasteellisessa tai muuten kuormittuneessa tilanteessa elävät väestöryhmät yleensä osallistuvat vähäisemmin tutkimuksiin. Esimerkiksi puhelimella tavoittamista saattaa vaikeuttaa vakituisen puhelinliittymän puuttuminen ja ns. ”viranomaisilta” tulevat kirjeet voidaan kokea epäluottamusta herättäviksi ja siten jättää avaamatta. Vertailuryhmän motivoiminen vastaamaan voi osoittautua haasteeksi: heidän vastausmotivaatiotaan voi heikentää se, ettei olla tarkastelemassa mitään heihin kohdistuvaa hanketta eivätkä he siten saa vastaamisestaan ”hyötyä”. Työssäkäyvien vastaamisinnokkuutta voi luonnollisesti verottaa myös arjen kiireisyys. Erilaiset gallupit ja markkinatutkimukset ovat nykypäivänä niin tavallisia, että ihmiset voivat kokea saavansa liikaa tutkimustyyppisiä lähestymisiä ja jättää näin vastaamatta myös yleishyödyllisempiin tutkimuksiin. Työsähköpostiosoitteeseen lähetetyt internet-kyselyt saattavat myös jäädä roskapostisuodattimen karanteeniin. Vastausprosentin lisäämiseksi voi tutkittaville antaa mahdollisuuksien mukaan osallistumisesta jonkin pienen palkinnon, kuten arvan tai elokuvalipun. Jos haastattelu on pitkä, on tutkittaville hyvä tarjota pieni välipala.

Arkaluontoisia asioita käsittelevät kysymykset voi olla hyvä sijoittaa itse täytettävään lomakkeeseen/internet-kyselyyn. Kuitenkin esimerkiksi päihdeidenkäyttöä mittaavien kysymysten antama kuva vas-

taajaryhmän päihteidenkäytöstä on usein aliarvio, sillä eniten päihteitä käyttävät ovat todennäköisimmin niitä, jotka eivät vastaa kyselyyn. Vastaajat voivat myös vastata niin kuin on sosiaalisesti toivottavaa. Haastattelun ja lomakekyselyn yhteydessä voi olla hyvä korostaa, että vastaajien tietoja käsitellään nimettömästi, vastaajia ei voida valmiista raportistakaan tunnistaa eivätkä tutkimukseen annetut tiedot mene esimerkiksi työvoimaviranomaisten tai muiden viranomaisten tietoon. Haastattelutilanteessa tulee luoda luottamuksellinen, haastateltavaa kunnioittava ja kiireetön ilmapiiri.

Validoitujen mittareiden käyttö – Väestötutkimuksia varten on olemassa paljon validoituja kysymyspattereita eri terveyden ja hyvinvoinnin osa-alueiden mittaamiseen (esim. Audit-päihdeseula, sosiaalisten tilanteiden pelkoa kartoittava SPIN-seula, ADHD-seula, mielenterveysoireilua mittaava MHI-5 -mittari, psyykkistä hyvinvointia mittaava GHQ-12 -mittari, Maailman terveysjärjestön elämänlaatumittari). Tietoa terveyden ja toimintakyvyn mittareista on saatavissa esimerkiksi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksesta ja muista tutkimuslaitoksista, Psykologiliitosta ja Maailman terveysjärjestöstä. Validoitujen mittareiden käyttäminen on suositeltavaa ja kannattavaa, mutta niitä käyttäessä tulee hankkia myös niiden pisteytysohjeet. Tarvittaessa pisteytysten ja raja-arvojen käytössä voi konsultoida kyseisen aihealueen asiantuntijoita. Väestötutkimus voi sisältää erilaisten kysymysten lisäksi myös mittauksia, jos halutaan arvioida esimerkiksi työllistämishankkeen kohteena olleiden ihmisten terveyttä tai toimintakykyä. Terveysmittausten tekeminen edellyttää, että tutkimuksesta vastaa lääkäri ja että mittauksen suorittajat ovat koulutettuja terveydenhuollon alan henkilöitä.

Palvelujen käytön ja osallisuuden tarkastelu – Työllistämishankkeen voidaan ajatella vaikuttavan paitsi sen kohteena olevien henkilöiden työllistymiseen ja terveyteen, myös osallisuuteen, mahdollisuuteen käyttää palveluja sekä elämänlaatuun. Väestötutkimuksessa voidaan tarkastella esimerkiksi työllistettävien/työllistyneiden koulutus- ja työhistoriaa, perhetilannetta, käytettävissä olevia tuloja, asuinolosuhteita ja asumistyytyväisyyttä, osallistumista yhteiskunnalliseen toimintaan tai harrastustoimintaan sekä ihmissuhteita. Näihinkin aihealueisiin voi olla olemassa valmiita tai standardoituja kysymyspattereita, joita kannattaa tiedustella tutkimuslaitoksista (esim. Alueellinen terveys- ja hyvinvointitutkimus ATH, www.thl.fi/ath). Näin mahdollistetaan myös tulosten vertailu esimerkiksi koko maan tilanteeseen. Myös kokemuksia arvioitavasta työllistämishankkeesta voidaan kerätä väestötutkimuksen yhteydessä. Kokemuksia voidaan kerätä kysymällä työllistämishankkeeseen työllistyneiltä mielipiteitä ja tyytyväisyyttä sen eri osa-alueisiin. Työllistyneiltä voidaan myös kysyä, kuinka hanke on heihin vaikuttanut, esimerkiksi ovatko jotkut asiat tai toiminnot heidän elämässään lisääntyneet tai vähentyneet hankkeen myötä. Tuloksia tulkittaessa on kuitenkin tällöin syytä ottaa huomioon se, että muistikuvat eivät eri syistä välttämättä vastaa todellista muutosta, jonka kuvaaminen edellyttää seurantatutkimusta.

Lisätietoa ja kirjallisuutta:

www.thl.fi Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

<http://www.toimia.fi/> Toimintakyvyn mittaamisen ja arvioinnin kansallinen asiantuntijaverkosto

http://www.psyli.fi/tietoa_liitosta/testilautakunta Psykologiliitto ry:n testilautakunta, ohjeistaa psykologisten testien käytössä

Hyvä tutkimustapa Kansanterveyslaitoksessa. Käsikirja. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B2/2005, Helsinki.

4 RAPORTOINTI

Riitta-Liisa Kokko, THL

Raportointi on hankearvioinnin kolmas osa-alue, jossa tuodaan esiin työllistämishankkeen keskeiset tulokset. Raportointi kannattaa aloittaa hyvissä ajoin hankkeen ollessa vielä käynnissä. Raportointi sisältää keskeisesti toimintaympäristön kuvauksen, hankkeen toteutuksen ja työllistämistoimien kuvauksen, hankkeen tulokset ja hyvät käytännöt sekä yhteenvedon ja tulosten yleistettävyyden.

Raportointi voi sisältää rahoittajan pyytämän tulosraportin ja loppuraportin, jossa tavoitteet, toteutus ja tulokset on kuvattu vaiheineen ja kokonaisuutena hankkeen elinkaaren ajalta. Raportoinnissa vastataan arviointikysymyksiin sekä kuvataan, miten, milloin ja missä arviointi on tehty, millä menetelmillä ja keitä osallisia oli mukana. Tuloksissa raportoidaan vastaukset arviointisuunnitelmassa määriteltyihin ja hankkeen muihin keskeisiin kysymyksiin.

- **Työllistämishanke: kuka, mitä, miksi, keille, millä keinoin – mitä muutosta ja vaikutuksia odotetaan?**
- **Interventio: kuvataan toimintamalli, toimenpiteet, palveluprosessi tai yhteistyörakenne**

A. Arvioinnin lähtökohdat	B. Vaihtoehtoiset arviointimenetelmät			C. Raportointi
2.1 Arviointisuunnitelma Toimintaympäristö, toiminnan ehdot ja toimijat, yhteistyö.	Ennako- arviointi	Prosessiarviointi	Kehittävä arviointi	4.1 Toiminta- ympäristön kuvaus. Yhteistyösuhteet.
2.2 Tietoperusta. Toimintaa ohjaavat säädökset, eettiset kysymykset, arvioinnin kohdentaminen.	Laadullinen arviointi	Arviointia ohjaavat kysymykset: •Toiminnan tavoitteet ja osatavoitteet •Toimintamallin toteutus, vaikutukset ja muutokset •Arviointikysymykset joihin vastataan	Itsearviointi- prosessi	4.2 Hankkeen toteutuksen kuvaus.
2.3 Tavoitteiden asettaminen. Toiminnan ennakoidut tulokset, arvioinnin tasot, milloin on onnistuttu?	Tapaus- tutkimus		Moni- menetelmällinen arviointi	4.3 Tulokset - Muutos - Hyödyt - Vaikutukset - Vaikuttavuus - Yllätykset
2.4 Dokumentointi. Tiedonkeruu, kirjaaminen	Taloudellinen arviointi	Väestö- tutkimus	Hyvien käytäntöjen tunnistaminen	4.4 Jälkiseuranta ja ...-arviointi.
2.5 Tiedonkeruun menetelmiä.				4.5 Hyvät käytännöt. Tunnistaminen, arviointi, tiivistäminen, siirtäminen

Kuva 8. Hankkeen raportointi

4.1 Toimintaympäristön kuvaus

Raportoinnissa kuvataan toiminnan laaja konteksti ja tausta-ajattelu sekä työllistämishankkeen käytännön toimintaympäristö. Esimerkiksi Paltamon kokeilu sijoittuu Kainuuseen, jonka väestöä, työttömyysasteen kehitystä, työvoimapolitiittisia ja työllisyystoimia on kuvattu osana hankkeen arviointia. Toimintaympäristö on kokenut monia muutoksia hankkeen aikana. Alueen, kunnan ja tarkasteltavan palvelusektorin toiminnassa, palveluissa ja yhteistyössä tapahtuneet muutokset kuvataan. Lisäksi esitetään ne yhteiskunnalliset tai paikalliset tekijät, jotka ovat osaltaan tukeneet tai heikentäneet toimintaa tai tehneet sen erityisen tarpeelliseksi.

- Raportointi sisältää paikallisen toimintaympäristön ja siinä tapahtuneiden muutosten kuvauksen.

Lisäksi kuvataan työllistämishankkeessa ja sen välittömässä toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, olosuhteet tai organisaatiomuutokset, jotka ovat vaikuttaneet toimintaprosesseihin ja niiden toteuttamiseen. Raportoinnissa kuvataan lisäksi hankkeen toimintaidea ja interventio sellaisena toimenpidekokonaisuutena, millaiseksi se on hankkeen aikana kehitetty ja jonka avulla on vastattu muutostarpeeseen.

Esimerkiksi Paltamon kokeilun arvioinnissa on kuvattu alkuperäinen prosessikuvaus sekä arvioinnin näkökulmasta, toiminnan myötä kehittynyt, vaiheistettu prosessikuvaus. Loppuraportin yhteenvedossa todetaan, että alkuperäistä ”Paltamon mallia” ei Paltamossakaan toteutettu sellaisenaan, vaan kahtena erillaisena toimintakokonaisuutena, kahden toiminnanjohtajan toimikausina. Arviointitutkimus ei tunnistanut ja arvioinut yhtä yhtenäistä ”Paltamon mallia”, vaan kokeilun myötä muuttuneita työmuotoja ja kehitettyjä toimintakäytäntöjä, mikä on työllistämishankkeissa varsin yleistä. (ks. Kokko ym. 2013, 324.) Paikalliset ja hankkeessa tapahtuneet muutokset ja vaiheet on siten välttämätöntä kuvata hankkeen tulosten arvioimiseksi.

Yhteistyösuhteet

Työllisyshanketta ja muita laajoja toimintakokonaisuuksia toteutetaan useimmiten eri hallinnonalojen yhteistyössä. Toiminnassa on mukana lukuisia toimijoita, asiakkaita ja palvelun käyttäjiä, yhteistyökumppaneita ja sidosryhmien edustajia, joiden osuus kuvataan osana hankkeen toteuttamista. Usein tämä edellyttää ydintoimintojen ja tukitoimintojen sekä eri alan ammattilaisten tehtävä- ja vastuualueiden kuvauksen. Etenkin laajoissa hankekokonaisuuksissa on useita työmuotoja, tehtäväalueita ja niissä useiden alojen ammattihenkilöstöä, joiden yhteistyöllä tulokset on saatu aikaan.

Usein onnistuneiden hankkeiden taustalla vaikuttaa hyvin toimiva yhteistyö. Eri tavoin laajeneva ja verkostoituva yhteistyö ja toimintaprosessit on tarpeen kuvata. Näin toimijat, toimintaprosessit ja avaintekijät voidaan tehdä näkyviksi itselle sekä muille vastaavasta työmuodosta kiinnostuneille. Samalla eri toimijoille annetaan tunnustus tehdystä työstä ja yhteistyössä saavutetuista tuloksista.

- Raportointi sisältää kuvauksen siitä, millaisen yhteistyön kautta tulokset on saavutettu.

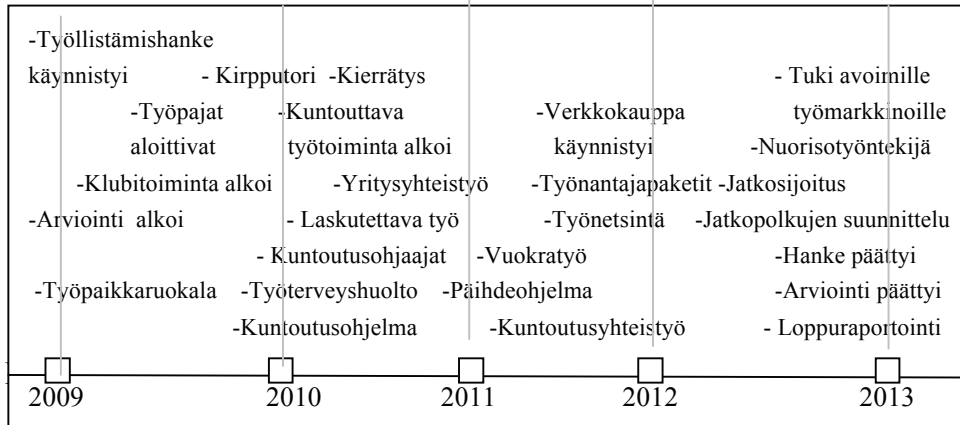
Yhteistyöstä kuvataan keskeiset toimintamuodot, työkäytännöt ja palveluprosessit. Kuinka on toimittu, keiden kanssa, mitä eri toimialoja yhteistyössä on ollut mukana ja millainen yhteistyö on ollut asiakkaiden kanssa, mikä toimii ja millaisin toimintaehdoin. Usein keskeisin yhteistyökumppani on asiakas, jolloin voidaan kuvata asiakasprosessit, asiakkaan tulo palveluun, palvelujen käyttö ja siitä poistuminen sekä asiakkaan ja eri toimijoiden osallisuus toiminnassa tai palvelussa. Myös hankkeessa koetut epäonnistumiset on välttämätöntä kuvata, jotta muissa hankkeissa vastaavat karikot voidaan välttää.

4.2 Hankkeen toteutuksen kuvaus

Arvioinnin tehtävänä on ollut selvittää, miten työllistämishankkeen tavoitteet on toteutettu: mitä todellisuudessa tehtiin, millä tavoin, keiden kanssa, mitä erilaisia työkäytäntöjä ja palveluja toteutettiin ja kehitettiin sekä mitä hyötyä, tuloksia ja vaikutuksia ne tuottivat. Lisäksi kuvataan, keille palvelusta on ollut erityisesti hyötyä ja millaisia muita palvelutarpeita tai työllistymisen esteitä toiminnan myötä on tullut esiin.

Tulosten raportoinnissa vastataan yleensä neljään ydinkysymykseen:

- 1) Tavoittiko toiminta ne ihmiset, joille se oli tarkoitettu (kohderyhmän tavoittaminen)?
- 2) Vastasiko toiminta sille asetettuja tavoitteita vaatimuksia?
- 3) Oliko toiminta vaikuttavaa? Tapahtuiko asiakkaiden hyvinvoinnissa tai olosuhteissa muutosta ja oliko muutos tavoitteen mukainen?
- 4) Millaisia resursseja toiminnassa käytettiin?
(ks. Rossi, Freeman, Lipsey 1999.)



Kuva 9. Esimerkki työllistämishankkeen keskeisistä vaiheista arviointi varten

Interventio tarkoittaa muutokseen tähtäävää väliintuloa. Intervention kuvaaminen tarkoittaa niitä keskeisiä toimenpiteitä, joita on toteutettu tavoiteltuun muutokseen pääsemiseksi. On tärkeää osoittaa, että muutos on tapahtunut juuri toteutetun työmuodon tai toimenpidekokonaisuuden tuloksena. Interventio voi olla toimintamalli, palvelu, ohjelma, toimenpidekokonaisuus tai yhteistyöprosessi.

Tarvitaan kuvaus siitä, miten interventio on vaikuttanut asiakkaisiin, muihin toimijoihin ja palvelukokonaisuuteen. Raportoinnissa intervention toteutuksen tarkka kuvaus on välttämätöntä. Raportoinnissa kuvataan toteutettu työmuoto, toimintakäytäntö tai palvelukokonaisuus konkreettisesti ja totuudellisesti. Tavoitteena on, että käytännönläheisesti ja vaiheittain kuvattua työmuotoa tai hyviä käytäntöjä voidaan kuvauksen perusteella toteuttaa myös muissa toimintaympäristöissä. (Robson 2001.)

Arvioinnissa tarkasteltavia osa-alueita ovat esimerkiksi:

- Palvelukokonaisuuden osa-alueet, toimenpiteet ja palveluprosessit
- Toimenpidekokonaisuuden kuvaus
- Palvelujen käyttö ja asiakasprosessit
- Toimintamalli, toimintakäytännöt, työotteet, vaiheet ja prosessit
- Toimijat ja yhteistyö (hallinnonalat ylittävä toiminta, yhteistyöverkostot, yritys yhteistyö, sidosryhmät, kolmas sektori)
- Yhteiskunnalliset, alueelliset ja paikalliset reunaehdot (esim. taloudellinen taantuma, pitkäaikais-työttömyys, nuorisotyöttömyys, alueelliset tekijät, paikalliset olosuhteet)
- Mahdolliset vertailuryhmät ja niiden merkitys arviointiasetelmassa

4.3 Tulokset

Muutos

Muutoksen raportointi tarkoittaa toiminnan, toimenpiteen tai palvelukokonaisuuden tuottaman muutoksen tarkastelua lähtötilanteeseen verrattuna. Mikä on muuttunut ja miten sekä millä tavoin muutos voidaan perustella tai näyttää toteen? Arvioinnissa ei tule pyrkiä syy-seuraussuhteiden päättelyyn, koska se edellyttäisi vertailu- ja koeasetelmaa ja on hanketoiminnassa harvoin mahdollista toteuttaa. Toimenpiteet, työmuodot, toimintakäytännöt, toteutunut muutos tai palveluprosessi nimetään ja tehdyt toimenpiteet kuvataan

vaiheittain. Muutos itsessään ei sisällä arvottamista positiiviseksi tai negatiiviseksi, vaan kuvaa, mitä on tehty ja tapahtunut.

Tavoitellun muutoksen lisäksi hankkeessa voi tapahtua ennakoimattomia ja ei-toivottuja muutoksia. Esimerkiksi Paltamon kokeilussa siirtymät avoimille työmarkkinoille eivät toteutuneet odotetusti ja muun muassa toimeentulotuen tarve ei erityisesti vähentynyt välityömarkkinoille työllistämisen myötä. Palkkamalli osoittautui kannustavaksi ainoastaan kokeiluun työllistetyille nuorille ja ansiosidonnaiselta päivärahalta kokeiluun työllistetyille. Välityömarkkinoiden ja avointen työmarkkinoiden välisten siirtymien toteutumisesta saatiin uutta tietoa.

Lainsäädäntö, hankkeen toimintaympäristö tai hanketoiminta voivat muuttua ja sidosryhmät tai hanketoimijat voivat vaihtua. Jopa työllistämishankkeen toimintaidea on saattanut osoittautua vaikeaksi toteuttaa ja siksi tavoitteita on voitu muuttaa hankkeen edetessä. Kaikki hankkeen toteutusvaiheen keskeiset muutokset on tärkeää tunnistaa ja raportoida, koska ne osaltaan vaikuttavat tuloksiin ja luotettavien johtopäätösten tekemiseen siitä, mikä toiminnan myötä muuttui, miten ja miksi muuttui. Arvioidaan myös, onko tulos syntynyt työllistämishankkeen toiminnan seurauksena. Näiden avaintapahtumien avulla tavoitetaan vaikutuksia tuottavia tai heikentäviä tekijöitä, jotka raportoinnissa tulisi avata mahdollisimman tarkasti.

Muutos kuvataan ja arvioidaan toiminnan eri tasoilla, yksilö-, yhteisö- ja yhteiskuntatasolla

- Mikä on lähtötilanteeseen verrattuna muuttunut ja erilaista toimintaympäristössä, organisaatiossa, palveluissa, yhteistyössä ja asiakkaiden tilanteissa?
- Mikä muutoksessa on johtunut hankkeesta, sen toimenpiteistä tai toimijoista ja mikä on johtunut muista ulkoisista tai väliin tulevista tekijöistä?
- Hankkeen keskeiset tapahtumat kirjataan ja arvioidaan avaintapahtumien merkitystä havaittuihin muutoksiin.

Erilaisia arviointimenetelmiä käyttämällä toiminnasta saadaan esille erilaisia näkökulmia ja eri tavoin painottuvaa arviointitietoa. Tiedonkeruun ja erilaisten aineistojen käsittelyn pohjalta raportoidaan keskeiset muutokset, jotka voivat olla odotettuja tai ennakoimattomia, myönteisiä tai kielteisiä. Tulos voi myös olla, että työllistämishanke ei tuottanut toiminnassa odotettua muutosta. Sen sijaan ilmiöstä on voinut nousta esiin muita yllättäviä piirteitä ja uutta tietoa.

Arvioinnin tehtävä on tuottaa tietoa toiminnan vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämisen mahdollisuuksista. Aikaisemmat käsitykset voivat muuttua ja tilalle tulla uutta tietoa ja näkökulmia. Tämän tuloksena ihmiset alkavat ajatella asiasta toisin ja ajattelun muutoksella voi olla tärkeitä seurauksia ajan mittaan eri toimijoiden toimintaan. (ks. Weiss 1998.) Erilaisten ja eri tasoisten toiminnan ja toimijoiden muutosten tunnistaminen ja dokumentointi on vaativa työ, mutta hankeraportoinnissa välttämätön vaihe todellisten muutosten ja niihin vaikuttavien tekijöiden arvioimiseksi ja realististen johtopäätöksiä tekemiseksi.

Hyödyt

Hankkeissa kertynyt tieto, tulokset ja kokemukset ovat opiksi ja avuksi toisille ja siksi arviointiin kuuluu velvollisuus raportoida hanke ja tulokset tarkasti ja totuudenmukaisesti.

Raportoinnissa toiminnasta tai palvelusta koituvia hyötyjä ja tuloksia esitetään eri toimijoiden näkökulmista. Hyötyjä voidaan raportoida arviointiaineistoista erilaisin arviointimenetelmin tuotettujen tulosten sekä muun palaute- ja kokemustiedon pohjalta. Keskeisiä kysymyksiä raportoinnissa ovat, kuka ja ketkä hyötyvät, millaisissa asioissa, millä tavoin ja missä olosuhteissa? Hyötyjä raportoitaessa on olennaista tuoda esiin, millaisten aineistojen perusteella tuloksiin on päädytty.

Tässä yhteydessä on syytä tuoda esiin vastaajamääriä, vastaajaryhmiä ja vastaajien taustatietoja sekä miten suurta osaa vastaajat edustivat koko asiakaskunnasta. Samoin on tärkeää tietää, ketkä osallistuivat tiedonkeruuseen, oliko jokin asiakasryhmä, joka jäi tiedonkeruun ulkopuolelle ja miksi. Työllisyys-hankkeissa osa toiminnan piiriin kuuluvista asiakkaista saattaa osallistua aktiivisesti asiakaspalautteen antamiseen tai arviointiin, osa saattaa jäädä kokonaan ulkopuolelle. Tärkeää on siten tarkastella toimintamuotoa erilaisten asiakasryhmien kannalta.

Ilmiöt ja asiayhteydet ovat usein monitasoisia syy- ja seuraussuhteita. Hyötyjen arviointi liittyy läheisesti muutosten arviointiin. Jos hankkeesta on tehty ennakoarviointi tai pilotti, sen tuloksia voidaan tässä vaiheessa verrata hanketoiminnassa saatuihin varsinaisiin tuloksiin ja hyötyihin.

Usein hyödyt eivät ole yhteismitallisia, esimerkiksi asiakashyödyt ja kustannushyödyt arvioidaan eri perustein. Esimerkiksi parempi asiakashyöty voi merkitä lisäkustannuksia tai säästö yhdessä kohdassa voi merkitä lisäkustannuksia toisessa. Palveluja rajaamalla tai siirtämällä toiselle sektorille voidaan saavuttaa säästöjä omalla sektorilla. Tämä kuitenkin lisää kustannuksia toisaalla, jolloin kokonaishyöty jää saavuttamatta. Yhtäältä ennaltaehkäisevien toimenpiteiden lisääminen kasvattaa kustannuksia, mutta myöhemmin mahdollisesti vähentää korjaavien toimenpiteiden tarvetta ja parantaa asiakashyötyjä pitkällä aikavälillä.

Arvioitavia hyötyjä ovat muun muassa:

- Mitattavissa olevat, koetut hyödyt ja koetut haitat rinnakkain
- Lyhyen ja pitkän aikavälin hyödyt eri toimijatasoilla; palvelujärjestelmän, organisaation, ammattilaisten, asiakkaiden ja yhteistyötahojen osalta.
- Yhteistyösuhteet ja suhteet sidosryhmiin
- Tieto ja parempi ymmärrys toiminnasta, sen vaiheista ja toimintaprosesseista
- Parempi asiakaspalvelu ja asiakashyödyt
- Erityisesti positiiviset tulokset lisäävät luottamusta palvelun pätevyyteen
- Asiakkaiden valtaistaminen, yhteiskunnallisen osallisuuden lisääminen. (ks. (Robson 2001; Sieber 1998.))

Hyötyjen arvioinnissa, riskien kartoittamisessa ja raportoinnissa voi käyttää myös SWOT-analyytitaulukkoa, jossa toimintaa tai palvelua tarkastellaan neljän kysymyksen avulla. Mitä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia toimintaan tai palveluun sisältyy? Epäonnistumiset ja haasteet ovat onnistumisten rinnalla tärkeitä tuloksia ja myös ne tulee analysoida ja raportoida.

Vaikutukset ja vaikuttavuus

Vaikutuksia ja vaikuttavuutta on määritelty tutkimuskirjallisuudessa hyvin eri tavoin. Vaikutus- ja vaikuttavuuskäsitteet usein rinnastetaan, mutta arvioinnissa niillä on kuitenkin eri merkitys.

Vaikutukset – Toiminnan vaikutukset voivat olla ennakoituja tai ennakoimattomia, myönteisiä tai kielteisiä ja tahallisia tai tahattomia. Vaikutukset voivat olla enemmän tai vähemmän paikallisia tai yleistettäviä (Togebly 2001). Arviointitutkimuksen käsittein vaikutukset ovat taloudellissosiaalisia muutoksia, jotka seuraavat tuotoksista. Arvioinnin kannalta kiinnostavia vaikutuksia ovat ne, joita tavoitellaan tietyllä kohdennetulla toiminnalla tai toimenpiteillä. Myös muut kuin tavoitellut vaikutukset voivat olla tärkeitä. Vaikutukset voivat olla välittömiä vaikutuksia eli tuloksia tai pitkän tähtäimen vaikutuksia. Niitä voidaan arvioida jakamalla ne 1) ennakoituihin ja ennakoimattomiin vaikutuksiin, 2) kohdealueella oleviin vaikutuksiin ja 3) hyödyllisiin, haitallisiin tai neutraaleihin vaikutuksiin. Lisäksi vaikutukset voidaan jakaa lyhyen aikavälin, keskipitkän aikavälin ja pitkän aikavälin lopputuloksiin. (Kuitunen & Hyytinen 2004.)

Vaikuttavuus – Vaikuttavuuden arvioinnin keskeinen kysymys kuuluu, mikä vaikuttaa mihinkin, miten, milloin ja millä edellytyksillä? Sana ”vaikuttavuus” kuvaa sekä tulosta, vaikutusta että vaikuttamisen prosessia. Vaikuttavuuden arvioinnin kannalta on ratkaisevaa, että prosessit ja tulokset yhdistetään, eikä tarkastella vain jompaakumpaa. (Dahler-Larsen 2005.) Vaikutusten ja vaikuttavuuden arvioinnissa tarvittavia tietoja voidaan kerätä sekä laadullisin että määrällisin menetelmin. (Kuitunen & Hyytinen 2004.)

Vaikuttavuudelle on annettu useita sisältöjä: Vaikuttavuus on muutosta ja oikeiden asioiden tekemistä, tavoitteiden saavuttamista ja tavoitteista lähtevien tarpeiden tyydyttämistä. Se merkitsee sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Vaikuttavuus on sekä ennakoituja että ennakoimattomia vaikutuksia, myös niitä, jotka voivat vaarantaa positiivisten vaikutusten syntymisen. Vaikuttavuus on sekä kohdealueella että sen ulkopuolella olevia vaikutuksia. Lisäksi se on yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja asiakaspalvelukykyä,

joka syntyy toiminnan kyvystä vastata yhteiskunnallisiin, yhteisöllisiin ja asiakkaiden tarpeisiin, odotuksiin ja tavoitteisiin. (Kuitunen & Hyytinen 2004.)

Vaikuttavuuden arvioinnissa tutkitaan, miten hyvin toiminnalla, projektilla tai interventiolla on saavutettu ne tulokset, joita sillä on haluttu saada aikaan. Muutoksia voi esiintyä asiakkaan elämäntilanteessa, sosiaalisissa olosuhteissa tai hyvinvoinnissa. Arvioinnissa kysytään, kuinka hankkeen laadulliset ja määrälliset tavoitteet on saavutettu. Hankkeella voi olla määrällisiä tavoitteita, kuten lukumääräinen työttömien työllistäminen tai laadullisia tavoitteita kuten syrjäytymisen ehkäiseminen. Tavoitteena esim. syrjäytymisen ehkäiseminen on vaikea mitata ja on vaativaa osoittaa, kuinka tavoite on saavutettu. (ks. esim. Laine 2001.) Tuolloin käsite ”syrjäytyminen” voidaan jakaa syrjäytymistä tai huono-osaisuutta aiheuttaviin ja niitä kuvaaviin konkreettisiin osatekijöihin, kuten terveys-, toimintakyky-, päihde- ja mielenterveysongelmien sekä yksinäisyyden ja toimeentulo-ongelmien yhtäaikaisuuden tarkasteluun.

Tulosten raportoinnin keskeiset käsitteet on määritelty myös seuraavasti:

- Tulos on tutkimus- tai arviointihankkeen konkreettinen lopputulos, tutkimustulos.
- Tuotos on konkreettinen tuote, joka rakentuu tutkimustuloksen pohjalle, esimerkiksi hankkeesta on syntynyt kirjallinen raportti kuvaamaan hankkeen lopputuloksia.
- Vaikutus ovat ne epäsuorat tuotteet, tapahtumat, olosuhteet ja/tai muutokset, jotka ovat seurausta suorista lopputuloksista ja aiemmista kehittämistyön vaikutuksista.
- Vaikuttavuus merkitsee laajoja ja yleisiä yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia, jotka kuvaavat sitä, missä määrin intervention, esimerkiksi ohjelman, politiikan tai organisaation vaikutukset ovat edistäneet sen erityisten ja yleisten tavoitteiden saavuttamista. (Nagarajan & Vanheukelen 1997.)

Yllätykset

Raportoinnissa kuvataan ne tekijät ja mekanismit, jotka tuottavat toivotut vaikutukset tai toiset tekijät ja mekanismit, jotka estävät vaikutusten syntymisen. Lisäksi kuvataan ne ehdot, joiden vallitessa toivotut tulokset on mahdollista toteuttaa. Mikäli ilmenee, että arvioitavan hankkeen toimeenpano on ollut puutteellinen, heikko tai toimeenpano on muuttunut hankkeen kuluessa, myös nämä pitää arvioinnissa ja raportoinnissa tuoda selkeästi esiin. (Robson 2001.)

Toimenpiteillä on usein paitsi aiottuja, myös ei-aiottuja vaikutuksia, jotka ovat arvioinnissa erityisen tärkeitä. Esimerkiksi palvelun piiriin hakeutuu henkilöitä, jotka eivät välttämättä tarvitse palvelua ja he jotka hyötyisivät palvelusta eniten, valikoituvat sen ulkopuolelle. Toiminnalla voi olla useita myönteisiä, mutta yksi voimakas kielteinen vaikutus tai seuraus, joka voi kumota hankkeen muutoin hyvän tarkoituksen. Toiminta saattaa vastata asiakkaiden useisiin palvelutarpeisiin tai se voi tuoda esiin uusia palvelutarpeita, jotka vaativat erityisiä ratkaisuja. Esimerkiksi työllistymisen esteeksi muodostunut ylivelkaantuminen tai terveyspalvelujen tarve tarvitsee ratkaista ennen työllisyystoimia. Usein tulokset ja vaikutukset liittyvät toisiinsa erilaisten prosessien ja vaikutusketjujen kautta. Tulosten raportoinnissa kuvat, tiivistelmät, taulukot, yhteenvedot ja graafiset esitykset ovat havainnollisia.

4.4 Jälkiseuranta ja -arviointi

Jälkiseurannalla tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joita toteutetaan työllistämishankkeen ja sen arvioinnin päätyttyä. Hankkeen päätyttyä keskeinen kysymys onkin, mitä siihen osallistuneille ihmisille tapahtuu toiminnan tai palvelun päätyttyä. Ovatko avoimille työmarkkinoille työllistyneet jatkaneet työssä tai mihin hankkeesta jatkopolkuja rakentaneet ovat sijoittuneet hankkeen jälkeen tai onko osa työllistetyistä palannut takaisin työttömiksi? Siirtyvätkö esim. osatyökykyiset tai vaikeasti työllistyvät uuteen toiminta- tai palvelumuotoon ja jos, niin millaiseen? Hankkeen päättymisen jälkeen asiakkaiden tilanne voi muuttua, hankkeen hyvä tulos voi hiipua toiminnan päättyessä tai pian sen jälkeen tai muutos parempaan on nähtävissä vasta pitkällä aikavälillä hankkeen päätyttyä. Jälkiseurannan avulla arvioidaan, mitä ihmisille ja palvelulle on tapahtunut hankkeen päätyttyä, vaikkapa vuoden tai kahden kuluttua. Tällöin voidaan arvioida toiminnan todellisesta vaikuttavuutta.

Toinen keskeinen tehtävä on seurata, millä tavoin hankkeen kehittämistuloksia hyödynnetään paikallisesti ja siirretään toisiin toimintaympäristöihin? Mitä työllistämishankkeesta ja sen tuloksista jää elämään projektin päätyttyä? Kuinka kauan hankkeen vaikutukset näkyvät paikallisesti? Jatketaanko toimintaa jollakin tavoin osana alueellista yhteistyötä, siirtyykö hankkeen toimintoja osaksi vakinaista palvelua tai haetaanko jatkohanketta ja tulevatko kehittämistulokset hyödynnettäviksi? Kaikkien työllistämishankkeiden tulee yhteistyössä rahoittajan kanssa varmistaa parhaiden tulosten jatkuvuus ja siirtäminen paikalliseen palvelutoimintaan. Tämä voi tapahtua luontevana osana hankeyhteistyötä yhteistyöverkostojen kautta. Arvioinnin päättyessä suunnitellaan jatkoseuranta, miten ja kuka palaa asiaan esimerkiksi vuoden kuluttua hankkeen päättymisestä ja millä tavoin jälkiseuranta toteutetaan.

4.5 Hyvät käytännöt

Hyvät käytännöt liitetään usein toimintaympäristön muutokseen, työtapojen uudistamiseen ja kehittämiseen. Hyvät käytännöt perustuvat tietoon ja näyttöön toimivista ja työmenetelmistä. (Ks. Korhonen & Julkunen 2007.) Hyvät käytännöt ovat tavalla tai toisella innovatiivisia. Ne sisältävät jonkin uuden ja aikaisempaa paremman tavan toimia. Hyvän käytännön tunnistamisen vaiheita ovat:

- 1) Miten tunnistan ja käsitteellistän käytännön
2. Miten arvioin käytännön toimivuutta
3. Miten tiivistän käytännön
4. Miten siirrän tiivistyksen käytäntöön? (mt.)

<p>Tunnistaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - käytännön tavoite - toimintaympäristö ja työala - mihin tarpeeseen vastaa - kuka hyötyy, miten, missä, milloin - millä käsitteillä määritellään - toiminnan ennakoitujen vaikutukset 	<p>Arviointi</p> <ul style="list-style-type: none"> - taloudelliset panokset, muut resurssit, tu- loksellisuus - konkreettinen muutos, vaikutukset - miten voidaan mitata, todentaa - vaiheet, millainen prosessi - mikä toimii, mitä kehitettävää
<p>Tiivistäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - ydintoiminta, rajaus - määrälliset ja laadulliset hyödyt - tuotteistaminen, millainen interventio - kehittäminen, kokeilu, siirto, palaute - muut hyödynsaajat, verkostot 	<p>Siirtäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - toistettavuus, muunneltavuus, levittämi- nen - tuote, malli, palvelu - toimiiko muissa toimintaympäristöissä - edelleen kehittäminen ja arviointi

Kuva 10. Hyvän käytännön tunnistamisen prosessi

Käytäntöä tunnistettaessa kuvataan, millainen on toimintamalli ja työtapa. Tässä kuvauksessa voi erottaa esimerkiksi asiakas-, työntekijä- ja organisaatiotason. Esimerkiksi mestari-kisälli –työskentelyssä nuori työntekijä tai harjoittelija saa kokeneemmalta ammattilaiselta perehdytyksen, opastusta ja tukea työpaikalla. Perehdytyskäytännöstä hyötyvät sekä molemmat työntekijät että organisaatio. Käytännön tunnistamiseen on kehitetty alla mainittuja työkaluja, joiden avulla toimijat tulevat tietoisiksi oman toiminnan vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämisen mahdollisuuksista (ks. myös luku 3.8).

Työkaluja hyvän käytännön tunnistamisessa

- Työyhteisöjen hyvien käytäntöjen keskustelut
Työntekijät tulevat tietoisiksi omasta ja yhteisön hiljaisesta tiedosta ja toimivista työkäytännöistä ja jakavat ja kehittävät niitä.

- Kysymyssarja tunnistamiseen
Työyhteisön hyvien käytäntöjen etsimiseen ja toiminnan arvioimiseen.
- Stimulated recall -haastattelu
Tuo esiin työntekijöiden ja asiakkaiden omia tulkintoja käytännöistä.
- Hyvän käytännön tunnistamistyökalu (ESR)
Yksittäisen projektin hyvän käytännön tunnistamiseen

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä on kuvattu muun muassa:

- Innokyla.fi. Innokyla.fi on kaikille avoin hyvinvointialan kehittämissyhteisö. Innokyla.fi - verkkosivujen kautta pääset tutustumaan hyvinvointialan uusiin innovaatioihin ja käytäntöihin. Palveluun on koottu myös hyvinvointialan tutkimus- ja kehittämishanketietoa.
- Sosiaaliportti. Hyvät käytännöt.
- Työttömän terveystapaamiset osana työllistymistä edistäviä palveluja. www.sosiaaliportti.fi
- Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa (TOHKE)
- Kuntien hyvät käytännöt.

Kirjallisuus

- Aira Marja, Laadullisen tutkimuksen arviointi. Katsaus. *Duodecim* 2005; 121:1073-77.
- Arviointi sosiaalipalveluissa. Katsaus arvioinnin peruskysymyksiin. *Stakes, FinSoc Työpapereita* 3/2001. Helsinki 2001.
- Dahler-Larsen P 2005. Vaikuttavuuden arviointi. Hyvät käytännöt. *Stakes* 2005.
- Eriksson P & Koistinen K 2005. Monenlainen tapaustutkimus. *Julkaisuja* 4/2005. Kuluttajatutkimuskeskus, Helsinki.
- Finlex 1999. Henkilörekisteri. Henkilötietolaki. FINLEX® - Ajan tasainen lainsäädäntö: 22.4.1999/523.
- Flyvbjerg B 2001. Making Social Science Matter. Why social inquiry fails and how it can succeed again. Cambridge, University Press.
- Hall B & Howard K 2008. A Synergistic Approach: Conducting Mixed Methods Research with Typological and Systemic Design Considerations. *Journal of Mixed Methods* 2008, 2:3.
- Hammersley M 2000. Taking Sides in Social Research. *Essays on Partisanship and Bias*. London: Routledge.
- Herranen J. Organisaatiokulttuuri ja muutosprosessi. Muutos <http://www.aktanti.fi/pdf/OrganisaatiokulttuuriMuutos.pdf>. Luettu 18.2.2013.
- House E & Howe K 1999. *Values in Evaluation and Social Research*. Thousand Oaks, London & New Delhi: SAGE.
- Hyvinvointikompassi, THL. www.hyvinvointikompassi.fi
- Hänninen V 2009. Mixed Methods – tutkimus arvioijan silmin. *Metodifestivaali*, Jyväskylä 29.5.2009.
- Julkunen I 2004. Teoksessa Dahler-Larsen Peter 2005. Vaikuttavuuden arviointi. Hyvät käytännöt. *Stakes* 2005.
- Karjalainen P 2008. Vaikutuksia ja vaikuttavuutta – ohjelmateoria apuun hyvän käytännön arvioinnissa. Hyvät käytännöt –seminaari 25.8.2008. *Stakes, FinSoc*.
- Kivipelto M, Larivaara M, Andersson S, Heinämäki L, Jonsson P M, Kotiranta T & Vuorenmaa M (toim.) *Näkökulmia Kaste-ohjelman valtionavustushankkeisiin. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti* 33/2012.
- Koivisto J & Pohjola P 2013. Arviointioppas kehittäjille. *Innokylä*. www.innokyla.fi
- Kokko R-L, Nenonen T, Martelin T, Koskinen S (toim.) 2013. Työllisyys, terveys ja hyvinvointi – Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimus 2009–2013. Hankkeen loppuraportti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. *Raportti* 18/2013. Helsinki
- Koppa. Jyväskylän yliopiston menetelmäpolkuja humanisteille. www.sivut. Luettu 14.2.2013.
- Korhonen S & Julkunen I 2007. Vuorovaikutuksella vaikuttavuuteen. Sosiaalialan hyvät käytännöt työn kehittämisen ja ohjaamisen välineenä Hyvät käytännöt -ohjelman loppuraportti *Stakes* 17.12.2007. www.sosiaaliportti.fi
- Kuitunen S & Hyytinen K 2004. *Julkisten tutkimuslaitosten vaikutusten arviointi. Käytäntöjä, kokemuksia ja haasteita. VTT Tiedotteita* 2230. Espoo.
- Laine M, Bamberg J, Jokinen P (toim.) 2007. *Tapaustutkimuksen taito*. Gaudeamus, Helsinki 2007.
- Laine P 2001. Kehittämisprojektien jäljillä. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toteuttamien kuntoutustoiminnan projektien arviointi. *Raha-automaattiyhdistys* 2001. Domus-Offset Oy, Tampere.
- Meklin P 2001. Tavoitteiden saavuttamisen arviointi kuntataloudessa. Teoksessa Arvo Myllymäki & Jarmo Vakkuri (toim.) *Tulos, normi, tilivelvollisuus*. Tampere: Tampere University Press, 91–117.
- Mäkinen A-K & Uusikylä P (toim.) *Tiedosta – arvioi – paranna: Itsearviointi ESR-projektien kehittämisen välineenä. TEM*.
- Nagarajan N & Vanheukelen M 1997. *Evaluating EU Expenditure Programmes: A Guide to intermediate and ex post evaluation*. XIX/02 – Budgetary overview and evaluation. DG XIX, European Commission.
- Nenonen, T. & Kajanoja, J. (2013): *Paltamon Työtä Kaikille - kokeilun prosesseja, haasteita ja onnistumisia 2009–2012 - Työllisyys, terveys ja hyvinvointi Paltamon työllistämismallin arviointitutkimus 2009–2013. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, raportti* 2012/74, Tampere: 2013.
- Oksman I 2011. Miten Paltamon malli sopii Helsinkiin? *Selvitys Paltamon mallin sovellettavuudesta Helsingin vaikeasti työllistyvien palveluihin. Helsingin kaupungin henkilöstökeskuksen selvitys. Helsingin kaupunki*.
- Pietilä I 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Ruusuvoori J & Nikander P & Hyvärinen M (toim.) *Haastattelun analyysi. Osuuskunta Vastapaino; Tampere*, 212–241.
- Robson C 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. *Opas evaluointitehtäville ja tilaajille. Tammer-Paino Oy. Tampere*.
- Rossi P, Freeman H, Lipsey M 1999. *Evaluation. A Systematic Approach*. London: Sage Publications.
- Sieber J E 1998. Planning ethically responsible research. In L Bickman and D J Rog (eds) *Handbook of Applied Social Research Methods*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Sosiaaliportti. THL. Hyvä käytäntö. www.sosiaaliportti.fi
- Sosiaali- ja terveydenhuollon lakisääteiset palvelut. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2005:7 Helsinki 2005.
- Stakes 2006. Sosiaalisilla innovaatioilla lisää vaikuttavuutta.
- STM 2011. Työelämäosallisuuden lisääminen ON YHTEINEN ASIA. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:4. Helsinki.
- STM 2013. Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen. Toimintaohjelmaa vaimistelevan työryhmän välimietintö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:6. Helsinki.
- Sulkunen P 1990. Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa Klaus Mäkelä (toim.) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Gaudeamus; Helsinki, 264-285.

- TEM 2013. Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä. TEM raportteja 7/2013. Selvityshenkilö Tarja Filatovin raportti työministeri Lauri Ihalaiselle.
- TENK. <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>.
Luettu 8.2.2013
- Togeby M. 2001. Effektevaluering og statistiske analyser. Teoksessa P. Dahler-Larsen & H.K. Krogstrup (toim.) Tendensen i evaluering. Odense Universitetsforlag, pp. 141-155.
- Uusikylä P & Mäkinen A-K. Teoksessa Mäkinen A-K & Uusikylä P (toim.) Tiedosta – arvioi – paranna: Itsearviointi ESR-projektien kehittämisen välineenä. TEM.
- Virtanen P 2007. Arviointi – Arviointiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Edita. Helsinki.
- Weiss C H 1998. Evaluation: Methods for Studying Programs and Policies. 2nd Edn. Upper Saddle River, NJ:Prentice-Hall.

ITE -itsearviointi- ja laadunhallintamenetelmä.

Stakes 2006. Hyvän käytännön prosessi.

THL/tutkimus/työkalut/arviointimittareita/ennakkoarviointi

THL Sosiaaliportti

www.innokyla.fi

<http://www.sosiaaliportti.fi/hyakaytanto/kuvausmalli/>. Luettu 28.1.2013.

www.ray.fi/itsearviointiopas

www.sosiaalikallega.fi;

www.sosiaaliportti.fi

<http://www.sosiaaliportti.fi/hyakaytanto/kuvaus>. Luettu 6.2.2013

Liite 1.

Kirjoittajat:

Kari Hämäläinen, johtava ekonomisti, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus
Ulla Hämäläinen, johtava tutkija, Kela
Tapani Kauppinen, kehittämispäällikkö, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Riitta-Liisa Kokko, erikoistutkija, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Marika Kunnari, tutkija, Lapin yliopisto
Tuija Martelin, tutkimuspäällikkö, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Tellervo Nenonen, tutkija, projektikoordinaattori, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Minna Ylikännö, erikoistutkija, Kansaneläkelaitos

Kiitos arvokkaista kommentteista seuraaville henkilöille:

Riitta Haverinen, erityisasiantuntija, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Pekka Karjalainen, erikoistutkija, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Tapani Kauppinen, kehittämispäällikkö, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Minna Kivipelto, tutkimuspäällikkö, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Tuulia Rotko, kehittämispäällikkö, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Paula Saikkonen, tutkija, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

Paltamon työllistämismallin arviointitutkimuksen tutkimusryhmä :

Katri Hannikainen-Ingman, tutkija, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Anne Huotari, toiminnanjohtaja, Paltamon työvoimayhdistys ry
Kari Hämäläinen, johtava ekonomisti, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus
Ulla Hämäläinen, johtava tutkija, Kela
Tommi Härkönen, tutkimuspäällikkö, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Risto Kaikkonen, kehittämispäällikkö, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Jouko Kajanoja, dosentti, Helsingin yliopisto, Emmapalvelut Oy
Jouko Karjalainen, tutkija, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Riitta-Liisa Kokko, erikoistutkija, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Seppo Koskinen, tutkimusprofessori, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Pirjo-Liisa Kotiranta, projektikoordinaattori, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Marika Kunnari, tutkija, Lapin yliopisto
Arto Laurikainen, kunnanjohtaja, Paltamon kunta
Lars Leemann, tutkija, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Eila Linnanmäki, johtava asiantuntija, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Tuija Martelin, tutkimuspäällikkö, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Tellervo Nenonen, tutkija, projektikoordinaattori, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Peppi Saikku, tutkija, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Asko Suikkanen, professori, Lapin yliopisto
Minna Ylikännö, erikoistutkija, Kansaneläkelaitos

Työllistämishankkeiden arviointimalli

- Työllistämishanke: kuka, mitä, miksi, keille, millä keinoin – mitä muutosta ja vaikutuksia odotetaan?
- Interventio: kuvataan toimintamalli, toimenpiteet, palveluprosessi tai yhteistyörakenne

A. Arvioinnin lähtökohdat	B. Vaihtoehtoiset arviointimenetelmät		C. Raportointi	
<p>2.1 Arviointisuunnitelma Toimintaympäristö, toiminnan ehdot ja toimijat, yhteistyö.</p> <p>2.2 Tietoperusta. Toimintaa ohjaavat säädökset, eettiset kysymykset, arvioinnin kohdentaminen.</p> <p>2.3 Tavoitteiden asettaminen. Toiminnan ennakoitujen tulokset, arvioinnin tasot, milloin on onnistuttu?</p> <p>2.4 Dokumentointi. Tiedonkeruu, kirjaaminen</p> <p>2.5 Tiedonkeruun menetelmiä.</p>	<p>Ennako- arviointi</p>	<p>Prosessiarviointi</p>	<p>Kehittävä arviointi</p>	
	<p>Laadullinen arviointi</p>	<p>Arviointia ohjaavat kysymykset:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toiminnan tavoitteet ja osatavoitteet • Toimintamallin toteutus, vaikutukset ja muutokset • Arviointikysymykset joihin vastataan 	<p>Itsearviointi-prosessi</p>	<p>4.1 Toimintaympäristön kuvaus. Yhteistyösuhteet.</p> <p>4.2 Hankkeen toteutuksen kuvaus.</p> <p>4.3 Tulokset</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muutos - Hyödyt - Vaikutukset - Vaikuttavuus - Yllätykset <p>4.4 Jälkiseuranta ja -arviointi.</p> <p>4.5 Hyvät käytännöt. Tunnistaminen, arviointi, tiivistäminen, siirtäminen</p>
	<p>Tapaus-tutkimus</p>		<p>Moni-menettelmallinen arviointi</p>	
	<p>Taloudellinen arviointi</p>	<p>Väestötutkimus</p>	<p>Hyvien käytäntöjen tunnistaminen</p>	