



Tiedonhallinnan nyky- ja tavoitetilä työpajakentällä

Kohti toimintaa tukevaa ja
verkottunutta tiedonhallintaa

SANTTU SUNDVALL

© VALTAKUNNALLINEN TYÖPAJAYHDISTYS RY JA KIRJOITTAJA 2015

ISBN 978-952-68288-1-7

Kustantaja
VALTAKUNNALLINEN TYÖPAJAYHDISTYS RY

Graafinen suunnittelu ja taitto
TERHI KETOLAINEN

Tiedonhallinnan nyky- ja tavoitetila työpajakentällä

Kohti toimintaa tukevaa ja
verkottunutta tiedonhallintaa

SANTTU SUNDVALL

VALTAKUNNALLINEN
TYÖPAJAYHDISTYS RY

2015

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Selvitystyön tausta	6
2 TYÖPAJATOIMINNAN KUVAUS	7
3 SELVITYKSESSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT	10
3.1 Teemahaastattelut	10
3.2 Sähköpostikysely	11
4 TIEDONHALLINTA JA KOKONAISARKKITEHTUURIMALLI	12
5 TIEDONHALLINNAN NYKYTILA TYÖPAJAKENTÄLLÄ	15
5.1 Työpajojen tiedonhallinnan periaatetaso	15
5.2 Työpajojen toiminta-arkkitehtuuri	16
Työpajojen valmennuspalvelut	17
Työpajojen palveluprosessit	17
Työpajojen sidosryhmät ja tiedonkulku	18
5.3 Työpajojen tietoarkkitehtuuri	21
Toiminnan dokumentointi työpajalla	21
Valmennuksen dokumentointivaiheet	22
Dokumentointi osana työpajan arkea	23
Toiminnan tilastointi työpajalla	26
Toiminnan raportointi työpajalla	27
Työpajatoiminnan vaikuttavuuden mittaaminen	28
Mitä tietoa työpajatoiminnasta tarvitaan tulevaisuudessa?	29
5.4 Työpajojen tietojärjestelmäarkkitehtuuri	30
Työpajojen asiakastietojärjestelmät	30
PARTY	31
VAT	31
Muita tietojärjestelmiä	31
5.5 Työpajojen teknologia-arkkitehtuuri	32
Tietoteknisten laitteiden ajantasaisuus	32
Mobiiliteknologia ja muut mahdollisuudet	32
6 TIEDONHALLINNAN TAVOITETILA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET TYÖPAJAKENTÄLLE	34
7 YHTEENVETO	41
LÄHTEET	43
LIITTEET	44
Liite 1. Sähköpostikysely	44
Liite 2. Tietosuojaselvitys	51



1 JOHDANTO

Tässä selvityksessä kartoitetaan työpajakentän tiedonhallinnan nyky- ja tavoitetilaa Valtakunnallinen työpajayhdistys ry:n (TPY) jäsenorganisaatioiden keskuudessa. Tiedonhallinnan käsite liitetään selvityksessä työpajojen tiedonkeruuseen, tiedon hyödyntämiseen, tiedon välittämiseen sekä tiedolla johtamiseen liittyviin prosesseihin. Nämä on määritelty kattamaan mm. työpajojen dokumentointi-, tilastointi- ja raportointikäytännöt, sidosryhmätyöskentelyn, siihen liittyvän tiedonkulun sekä organisaatioiden tietojärjestelmäratkaisut.

Työpajojen tiedonhallinnan nyky- ja tavoitetilaa hahmotetaan muun muassa seuraavien kysymysten kautta: Millä tavalla työpajat dokumentoivat valmennusprosessiensa etenemistä? Mitä haasteita toiminnan dokumentointiin liittyy? Miten työpajat mittaavat ja raportoivat omaa toimintaansa? Miten tieto liikkuu työpajan ja sen sidosryhmien välillä? Millaisia asiakastietojärjestelmiä työpajoilla on käytössä? Minkä tyyppisiä kokemuksia niistä on saatu?

Selvityksessä sovelletaan julkishallinnon puolella hyödynnettyä kokonaisarkkitehtuurimallia. Malli määrittelee tiedonhallinnan yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, joka muodostuu toiminta-, tieto-, tietojärjestelmä- ja teknologia-arkkitehtuurista sekä periaatetasosta.

Selvityksen pääpaino kohdistuu kahteen ensiksi mainittuun arkkitehtuurikokonaisuuteen.

Työpajatoiminnan näkökulmasta tiedonhallinnan merkitys on kaksitahoinen. Ensinnäkin tiedonhallinta liittyy tiedolla johtamiseen. Korkeatasoiset tiedonhallintaprosessit ovat tae sille, että työpajojen johto, ohjaavat tahot ja rahoittajat saavat tasaisin väliajoin laadukasta tietoa päätöksentekonsa pohjaksi. Toisaalta hyvän tiedonhallinnan tehtävänä on aina tukea ja helpottaa organisaation perustoimintaa. Esimerkiksi työpajojen valmentautujalähtöisten palveluprosessien sujuvuus edellyttää, että henkilökunnalla on riittävän nopeasti käytössään valmentautujia koskevat ajantasaiset tiedot. Näin valmentautujien palveluntarve tulee säännönmukaisesti kartoitettua ja heidän henkilökohtaista valmennustaan voidaan tarpeen tullen kohdentaa uuteen suuntaan.

Työpajakenttä elää tiedonhallinnan kehittämisen näkökulmasta selvää murrosvaihetta. Osa työpajoista on jo useita vuosia panostanut aktiivisesti esimerkiksi dokumentoinnin, tietojärjestelmien ja tiedolla johtamisen kehittämiseen, osa on vasta tämän tien alussa. Varsinkin viime vuosina työpajojen tarve panostaa tiedontuotantoon ja analysointiin on voimistunut yhtä aikaa val-

mentautujamäärien kasvun myötä. Lisäksi esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallisen työpajakyselyn ja muiden raportointivelvoitteiden johdosta työpajojen on ollut välttämätöntä kehittää sisäisiä prosessejaan. Esimerkiksi kentän organisaatioiden ja toimintamuotojen moninaisuudesta johtuen, kokonaisuus on kuitenkin edelleen osin rikkonainen.

1.1 SELVITYSTYÖN TAUSTA

Tämä selvitys on osa Valtakunnallisessa työpajayhdistyksessä vuosina 2014–2015 käynnissä ollutta opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) rahoittamaa Tiedonhallinnan kehittämiskokonaisuutta. Määräaikaisen kehittämiskokonaisuuden tavoitteena olivat toimialan tiedonkeruun yksinkertaistaminen ja nopeuttaminen sekä kerätyn tiedon aiempaa monipuolisempi hyödyntäminen käytännön työssä.

Tiedonhallinnan kehittäminen sisälsi sekä tiedon tuottamisen, säilyttämisen että hyödyntämisen suunnittelua. Kehittämiskokonaisuus koostui kolmesta erillisestä osa-alueesta: vaikuttavuus-, tilasto- ja kehittämisprosessista.

Tämä selvitys on osa kehittämisprosessia. Prosessin tavoitteena oli kartoittaa tiedonhallinnan nykytila työpajakentällä sekä kuvata tavoitetila, jota kohti tiedonhallintaa tulisi pitkäjänteisesti kehittää. Selvityksen on toteuttanut tiedonhallinnon asiantuntijana ja kehittämiskokonaisuuden vetäjänä toiminut Santtu Sundvall. Selvitys on toteutettu tiiviissä yhteistyössä työpajojen sekä niiden sidosryhmien edustajien kanssa. Hanketta tukemaan on koottu opetus- ja kulttuuriministeriön nimeämä ohjausryhmä, joka koostui sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan asiantuntijoista että tiedonhallinnasta, tutkimuksesta, tilastoinnista ja vaikuttavuuden mittaamisesta kiinnostuneista sidosryhmien edustajista.



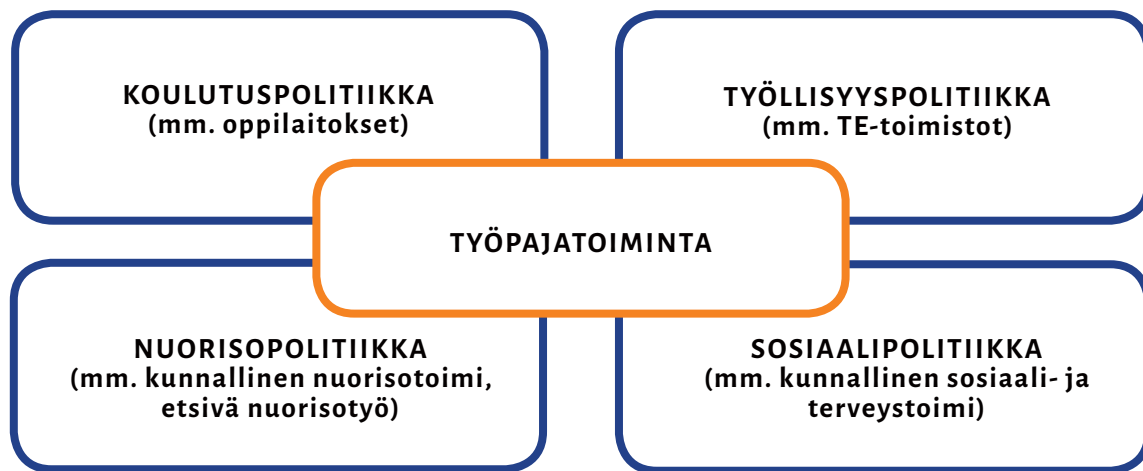
2 TYÖPAJATOIMINNAN KUVAUS

Työpajat ovat toimintaympäristöjä ja yhteisöjä, joiden tehtävänä on työnteon ja erilaisten valmennusmenetelmien avulla tukea valmennuksessa olevien yksilöiden kykyä ja valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työhön sekä parantaa heidän elämäntaitojaan (Hämäläinen & Palo 2014, 11–12). Esimerkiksi nuorille työpajat tarjoavat hyviä mahdollisuuksia yksilölliseen ja yhteisölliseen kasvuun sekä työssäoppimiseen. Työpajat ovat tärkeä osa sosiaalisen työllistämisen toimialaa, joka kattaa heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistävät sekä heidän työllistymismahdollisuuksiaan ja toimintakykyään ylläpitävät tai parantavat palvelut (Välimaa ym. 2012, 5).

Ensimmäiset työpajat perustettiin Suomeen 1980-luvun alkupuolella. Tuolloin kohderyhmänä olivat pääasiassa työttömät ja koulutusta vailla olleet nuoret. Varsinkin 1990-luvun aikana toiminnan skaala laajeni voimakkaasti. Aikaisempien työhallinnon asiakkaiden lisäksi pajoille alkoi tulla yhä enemmän muun muassa sosiaalitoimen kohderyhmiä. Nykyään työpajojen asiakaskunta on hyvin monimuotoinen. Työpajojen valmentautujina voi yhtä aikaa olla niin työttömiä nuoria, ammatillista koulutusta ja/tai työkokemusta täydentäviä aikuisia, ammatinvaihtajia, työ- ja toimintakyvyltään heikentyneitä työnhakijoita, päihde- ja mielenterveyskuntoutujia, pitkäaikaistyöttömiä, osatyökykyisiä sekä työmarkkinoille integroitumisessa tukea tarvitsevia maahanmuuttajia. (Huumonen 2014, 13–14; Välimaa ym. 2011, 8–11).

Työpajatoiminta ja sille asetetut kokonaistavoitteet sijoittuvat neljän erilaisen politiikkalohkon rajapinnoille (Kuva 1). Nuorisopolitiikan piirissä työpajoilta odotetaan yleensä valmiutta tukea valmentautujien sosiaalista vahvistumista ja yksilöllistä kasvua. Sosiaalipolitiikan näkökulmasta työpajojen tehtävä on edistää valmentautujien arjenhallintataitoja, toimintakykyä ja työelämätaitoja. Koulutuspolitiikan kannalta korostuu työpajojen rooli koulutusten keskeyttämisten ehkäisyssä. Työllisyyspolitiikka taas näkee työpajojen merkityksen valmentautujien ammatti- ja uravalintoihin liittyvien kysymysten selkeyttämisessä ja työkokemuksen kerryttämisessä. (Hämäläinen & Palo 2014, 14–15).

Kaikki työpajat eivät suinkaan työskentele yhtä voimakkaasti jokaisen politiikkalohkon kokonaistavoitteiden tai kohderyhmien



Kuva 1. Työpajatoiminta ja siihen liittyvät politiikkasektorit.
(kts. Hämäläinen ja Palo 2014, 14)

parissa. Osalla pajoista korostuu esimerkiksi yhteistyö työhallinnon suuntaan ja tätä kautta työllisyyttä tukeva näkökulma. Toinen työpaja voi taas painottaa toiminnassaan pääasiassa oppilaitosyhteistyötä tai kuntouttavaan valmennukseen liittyviä elementtejä. Toiminnallisten painopisteiden erilaisuus tekee työpajojen muodostamasta toimialasta hyvin moniulotteisen.

Työpajojen valmennuspalveluita käyttävät henkilöt tulevat työpajoille pääsääntöisesti jonkin ohjaavan tahon kautta. Vuonna 2014 neljä yleisintä ohjaavaa tahoa olivat TE-toimisto ja työvoiman palvelukeskus, kunnan sosiaali- ja terveystoimi sekä etsivä nuorisotyö. (Bamming & Sundvall 2015). Kasvava joukko valmentautujia tulee työpajoille myös oma-aloitteisesti, ilman suoraa ohjausta. Lisäksi pajoille voidaan tulla myös muun muassa oppilaitoksen, vakuutusyhtiön, siviilipalvelukeskuksen tai rikosseuraamuslaitoksen ohjaamana.

Työpajalle tullessaan valmentautuja on aina ohjauksen tehneen tahon tuottaman palvelun tai toimenpiteen piirissä. Myös oma-aloitteisesti työpajalle tullee henkilöille haetaan soveltuva palvelu tai toimenpide ennen valmennusjakson aloittamista. Vuonna

2014 yleisimpiä työpajoilla toteutettavia palveluita tai toimenpiteitä olivat kunnan tai työhallinnon tarjoama kuntouttava työtoiminta, työhallinnon työkokeilu, palkkatuettu työ ja työhönvalmennus sekä ammatillisen tutkinnon suorittaminen. Jonkin verran työpajoilla toteutettiin myös Kelan kuntoutuksia. Varsinkin kuntouttavan työtoiminnan rooli on viime vuonna korostunut. (Bamming & Sundvall 2015). Työpajoilla on mahdollista suorittaa myös muun muassa siviilipalvelusta, yhdyskuntapalvelusta ja oppisopimuskoulutusta.

Erilaisia palveluita ja toimenpiteitä toteutetaan työpajoilla valmennuspalveluiden ja –menetelmien avulla. Valmennuspalveluita voivat olla muun muassa starttivalmennus, kuntouttava valmennus, työvalmennus ja työhönvalmennus. Valmentautujan yksilölliset tarpeet määrittävät hänelle sopivimman palvelumuodon. Kokonaisvaltaisimmillaan valmennuspalvelut toimivat pitkäkestoisena jatkumona, jolloin valmentautuja siirtyy esimerkiksi starttivalmennuksen kautta asteittain kohti työhönvalmennusta ja työelämää tai opiskelupaikkaa. (Huumonen 2014, 26).

Tärkeimpiä valmennuksessa hyödynnettäviä menetelmiä ovat yksilö-, ryhmä-, työ- ja työhönvalmennus. Yksilövalmennus sisältää

valmentautujan elämänhallintataitojen, toimintakyvyn ja tulevaisuuden suunnittelun yksilöllistä tukemista. Tästä on vastuussa pääsääntöisesti työpajalla toimiva yksilövalmentaja. Ryhmävalmennus on yksi yksilövalmennuksen muoto, jossa valmentautujien arki-, työelämä-, ja vuorovaikutustaitoja kehitetään toiminnallisilla menetelmin vertaisryhmässä. Työvalmennuksessa kehitetään valmentautujan työ- ja työelämätaitoja sekä työyhteisöosaamista. Pääsääntöisesti tämä tapahtuu erilaisten työtehtävien opetteluun kautta. Lähimpänä työelämää sijoittuvassa työhönvalmennuksessa valmentautujaa avustetaan sopivan työpaikan löytämisessä ja työnhakemisessa. (Huumonen 2014, 23–25). Työpajat tarjoavat valmennuksen tukena

myös jonkin verran esimerkiksi hyvinvointiin, terveyteen ja asumiseen liittyviä tukipalveluita.

Valmennusmenetelmiä käytetään työpajalla säännönmukaisesti rinnakkain. Usein yksilövalmennuksen rooli korostuu kuitenkin alkuvaiheen valmennuspalveluissa, kuten starttivalmennuksessa tai kuntouttavassa valmennuksessa, ja työ- ja työhönvalmennuksen vastaavasti loppuvaiheen palveluissa. Valmennuspalveluiden lähtökohtana on aina valmentautujan yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen ja joustavuus. Palvelua räätälöidään usein valmentautujakohtaisesti valmennuspäivän pituuden, viikottaisten toimintapäivien, mutta myös sisällön suhteen (Huumonen 2014, 10).



3 SELVITYKSESSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT

Työpajojen tiedonhallinnan nykytilan kartoittamista varten vuoden 2015 aikana kerättiin aineistoa yksittäisillä työpajoilla toteutettujen strukturoitujen teemahaastatteluiden sekä kaikille Valtakunnallisen työpajayhdistyksen jäsenorganisaatioille suunnatun sähköpostikyselyn avulla.

3.1 TEEMAHAASTATTELUT

Teemahaastattelut toteutettiin vuoden 2015 kevään aikana 23 työpajatoimintaa tarjoavassa organisaatiossa. Aluehallintovirastojen (AVI) toimialueiden kautta tarkasteltuna 14 haastattelua sijoittui Etelä-Suomen AVI-alueelle, yksi Lounais-Suomeen, kaksi Länsi- ja Sisä-Suomeen, yksi Itä-Suomeen ja viisi Pohjois-Suomeen ja Lappiin. Yhteensä haastattelukutsuja lähetettiin 30 työpajalle.

Haastattelukutsut kohdistettiin työpajojen raportoinnista ja toiminnan suunnittelusta vastaaville esimiehille tai toiminnanjohtajille sekä tiedonhallinnan kysymysten parissa työskenteleville asiantuntijoille. Haastatteluihin osallistui vuoden 2015 aikana yhteensä 47 henkilöä. Haastatelluista työpajoista 11 edusti kunnan tai kuntayhtymän hallinnoi-

maa organisaatiota, yhdistyksiä oli joukossa seitsemän ja säätiöitä viisi. Haastattelut kestivät keskimäärin 2–3 tuntia.

Haastatteluissa käsiteltiin seuraavia teemoja:

- työpajojen tietojärjestelmät ja niihin liittyvät käyttökokemukset
- valmennuspalveluiden dokumentointi ja työpajan sisäinen tiedonkeruu
- tilastointi, tiedon vertailtavuus ja tiedon hyödyntäminen
- työpajojen raportointivelvoitteet ja -haasteet
- sidosryhmäyhteistyö ja tiedonkulun sujuvuus
- toiminnan näkyväksi tekeminen ja vaikuttavuus
- tiedonhallinnan kehittämiskohteet työpajakentällä.

Tietojärjestelmiä koskevan teeman alla tarkasteltiin työpajojen asiakastietojärjestelmien käyttöön liittyviä kysymyksiä, kuten miksi tietty tietojärjestelmä oli otettu käyttöön ja millä tavoin sen käyttö oli hyödynttänyt työpajalla tapahtuvaa valmennusta tai tiedonkeruuta. Dokumentointiin liittyvän teeman alla haastateltavia pyydettiin purkamaan työpajoilla tapahtuva tyypillinen valmennusprosessi erilaisiin dokumentointivaiheisiin ja kuvailemaan, minkä tyyppistä tietoa niiden aikana valmentautujasta kerätään ja millä menetelmillä.

Työpajojen tilastointia käsiteltiin sekä tiedon saannin että tuottamisen näkökulmista. Yksi keskeinen tema koski tilastotiedon valtakunnallista vertailtavuutta ja luotettavuutta. Raportointikäytäntöjen osalta paneuduttiin rahoittajien ja lähettävien tahojen raportointivaatimuksiin ja niihin liittyviin haasteisiin. Haastateltavilta tiedusteltiin myös, kuinka hyvin raportointia edellyttävät tahot tuntevat työpajatoiminnan sisältöjä ja toimintamuotoja. Samaa teemaa jatkettiin erittelemällä haastateltavien näkemyksiä työpajatoiminnan vaikuttavuudesta ja sen mittaamisesta. Viimeisessä teemakokonaisuudessa haastateltavilta kysyttiin laajemmin ehdotuksia, joiden avulla tiedonhallinnan osatekijöitä voitaisiin tulevaisuudessa kentällä kehittää.

Kentällä toteutettujen haastatteluiden lisäksi tiedonhallinnan teemoihin liittyvillä kysymyksillä lähestyttiin AVI:en työpajatoiminnasta vastaavia henkilöitä. Viranomaisilta tiedusteltiin muun muassa, mikä työpajojen tuottama tieto on heille tärkeintä ja mitä tietoa työpajoista olisi hyvä saada lisää. Samat kysymykset kohdistettiin myös työpajoille.

3.2 SÄHKÖPOSTIKYSELY

Teemahaastatteluita täydennettiin vuoden 2015 huhti–toukokuussa kaikille TYPY:n jäsenille lähetetyn Webropol-kyselyn tuloksilla

(Liite 1). Kysely lähetettiin yhteensä 227 jäsenorganisaatiolle. Organisaatioiden yhteyshenkilöitä ohjeistettiin välittämään kysely joko työpajatoiminnan esimiehelle tai organisaatiossa toimivalle tiedonhallinnan asiantuntijalle. Kyselylle annettiin vastausaikaa kolme viikkoa. Tämän ajan sisällä vastaajille lähetettiin kaksi muistutusviestiä. Vastausajan umpeuduttua yhteensä 96 TYPY:n jäsenorganisaation edustajaa oli vastannut kyselyyn. Vastausprosentti oli 42,3 %.

Kysely koostui 28 kysymyksestä, jotka oli ryhmitelty neljän erillisen teeman alle. Vastaajilta kysyttiin muun muassa asiakastietojärjestelmiin liittyviä kokemuksia, valmennusprosessin dokumentointikäytäntöjen nykytilaa ja dokumentoidun tiedon käyttötarkeitusta, tilastointiin liittyviä näkemyksiä ja erilaisia raportointikäytäntöjä. Lisäksi selvitettiin sidosryhmäyhteistyön toimivuutta tiedonkulun näkökulmasta sekä tiedonhallinnan alueelliseen ja valtakunnalliseen jatkokehittämiseen liittyviä näkökulmia.

Vastaajista yhteensä 54 (56 %) oli työpajoja, joissa työskenteli 1–9 toimihenkilöä. Yhteensä 30 henkilöä tai enemmän työllistäviä työpajoja vastaajien joukossa oli 17 (18 %). Jakauma vastaa osin Valtakunnallisen työpajayhdistyksen jäsenistöä. Vuoden 2015 loka-kuussa työpajat, jotka työllistävät 1–9 toimihenkilöä, muodostivat 71 prosenttia kaikista yhdistyksen jäsenistä.

Työpajaa hallinnoivan organisaation osalta yhteensä 58 (59 %) vastaajaa kertoi työskentelevänsä kunnan tai kuntayhtymän hallinnoimalla työpajalla. Yhdistyksiä ja järjestöjä oli vastaajien joukossa 21 (22 %) ja säätiötä 13 (14 %). Valtakunnallisen työpajayhdistyksen jäsenistä 58 prosenttia on kunnallisia pajoja.

Eniten (34 %) vastauksia tuli Etelä-Suomen AVI-alueelta, toiseksi eniten (21 %) Länsi- ja Sisä-Suomen AVI-alueelta ja kolmanneksi eniten (13 %) Lounais-Suomen AVI-alueelta.



4 TIEDONHALLINTA JA KOKONAISARKKITEHTUURIMALLI

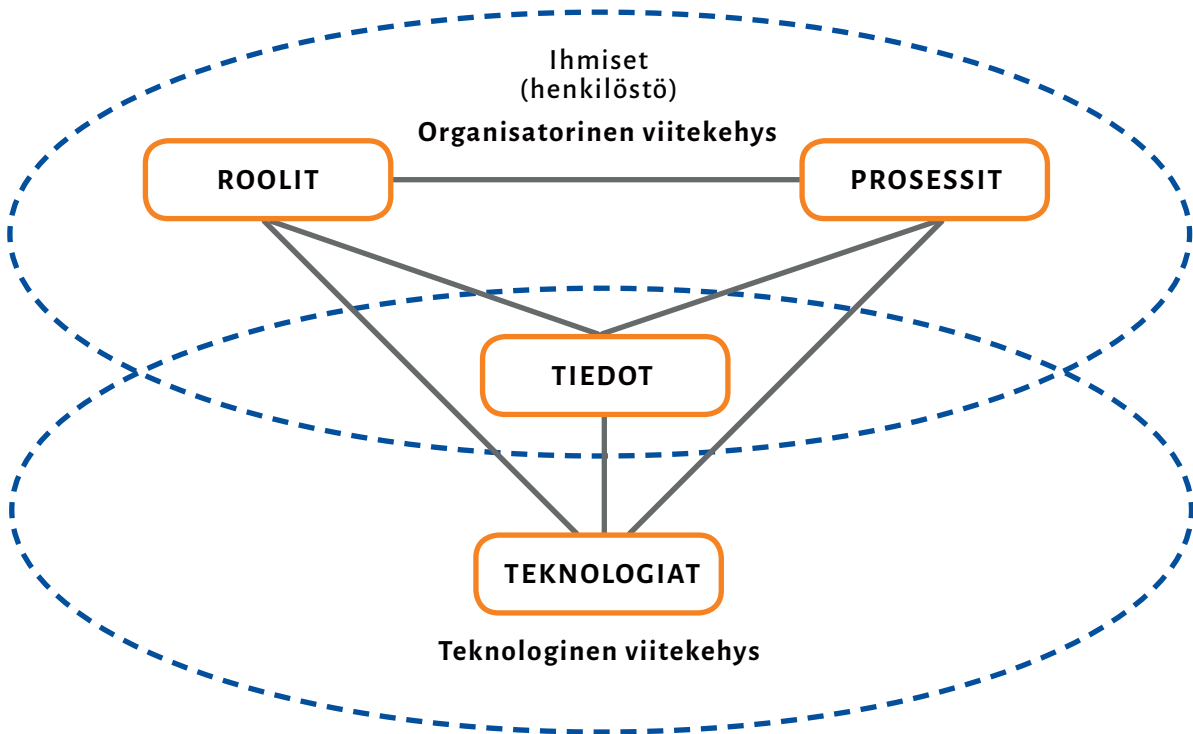
Tiedonhallinta on monisäikeinen käsite, joka kattaa niin organisaation tietojärjestelmien kehittämiseen, organisaation tietopääomien hyödyntämiseen, tietojohdantamiseen ja henkilöstöhallintoon liittyviä näkökulmia (kts. Hakkarainen-Kiri 2014). Tutkijat Kaario ja Peltola (2008, 137) ovat esittäneet, että tiedonhallinta on kahden toisiinsa kiinnittyvän viitekehyksen muodostama kokonaisuus. Toisaalta tiedonhallinta liittyy keskeisesti organisatoriseen viitekehykseen, joka kattaa organisaation toiminnalliset funktiot, niihin liittyvät prosessit sekä prosesseja toteuttavien työntekijöiden roolit. Organisaation perustoiminnan lähtökohtien ja henkilöstönäkökulman huomioiminen on tärkeä osa toimivaa tiedonhallintaa.

Toisaalta tiedonhallinta on sidoksissa myös organisaation teknologiseen viitekehykseen, joka pitää sisällään tietojen käsittelyn ja hyödyntämisen mahdollistavat tietojärjestelmät ja laitteet. Kummankin viitekehyksen keskiössä on organisaation tarvitsemat ja käsittelemät tiedot. Kuvan 2 mukaisesti tiedonhallinnan kokonaisvaltainen kehittäminen edellyttää kaikkien neljän näkökulman ja niiden välisten yhteyksien tasapuolista huomioimista. (Kuva 2).

Tässä selvityksessä edellä kuvattua tiedonhallintakokonaisuutta tarkastellaan kokonaisarkkitehtuurimallia hyödyntämällä. Kokonaisarkkitehtuurimalli on sekä yksityisellä että julkisella sektorilla hyödynnetty mallinustusmenetelmä, jonka avulla organisaation

tai hallinnonalan sisäisen tiedonhallinnan eri osa-alueiden yhteyksiä voidaan tarkastella systemaattisesti. Kokonaisarkkitehtuurikuvausten avulla on mahdollista tuoda esiin muun muassa kytkökset organisaation perustoiminnan ja sen prosessien kannalta olennaisten tietojen sekä tietojen hallinnoivien tietojärjestelmien ja teknologioiden välillä. (Kulha 2010, 7).

Vuonna 2011 voimaan astunut laki julkisen hallinnon tietohallinnon ohjauksesta (634/2011) velvoittaa julkisia viranomaisia kuvaamaan valtakunnallisen kokonaisarkkitehtuurinsa tietojärjestelmien ja palveluiden yhteensopivuuden varmistamiseksi. Kuvauksissa viranomaisia kehoitetaan käyttämään julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunnan (JUHTA) JHS 179 -suosituksissa ku-



Kuva 2. Tiedonhallinnan suunnittelun organisatorinen ja teknologinen viitekehys (mukailtu Kaario & Peltola 2008, 137).

vailtua kokonaisarkkitehtuurimallia. Vaikka kyseinen laki ei suoranaisesti koskekaan työpajoja, hyödynnetään samaa kuvaustapaa myös tämän selvityksen kohteena olevissa tiedonhallinnan nyky- ja tavoitetilakuvauksissa.

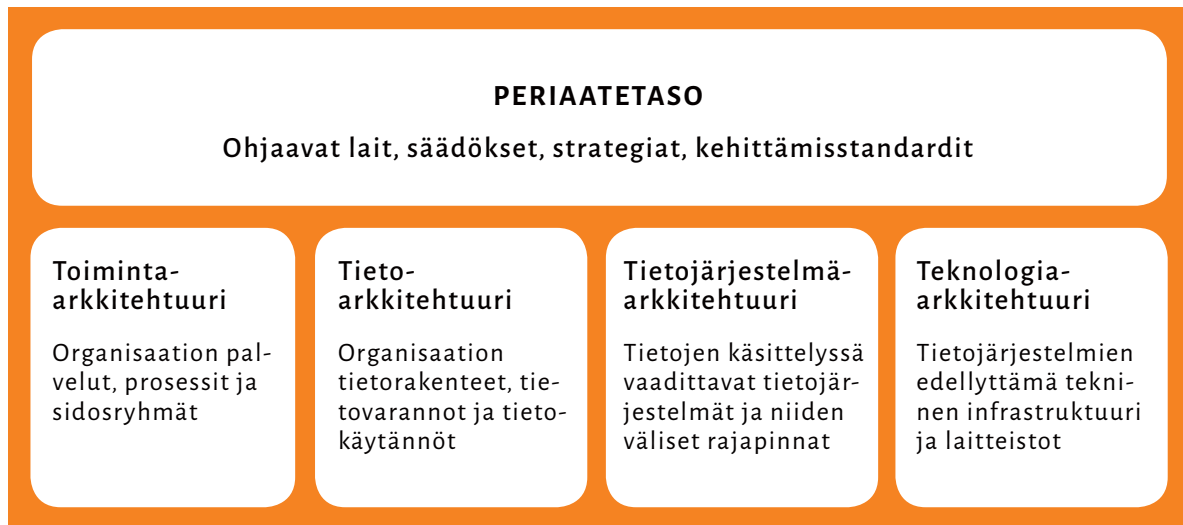
JHS 179 -suositusten mukainen tiedonhallinnan kokonaisarkkitehtuurimalli sisältää neljä toisiinsa kytkeytyvää osa-aluetta: toiminta-arkkitehtuurin, tietoarkkitehtuurin, tietojärjestelmäarkkitehtuurin ja teknologiaarkkitehtuurin (JUHTA 2012a). Näiden lisäksi viidentenä osa-alueena toimii yleensä niin sanottu periaatetaso, joka kattaa organisaation tai sen toimialan tiedonhallinnallisia kokonaistavoitteita ohjaavat lait, säädökset, strategiat ja standardit. (Kuva 3).

Tämän selvityksen painopiste on kokonaisarkkitehtuurimallin kahdessa ensimmäisessä osa-alueessa, toiminta- ja tietoarkkitehtuurissa. Jotta kokonaisuudesta saadaan

selkeämpi kuva, kuvataan kuitenkin myös yleisluontoisesti työpajojen tietojärjestelmä- ja teknologia-arkkitehtuurit. Näihin osa-alueisiin liittyvä kehittäminen vaatii kuitenkin jatkossa tarkempaa selvitystä.

Toiminta-arkkitehtuurin lähtökohtana on organisaation toimintaympäristön kuvaaminen tiedonhallinnan näkökulmasta. Kuvausten kohteena ovat tyypillisesti toimintaan liittyvät palvelut ja prosessit, niiden tavoitteet ja palveluiden toteuttamiseen kytkeytyvä sidosryhmäverkosto. Toiminta-arkkitehtuurikuvausten tarkoituksena on varmistaa, että tiedonhallinnan kehittäminen huomioi organisaation perustoiminnan lähtökohdat, eli sen mitä organisaatiossa tehdään, miten ja miksi. (JUHTA 2012a, 23–24).

Jotta organisaation palveluita voidaan toteuttaa mahdollisimman tehokkaasti, on niiden tukena oltava riittävästi oikeanlaista tietoa. Tietoarkkitehtuurin tarkoituksena



Kuva 3. Kokonaisarkkitehtuurikuvauksen yleiset osa-alueet ja sisällöt sovelletusti.

on kuvata organisaation tietovarannot, tietokäytännöt, niissä ilmenevät haasteet sekä tietojen suhde toiminta-arkkitehtuuriin. (JUHTA 2012a, 25; Juhta 2012b, 2–3). Kokonaisarkkitehtuurimallin kolmannen osa-alueen, eli tietojärjestelmäarkkitehtuuri kautta tarkoituksena on kartoittaa organisaation tai toimialan käytössä olevat tietojärjestelmät ja niiden väliset rajapinnat. Ilman hyvin toimivia tietojärjestelmiä, voi toiminnan kannalta olennaisten tietojen hyödyntäminen olla vaikea ja satunnaista. Tietojärjestelmät edellyttävät toimiakseen aina tietyn tasoisen teknologisen infrastruktuurin ja laitteiston. Tämän infrastruktuurin kuvaaminen onkin kokonaisarkkitehtuurimallin viimeisen osa-alueen eli teknologia-arkkitehtuurin tarkoitus. (JUHTA 2012a, 29; JUHTA 2012b, 3–4).

Kokonaisarkkitehtuurimallin soveltaminen lähtee organisaation toiminnan tarpeiden ja nykytilan määrittelystä. Tämän jälkeen laaditaan kuvaus tavoitetilasta, jota kohti organisaation tiedonhallintaa tulisi kehittää. Tavoitetila yhdistetään sitä tukeviin kehittämisohjelmiksi ja periaatteiksi. Esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön Koulutus, tiede ja kulttuuri -kohdealueen kokonaisarkkitehtuuriperiaatteissa tulevaisuuden tavoitteiksi on nostettu kohdealueen erilaisten organisaatioiden tietosisältöjen käytön ja hyödyntämisen edistäminen, toiminnan johtamisen ja seurannan muuttaminen tietopohjaiseksi, yhteisten tietomääritelmien luominen sekä yhteisten tietojärjestelmien käyttöönoton tukeminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013).



5 TIEDONHALLINNAN NYKYTILA TYÖPAJAKENTÄLLÄ

Tässä kappaleessa kuvataan työpajatoiminnan tiedonhallinnan nykytila kokonaisarkkitehtuurimallia soveltaen. Kaikki oheisessa nykytilakuvauksessa käytetyt kommentit perustuvat vuoden 2015 aikana työpajakentällä tehtyihin haastatteluihin ja sähköpostikyselyyn. Näitä täydennetään osin vuotta 2014 koskevan valtakunnallisen työpajakyselyn tuloksilla.

Selvityksessä työpajojen tiedonhallintaa tarkastellaan sekä valtakunnallisesta että paikallisesta näkökulmasta, korostaen yhdeltä suunnalta työpajojen tuottaman tiedon valtakunnallista merkitystä ja vertailtavuutta, mutta myös yksittäisten organisaatioiden tiedonhallintaan liittyviä haasteita ja hyviä käytäntöjä.

5.1 TYÖPAJOJEN TIEDONHALLINNAN PERIAATETASO

Kokonaisarkkitehtuurin periaatetason kautta kuvataan työpajojen toiminnan, palveluiden sekä tiedonhallinnan päämääriä ohjaavat juridiset raamit.

Työpajatoimintaa tai sen tavoitteita ei tällä hetkellä ole kirjattu lakiin. Työpajat mainitaan kuitenkin sekä nuorisolain 7 §:ssä sekä työsopimuslain 13. luvun 6 §:ssä. Varsinaisen toiminnan tavoitteita säätelee tarkimmin opetusministeriön **päätös nuorten työpajatoiminnan yleisistä perusteista ja suosituksista** (17/600/2006). Päätöksen mukaan työpajatoiminnan tarkoituksena on parantaa valmennukseen osallistuvan nuoren valmiuksia päästä koulutukseen, suorittaa koulutus loppuun tai päästä töihin avoimille työmarkkinoille. Lisäksi työpajatoiminnan tavoitteena on parantaa nuoren elämänhallintataitoja yksilöllisesti sovitun määräjän puitteissa. Suositusten mukaisesti työpajalla hyödynnetään nuorten valmennuksessa sekä yksilö- että ryhmäohjausta ja työssä oppimista.

Tiedonhallinnan näkökulmasta opetusministeriön päätös määrittää, että työpaja kirjaa ja raportoi nuoren edistymisen ja antaa asianmukaisen palautteen sekä valmentautujalle että palvelun tilaajalle. Palautteen keräämisen tulee noudattaa henkilötietolakia. Lisäksi työpajan odotetaan seuraavan toimintansa vaikuttavuutta raportoidulla nuoren valmentautujan sijoittumisista joko koulutukseen, työhön, muuhun ohjattuun toimintaan tai työttömäksi valmennusjakson aikana sekä puoli vuotta ja vuosi valmennusjakson jälkeen. (Opetusministeriö 2006). Valtionavustusta saaneiden työpajojen osalta vaikuttavuutta ja työpajojen rahoitusperusteita arvioidaan vuosittain toteutettavalla valtakunnallisella työpajakyselyllä.

Tätä kirjoittaessa **nuorisolakia** (72/2006) ollaan uudistamassa. Vaikka lain lopullisesta sisällöstä ei tässä vaiheessa voi sanoa paljoakaan, on todennäköistä, että työpajat tullaan ainakin osin mainitsemaan laissa. Alustavana tavoitteena on ollut saada laki voimaan vuoden 2016 alussa.

Työpajoilla toteutettavat ohjaavien tahojen palvelut ja toimenpiteet on osin kirjoitettu hyvinkin tarkasti toimialakohtaisiin erityislakeihin. Työpajatoiminnan kannalta kolme keskeisintä lakia ovat **laki kuntouttavasta työtoiminnasta** (189/2001), **laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta** (916/2012) sekä **sosiaalihuoltolaki** (1301/2014). Ensin mainittu laki määrittelee tarkasti työpajoilla toteutettavan kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet ja edellytykset. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta taas koskee muun muassa työpajoilla suoritettavia työhallinnon toimenpiteitä, kuten työkokeilua tai palkkatuettua työtä. Sosiaalihuoltolaki määrittelee vastaavasti työpajoilla tapahtuvan kuntoutuksen ehdot.

Toiminnan tavoitteita määrittelevien päätösten tai lakien lisäksi työpajojen on huomioitava tarkasti myös tiedonhallintaan liittyvä yleislainsäädäntö. Tämä määrittelee muun muassa hyvän tiedonhallinnan periaatteita. Keskeisin laki valmentautujan asiakastietojen käsittelyn kannalta on **hen-**

kilötietolaki (523/1999). Henkilötietolain tarkoituksena on turvata yksityisyydensuojaa henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista. Henkilötietolaki määrittelee tarkasti sekä henkilöstörekisterin ylläpitäjän velvollisuudet että rekisteröityjen henkilöiden oikeudet.

Muita työpajojen tiedonhallintaan liittyviä lakeja ovat muun muassa laki julkisen hallinnon tiedonhallinnon ohjauksesta (634/2011), laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä (159/2007), laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), tietoyhteiskuntakaari (917/2014), laki yksityisistä sosiaalipalveluista sekä laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Osa näistä sitoo esimerkiksi työpajoilla toimivia sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia, osa taas liittyy keskeisesti työpajojen sidosryhmätyöskentelyyn tai hyvän tiedonhallintatavan edellytyksiin viranomaistoiminnassa.

Kattava kartoitus työpajojen neljää (oppilaitokset, TE-palvelut, sosiaali- ja terveydenhuolto, perusnuorisotyö) keskeisintä sidosryhmää sitovista tietosuojasäädöksistä löytyy liitteenä. Selvityksen ovat tehneet lakimiehet Eija Warma, Otto Markkanen ja Tuulia Karjalainen lakiasiantoimisto Castren & Snellmanilta. (Liite 2).

5.2 TYÖPAJOJEN TOIMINTA- ARKKITEHTUURI

Toiminta-arkkitehtuurin kuvaamisen tarkoituksena on tunnistaa organisaation tai toimialan ydintoiminnan kannalta keskeiset palvelut, prosessit ja niiden tavoitteet. Nämä muodostavat lähtökohdan kokonaisarkkitehtuurin muiden osa-alueiden kehittämiseksi. Varsinkin viimeaikaisissa sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisissa kokonaisarkkitehtuuriselvityksissä on korostettu saman toimialan organisaatioiden yhtenevien palvelukuvausten ja tiedonhallinnan välistä yhteyttä. Yhtenäiset tavat kuvata toimialan

palveluita mahdollistavat muun muassa organisaatioiden välisen vertailun ja laadun arvioinnin. (mm. Lehmuskoski & Linna 2014; Buure & Kontio 2014).

Sekä haastatteluissa että sähköpostikyselyssä toiminta-arkkitehtuuriin liittyviä teemoja eriteltiin muun muassa työpajojen palveluihin ja palveluprosesseihin liittyvillä kysymyksillä sekä pyytämällä haastateltavia arvioimaan eri organisaatioiden välistä sidoryhmätyöskentelyä tiedonkulun sujuvuuden näkökulmasta.

Työpajojen valmennuspalvelut

Valmennuspalveluiden (mm. starttivalmennus, kuntouttava valmennus, työvalmennus, työhönvalmennus) tuottaminen ja valmentautujan yksilöllisen ja yhteisöllisen kasvun tukeminen ovat työpajan ensisijaisia palvelutehtäviä. Haastatteluiden aikana palveluiden ja tiedonhallinnan suhdetta käsiteltiin muun muassa mitattavuuden ja vertailtavuuden näkökulmista.

Haastatelluilla työpajoilla valmennuspalvelut, niiden tavoitteet ja sisällöt vaihtelivat suuresti. Ensisijaisena syynä tähän olivat työpajojen väliset toiminnalliset erot. Osa pajoista työskenteli esimerkiksi ainoastaan kuntouttavaa valmennusta tarvitsevien valmentautujien kanssa, toisilla keskeinen valmentautujaryhmä taas olivat pääasiassa työhallinnon kautta työpajalle ohjatut nuoret. Tiedonhallinnan kannalta keskeisten prosessien, kuten mittaamisen ja vertailun kannalta työpajatoiminnan ja sen palveluiden monimuotoisuus on suuri haaste. Neljä haastateltavaa kommentoikin, että työpajaorganisaatioiden tuottamien valmennuspalveluiden vaikuttavuuden vertaileminen puhtaasti samoilla mittareilla, ilman tarkkoja reunaehtoja, voi olla vaikeaa, ellei jopa mahdotonta.

Haastatteluaineiston kautta tarkasteltiin myös, millaisilla tavoilla ja millaisia käsitteitä käyttäen työpajat määrittivät valmennuspalveluitaan, niiden tavoitteita ja sisältöjä. Suurimmalla osalla haastatelluista työpajois-

ta palveluihin liittyvät käsitteet ja termit olivat organisaatiosta riippumatta suhteellisen samankaltaisia, mutta poikkeuksiakin löytyi. Esimerkiksi samasta valmennuspalvelusta saatettiin organisaatiosta riippuen käyttää hieman erityyppistä nimeä. Vastaavasti samankaltaiselta näyttävän valmennuspalvelun, kuten starttivalmennuksen alta saattoi löytyä hyvin vaihtelevia sisältöä ja tavoitteita. Esimerkiksi tietojärjestelmien yhtenäisten tietorakenteiden ja tilastoinnin näkökulmasta on erityisen tärkeää, että samalla käsitteellä tarkoitetaan samaa asiaa.

Palveluihin liittyvien käsitteiden ja termien yhtenäistäminen nähtiin haastatteluissa tärkeänä. Kaksi haastateltavaa kommentoi, että käsitteiden ja termien yhteneväisyys voisi korostaa myös työpajatoimintaa yhtenä kokonaisuutena. Yhtenäisten käsitteiden ja toiminnan mittaamisen välinen yhteys ymmärrettiin myös hyvin. Käsitteisiin liittyvää yhtenäistämistä on varsinkin TYPY:n toimesta tehty useita vuosia, ja tämä työ nähtiinkin erittäin arvokkaaksi. Sitä on edelleen kuitenkin syytä jatkaa.

Sen sijaan palveluiden sisältöihin liittyvään yhtenäistämiseen haastateltavat suhtautuivat skeptisemmin. Moni haastateltava koki juuri valmennuspalveluiden sisältöihin liittyvän joustavuuden ja vaihtelun yhdeksi työpajatoiminnan tärkeimmistä elementeistä. Joustavuuden ansiosta työpajojen on mahdollista toteuttaa aidosti valmentautujan näköistä palvelua ja reagoida nopeasti paikallisiin palvelutarpeisiin. Vaikka palvelusisältöjen tiukempi määrittely ja rajaaminen mahdollistaisikin osittain niiden selkeämmän mittaamisen ja vertailun, koettiin olennaiseksi, että toimialan joustavuudesta pidetään kiinni.

Työpajojen palveluprosessit

Työpajojen palveluprosessikuvausten päämääränä on havainnollistaa niin valmentautujille, henkilöstölle kuin ohjaaville tahoille tai työpajapalveluiden tilaajille, kuinka työpajan tuottama valmennuspalvelu etenee.

Prosessikuvaukset ovat olennaisessa roolissa, kun työpajoilla tapahtuvaa työtä tehdään näkyväksi. Tarkat prosessikuvaukset mahdollistavat myös eri organisaatioiden välisten toimintojen vertailun ja arvioinnin. Puhtaasti tiedonhallinnan näkökulmasta prosessikuvaukset ovat lisäksi hyvä tapa jäsentää tiedon siirtoon ja -jakeluun liittyviä tehtäviä ja työvaiheita työpajalla.

Esimerkiksi julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta (JUHTA) suosittelee valtionhallinnon viranomaisia kuvamaan prosessinsa neljällä tasolla: prosessikarttana (*toiminnan yleiskuva*), toimintamallina (*prosessihierarkia*), prosessinkulkuna (*palveluiden periaatteet*) ja työnkulkuna (*palvelun työvaiheet*) (JUHTA 2012d, 6). Suositusten mukaisesti kuvausten yksityiskohtaisuus lisääntyy aina tasolta toiselle siirryttäessä. Varsinkin työnkulkukaavio on tiedonhallinnan näkökulmasta suositeltavaa mallintaa mahdollisimman tarkaksi niin, että organisaatiossa kerättävät tiedot, niiden keräämisestä vastaavat henkilöt sekä sidosryhmät, joille tieto lähetetään, tehdään näkyviksi.

Työpajatoimijat vastaavat palveluprosessien kuvauksistaan pääsääntöisesti itse. Osa haastatelluista työpajoista oli mallintanut palvelunsa esimerkiksi kuntien omia pohjia tai kaupallista IMS-järjestelmää hyödyntäen. Valtakunnallinen työpajayhdistys on myös tarjonnut työpajojen käyttöön erityyppisissä hankkeissa (mm. VALU, Palvelutori, Starttivalmennus) kehitettyjä pohjia.

Sähköpostikyselyn perusteella noin 74 prosenttia (71 kpl) vastanneista organisaatioista oli kuvannut jollakin tasolla palveluprosessinsa. Näistä vastaajista lähes kaksi kolmasosaa oli kuvannut prosessit myös niin, että niistä näkyivät erilaiset tiedonkäsittelyyn ja -siirtoon liittyvät osavaiheet. Noin neljännekseltä vastaajista palveluiden prosessikuvaukset puuttuivat.

Tarkkuus, jolla palveluprosesseja ja niihin liittyviä työvaiheita mallinnettiin, vaihteli työpajakohtaisesti. Osa haastatelluista pajoista oli kuvannut palvelunsa hyvinkin

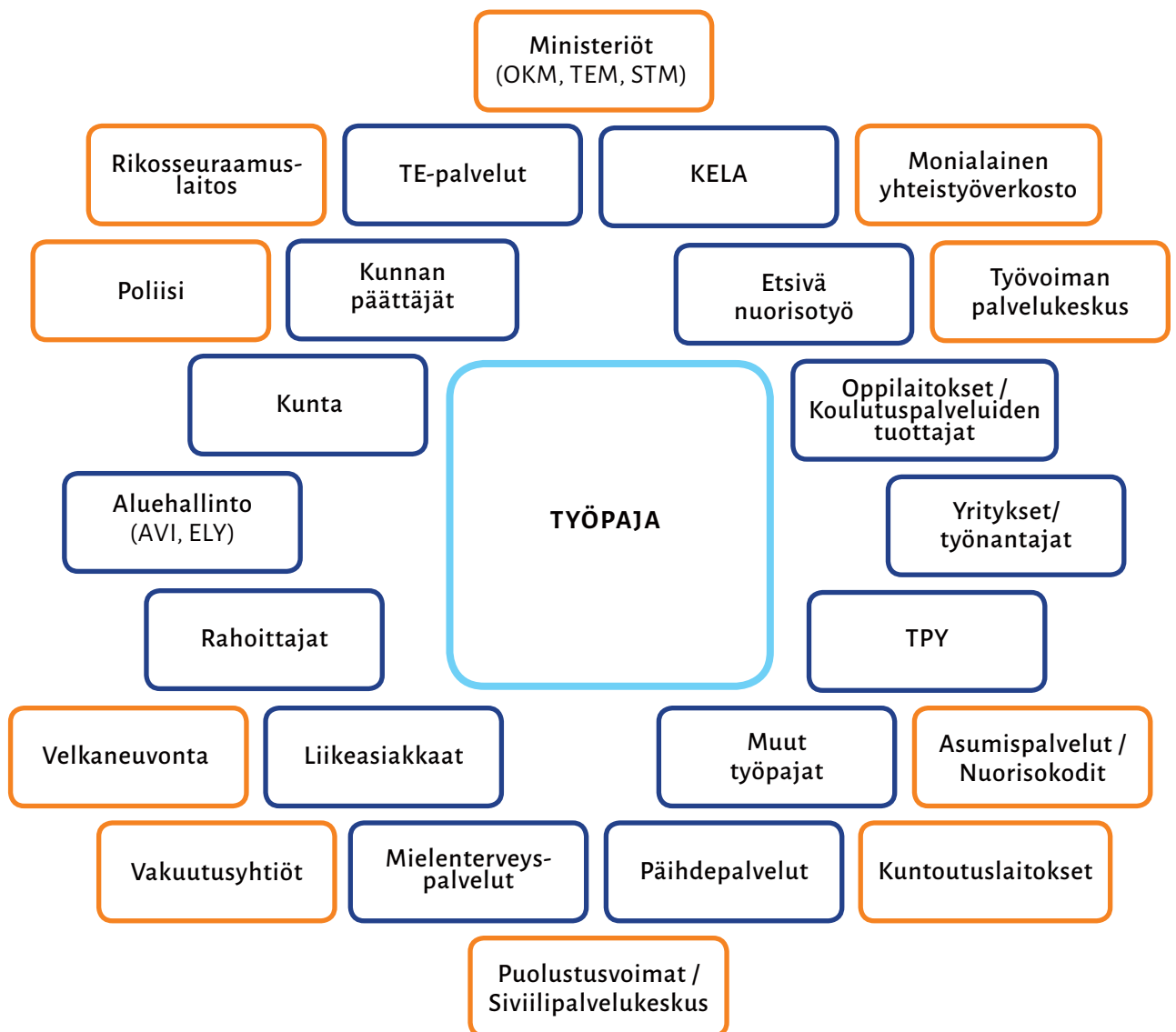
tarkkana prosessikaaviona ja eriteltyt muun muassa työvaihe työvaiheelta, millä tavalla valmennuspalvelut ja niihin liittyvät tukiprosessit etenevät ensimmäisestä yhteydenotosta valmentautujan loppuarviointiin. Toisissa kuvauksissa palveluja käsiteltiin yleisten prosessikarttojen avulla. Kuvauksia myös hydynnettiin vaihtelevasti työpajan markkinoinnissa tai palveluiden myynnissä.

Työpajojen sidosryhmät ja tiedonkulku

Palveluiden lisäksi toiminta-arkkitehtuuri erittelee työpajojen sidosryhmäverkoston sekä niihin liittyvän tiedonkulun. Työpajaorganisaatioiden sidosryhmäverkostot ovat valtakunnallisesti erittäin monialaisia. Vuoden 2014 valtakunnallisen työpajakyselyn mukaan työpajat tekevät aktiivisinta yhteistyötä muun muassa työhallinnon, kunnan sosiaalitoimen, etsivän nuorisotyön ja ammatillisten oppilaitosten kanssa. Lähes yhtä aktiivista yhteistyötä kerrottiin olevan myös kunnan nuorisotoimen, mielenterveyspalveluiden, Kelan sekä yritysten suuntaan. Suppeampaa yhteistyötä oli muun muassa puolustusvoimien, poliisin ja vakuutusyhtiöiden kanssa. (Bamming & Sundvall 2015).

Kaikki selvitystä varten haastatellut työpajat olivat kartoittaneet laaja-alaisesti sidosryhmäverkostonsa. Kunkin sidosryhmäyhteistyön aktiivisuus vaihteli kuitenkin runsaasti esimerkiksi työpajan toiminnallisista painopisteistä riippuen. Kuvassa 4 eritellään työpajojen tyypillisimpiä sidosryhmiä. Tummennetulla on merkitty valtakunnallisen työpajakyselyn ja haastatteluiden pohjalta tärkeimmiksi nousseet yhteistyökumppanit.

Sidosryhmien ja työpajan välinen hyvä tiedonkulku on tärkeässä roolissa, kun selvitetään muun muassa uusien valmentautujien taustaa, palveluntarvetta ja jatkosijoittumismahdollisuuksia. Lisäksi sidosryhmiin liittyvä tiedonkulku on tärkeä osa työpajan johtamista ja toiminnan suunnittelua. Kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin



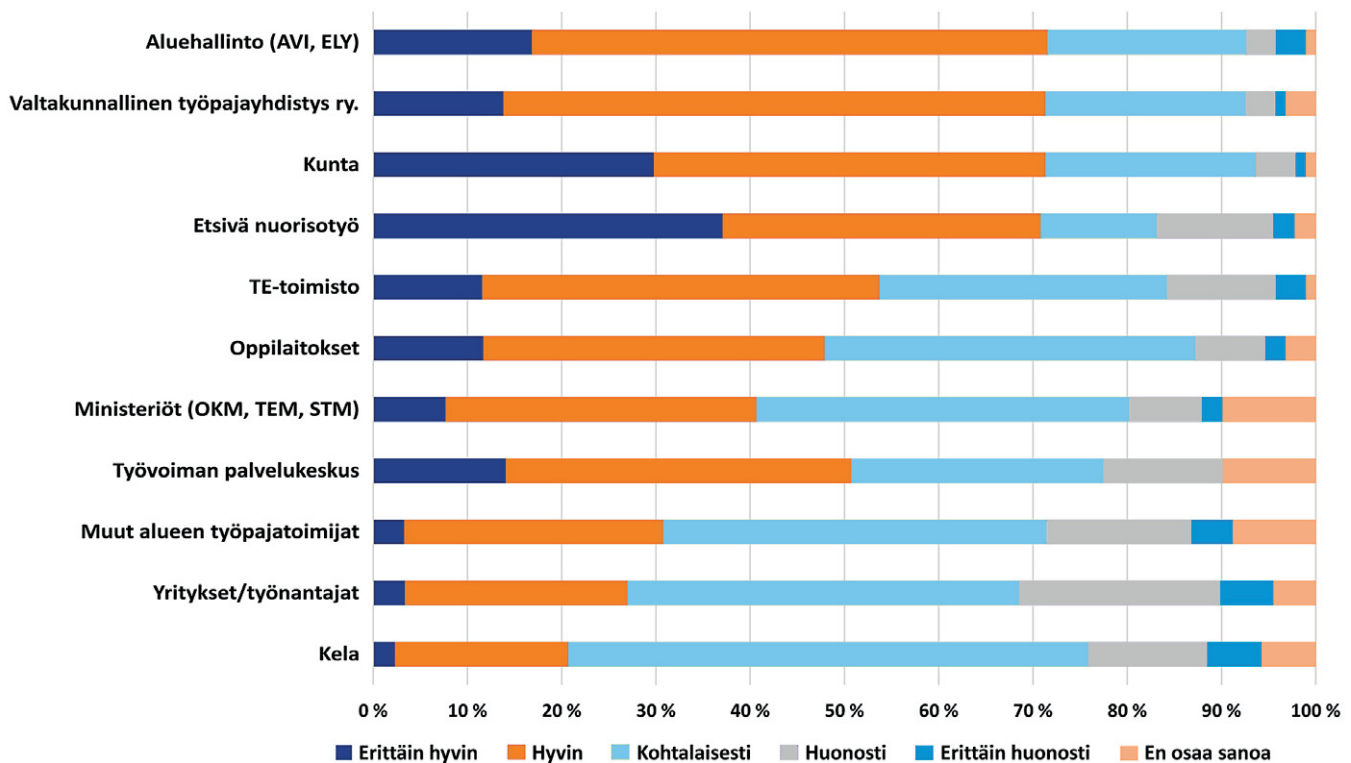
Kuva 4. Esimerkki työpajan sidosryhmäverkostosta (kts. Hämäläinen 2014)

työpajatoiminnan kannalta olennainen tieto liikkuu työpajan ja eri organisaatioiden välillä. (Kuva 5).

Työpajojen kannalta olennaisen tiedon luonne vaihteli sidosryhmäkohtaisesti. Esimerkiksi työpajojen ja ohjaavien tahojen välisen yhteistyön kannalta olennaiseksi koettiin valmentautujia ja heidän taustaansa tai tulevia sijoittumismahdollisuuksia koskeva tieto. Kunnalta kaivattiin taas tietoa muun muassa alueen taloustilanteeseen ja työllisyyteen kohdistuvista muutoksista. Yritysyhteistyön kannalta olennaista tietoa saattoi olla avointen työpaikkojen määrä ja muut työllistymis-

mahdollisuudet. Aluehallintoon, ministeriöihin ja TPY:een kohdistuvat tietotarpeet taas liittyivät muun muassa lakivalmisteluista tiedottamiseen, työpajoja koskevaan tutkimustietoon ja erilaisten kehittämishankkeiden tulosten levittämiseen.

Selkeästi parhaiten vastaajat arvioivat tiedonkulun toimivan aluehallinnon, TPY:n ja kuntien suuntaan. Kuntien osalta positiivista tulosta selitti osittain se, että moni kyselyyn vastanneista työpajoista toimi itse kunnallisen organisaation sisällä, jolloin tiedonkulku saattoi olla eri toimintayksiköiden välillä selkeämpää. Yhdessä haastattelupaikassa kunta



Kuva 5. Kuinka hyvin työpajat saavat toimintansa kannalta olennaista tietoa eri sidosryhmiltä? (n=91–95)

oli jopa ottanut vapaaehtoisesti vastuulleen valmentautujien sijoittumisten seurannan. TPY:n roolia korostettiin vaikuttamistyöhön ja valtakunnallisiin kehittämishankkeisiin liittyvän tiedonvälittämisen, sekä työpajojen alueellisiin verkostoihin liittyvän toiminnan osalta.

Etsivän nuorisotyön ja työpajojen välinen tiedonkulku keräsi kyselyssä eniten ”erittäin hyvä”-vastauksia. Haastatteluissa kerrottiin, että suurin osa etsivistä tuntee usein työpajatoiminnan periaatteet hyvin ja välittää työpajoille tasaisin väliajoin tietoa uusista asiakkaista. Etsivällä nuorisotyöllä ja työpajoilla on tietojärjestelmien puolesta osittain jopa yhteinen tietorakenne PARTY- ja PAREnt-ohjelmien kautta. Kahdessa vastauksessa toivottiinkin, että kyseiset ohjelmat integroituisivat vielä selkeämmin yhdeksi kokonaisuudeksi. Näin esimerkiksi työpajojen henkilökunta näkisi välittömästi, ketä etsivien kautta on mahdollisesti tulossa työpajoille. PAR-ohjelmissä tämä onkin asetettu yhdeksi tulevaisuuden tavoitteeksi.

Tiedonkulku arvioitiin sähköpostikyselyssä keskimäärin kohtuulliseksi TE-toimistojen, oppilaitosten ja työvoiman palvelukeskuksen suuntaan. Haastatteluiden aikana vastaukset jakautuivat erityisesti TE-toimistoyhteistyön osalta selkeästi kahtia. Vajaa puolet haastateltavista oli kokenut, että TE-toimiston ja työpajan välinen yhteistyö ja sitä kautta tiedonkulku toimi nykyisellään erittäin mallikkaasti. Näillä työpajoilla oli muun muassa säännöllisiä tapaamisia ja aktiivista yhteistoimintaa TE-toimiston henkilöstön kanssa. Toisten haastateltavien mielestä TE-toimistoyhteistyö oli ratkaisevalla tavalla heikentynyt viime vuosien aikana. Heikentymisen haastateltavat yhdistivät muun muassa TE-toimipisteiden lakkauttamiseen, eriäviin säädös- ja lakitulkintoihin sekä TE-toimistojen organisaatiouudistuksesta johtuviin tietokatkoksiin. Usein näiden seurauksena on ollut ohjautuvuuden heikentyminen.

Kaikkein heikoimmaksi vastaajat kokivat tiedonkulun Kelan, yritysten ja muiden työpajojen suuntaan. Varsinkin Kelan kautta

työpajoille tulevista valmentautujista saatu tieto koettiin usein suppeaksi. Kelan osalta asiakastietojen saatavuuteen vaikuttavatkin usein tiukat tietosuojarajoitteet, jotka estävät virkailijoita luovuttamasta kaikkia työpajoilla tarpeelliseksi katsottuja tietoja. Yksi asiaa kommentoinut haastateltava kuitenkin toivoi tietosuojasäädösten tulkintaan joustavuutta, varsinkin kun tarkoituksena on edesauttaa esimerkiksi yksittäisen nuoren tilannetta. Samalla kuitenkin tiedostettiin, että usein tulkinnan joustaminen on mahdotonta.

Yritysten ja työpajojen välistä yhteistyötä ja tiedonkulkua toivottiin lähes kaikilta osin paremmaksi. Yritykset koettiin varsinkin työllisyystavoitteita painottavissa työpajoissa erityisen tärkeiksi yhteistyökumppaneiksi. Tietoa niiden tarjoamista työpaikoista tuli työpajoille kuitenkin verrattain vähän. Osa työpajoista oli ottanut käyttöön työkaluja, joiden avulla yritys yhteistyötä ja esimerkiksi jatkosijoittumismahdollisuuksiin liittyvä tiedonkulkua oli tehostettu. Esimerkiksi Lahden kaupungin nuorten työpajoilla oli vuoden 2015 alussa otettu käyttöön *Matkalla duuniin!* -palvelu, jonka tarkoituksena on saada valmentautujina olevat nuoret ja työnantajat kohtaamaan työkokeilun, oppisopimuksen tai työpaikan merkeissä. Muutamalla työpajalla oli käytössä omaan tietojärjestelmään integroitu yritysrekisteri, jonka kautta valmentautujia ja yrityksiä pystyttiin helpommin yhdistämään.

Muiden työpajojen osalta tiedonkulun haasteeksi koettiin yhteisen tietojärjestelmän tai -kannan puute. Yksi haastateltava toi esiin tilanteen, jossa valmentautuja tuli työpajan asiakkaaksi toisen työpajan tai kunnan kautta. Ilman yhteistä tietojärjestelmää tai tiedonjakokanavaa joudutaan valmentautujan tietojen kartuttaminen aloittamaan uudella työpajalla täysin tyhjästä. Yleisesti toivottiin lisää työpajojen yhteistä koordinaatiota päällekkäisten palveluiden ja keskinäisen kilpailun välttämiseksi.

TE-hallinnon kanssa yhteistyö takkuu, koska mitään tietoja ei voi siirtää. Myös sosiaalityö on vaikea yhteistyökumppani.

Työvoimahallinnon uudistaminen on vielä hakenut uomiaan tiedonkulun saamiseksi joustavaksi, muilta osin yhteistyö eri tahojen kanssa on ollut saumatonta.

Tiedonkulku on paremmissa kantimissa, koska kunnassa on työllisyysyksikkö koordinoimassa työllisyystoimia ja välittämässä ja hankkimassa tietoa. Ilman sitä työpajat olisivat aika pimennossa.

Viranomaistasolla tiedonkulku on kohtuullista. Tämä on ennen kaikkea resurssikysymys. ALU-verkostoja kehittämällä tiedonkulku työpajojen kesken voisi kehittyä entisestään.

Kuten myös aikaisemmissa työpajojen yhteistyöverkostoja koskevissa selvityksissä on todettu, suurin sidosryhmäyhteistyötä koskeva haaste oli liiallinen keskittyminen henkilötason yhteydenpitoon (Kapanen 2015, 82–83). Moni haastevaltava totesikin, että henkilötasolla tiedonkulku on lähes poikkeuksetta hyvää lähes kaikkialle, mutta organisaatiotasolla tilanne voi olla täysin päinvastainen.

5.3 TYÖPAJOJEN Tietoarkkitehtuuri

Työpajojen tietoarkkitehtuurin nykytilakuvausten avulla jäsenetään tiedontuotantoon ja pajoilta kerättyjen tietojen luonteeseen liittyviä kysymyksiä. Tätä selvitystä varten tehdyissä haastatteluissa ja sähköpostikyselyssä tietoarkkitehtuurisuunnittelua sivuttiin käsittelemällä erikseen työpajojen dokumentointi-, tilastointi- ja raportointikäytäntöjä sekä vaikuttavuuden mittaamiseen käytettäviä menetelmiä.

Toiminnan dokumentointi työpajalla

Dokumentointi eli asiakastiedon kerääminen ja tallentaminen liittyy tällä hetkellä kaikkiin työpajavalmennuksen vaiheisiin alkukartoituksesta loppuarviointiin. Sekä valmentautujan että valmentajan tietoturvan näkökul-

masta on tärkeää, että valmennusprosessin aikana toteutuneet tapaamiset, keskustelut, suunnitelmat ja onnistumiset dokumentoidaan säännöllisesti ja ennalta sovitut kriteerit täyttäen. Näin tarvittavat tiedot ovat aina valmentajien hyödynnettävissä. Tärkeätä on myös ymmärtää, että ilman dokumentointia työpajoilla tehtävä työ voi helposti jäädä näkymättömäksi kun ulkopuoliset tahot tarkastelevat toimintaa.

Valmennuksen dokumentointivaiheet

Haastatteluiden ja sähköpostikyselyn aikana vastaajia pyydettiin kuvailemaan oman organisaationsa tyypillistä valmennusprosessia dokumentoinnin eri työvaiheiden näkökulmasta. Henkilöstön näkökulmasta tärkeimmiksi dokumentaatiovaiheiksi kuvattiin valmentautujan alkukartoitus, alku-, väli- ja loppuarvioinnit sekä erilaiset palautteenantotilanteet. Näiden kautta saatava tieto palveli työpajan perustoimintaa kaikkein voimakkaimmin. Kaikilla työpajoilla tiedon kerääminen alkoi organisaation ja ohjaavan tahon välille muodostettavasta valmennussopimuksesta, johon kirjattiin palvelu- ja toimenpidekohtaisesti valmennukselle asetetut yleistavoitteet.

Valmentautujaa koskevan yksilöllisen tiedon kerääminen aloitettiin työpajoilla alkukartoituksesta. Alkukartoituksessa valmentautujan taustatiedot kirjataan työpajan omaan tietojärjestelmään tai arkistoon. Taustatiedot kartoitettiin pajoilla muun muassa sukupuolen, iän, äidinkielen, koulutuksen, työhistorian, yhteystietojen, ohjaavan tahon, suoritettavan palvelun tai toimenpiteen ja siihen liittyvien tavoitteiden osalta. Vielä vuoden 2014 työpajakyselyn perusteella monelta työpajalta puuttui järjestelmistään tietoja muun muassa valmentautujien koulutustaustasta, äidinkielestä ja ohjaavasta tahosta (Bamming & Sundvall 2015). Alkukartoituksen aikana valmentautujalta on myös ehdottomasti pyydettävä lupa tietojen vaihtoon kaikille niille organisaatioille, jotka ovat mukana valmen-

tautujaa koskevassa yhteistyössä (Huumonen ym. 2014, 34).

Alkukartoituksen aikana ohjaavien tahojen suunnitelma ja siihen liittyvät pitkän aikavälin tavoitteet pilkotaan osiin, ja niiden pohjalta laaditaan valmentautujakohtainen valmennussuunnitelma. Valmennussuunnitelmasta käyvät ilmi valmennuksen yksilökohtaiset päämäärät ja osa-tavoitteet sekä käytännön toimet, joilla niihin päästään. (Huumonen 2014, 11). Valmennusjakson lopussa työpajan on pystyttävä dokumentoidun tiedon avulla havainnollistamaan, kuinka näiden tavoitteiden toteutumista on tuettu.

Alkukartoituksen ja valmennussuunnitelman laatimisen jälkeen työpajan tehtävänä on arvioida valmentautujalle asetettujen tavoitteiden toteutumista tasaisin väliajoin. Arviointi tapahtuu alku-, väli- ja loppuarviointien avulla. Alkuarviointi toteutetaan tyypillisesti noin kuukausi valmennuksen alettua. Tyypillisesti alkuarvioinnin tekemiseen osallistuu valmentautujan lisäksi sekä yksilöettä työvalmentaja. Tapaamisen aikana valmentautujan työ- ja toimintakykyyn liittyviä tekijöitä arvioidaan ensimmäisten viikkojen havaintojen ja valmentautujan itsearviointien pohjalta. Arvioinnissa käytetään apuna erilaisia arviointityökaluja ja -malleja.

Käytössä olleet arviointityökalut, -mallit ja -käytännöt vaihtelevat usein työpajakohdasta. Haastatteluiden perusteella voidaan sanoa, että organisaatorajat ylittäviä arviointipohjia oli käytössä vähän. Poikkeus oli noin 40 työpajalla käytössä oleva VAT-toiminnanohjausjärjestelmä, joka sisältää kansainväliseen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveydentilan kuvaamiseen pohjautuvan ICF-arvioinnin. Sitäkin pajat käyttivät usein eri tavoilla. Yhtenäisen arviointipohjan tarjosi myös erityisesti työkyvyn arviointiin keskittynyt IMBA/Melba-järjestelmä. Lisäksi TPY:n Erilaiset oppijat -hankkeessa on kehitetty ja leviitetty kentälle lomakkeita valmennustarpeen havainnointiin ja arviointiin (Koskinen & Hautaluoma 2009). Opinnollistamista tukemaan on kehitetty myös useita laajalle levinneitä

osaamisen tunnistamisen välineitä kuten OS-SU-osaamiskarttatyökalu.

Arviointien välissä valmentautujan päivittäisestä toiminnasta kerättiin tietoa erityyppisillä työmaapäiväkirjoilla tai portfolioilla. Tyypillisesti työmaapäiväkirja toimi pajoilla työ- ja yksilövalmentajien työkaluna, johon kirjattiin valmentautujan läsnäolot sekä tieto siitä, millä tavalla valmentautuja on kunkin päivittäisen työtehtävän osalta suoriutunut. Portfolioon valmentautijat pystyivät taas keräämään havainnollistavaa materiaalia omista työsuorituksistaan. Yllättävää oli, että valtakunnallisen työpajakyselyn mukaan ainoastaan 35 prosenttia työpajoista hyödynsi työmaapäiväkirjaa tai portfolioa aktiivisesti toiminnassaan.

Työmaapäiväkirjaa aktiivisesti hyödynsivät työpajat kokivat sen yhdeksi tärkeimmistä dokumentointivälineistään, joka edusti hyvällä tavalla valmentautujalähtöisyyttä. Puuteeksi koettiin, että hyvin harvalla työpajalla valmentautijat pääsivät itse kirjaamaan subjektiivisia kokemuksiaan työmaapäiväkirjaan. Haastateltavat näkivät, että tällainen ominaisuus voisi olla päivittäisen työn kannalta hyvin hyödyllinen. Valmentautujan oman vapaamuotoisen päivittäiskuvauksen ajateltiin edistävän muun muassa arviointeja nopeampaa tuen tarjoamista valmentautujan elämäntilanteessa tapahtuviin muutoksiin. Toisaalta kaksi haastateltavaa kertoi, että työmaapäiväkirjan haasteena on se, että valmentautujien valmiudet tuottaa omia tuntemuksiaan ja toiveitaan kuvailevaa tekstiä vaihtelevat usein suuresti.

Valmennusjakson lopussa työpajoilla suoritetaan loppuarviointi. Sen aikana käydään läpi valmentautujan tavoitteiden toteutuminen ja hänen palautteensa työpajalle. Loppuarviointi perustui hyvin monella työpajalla sekä valmentautujan itsearviointien ja valmentajien havaintojen kautta tapahtuvaan keskusteluun. Palautteen keräämisen osalta työpajojen käytännöt vaihtelivat paljon. Esimerkiksi organisaatorajat ylittäviä palautepohjia tai -lomakkeita oli käytössä hyvin vähän. Neljä samaa palautepohjaa käyttänyttä

työpajaa oli kokenut niiden kautta saadun tiedon erittäin hyväksi vertaiskehittämisen välineeksi.

Opinnollistamista toteuttaneilla työpajoilla oli usein käytössä valmennusjakson lopussa valmentautujalle jaettava osaamistodistus. Todistuksen avulla valmentautujan oli helppo tehdä näkyväksi työpajoilla saavutettu osaaminen ja valmennusjakson tapahtumat. Todistus koettiin työpajoilla hyväksi tavaksi edistää valmentautujien työllistymismahdollisuuksia.

Työpajan dokumentointivelvoite ei lopu valmentautujan lähtiessä työpajalta. Valmennusjakson jälkeen työpajan tulee seurata valmentautujan jatkosijoittumista tasaisin väliajoin. Lisäksi työpajan tulee raportoida toiminnastaan sekä paikallisille että valtakunnallisille rahoittajille (mm. OKM). Varsinkin pidempiaikaisten sijoittumisten seuranta koettiin monilla työpajoilla erittäin haasteelliseksi järjestää. Ongelmaksi nostettiin työpajojen pienet henkilöstöresurssit ja sidosryhmien välinen heikko tiedonkulku. Käytännössä seuranta jouduttiin toteuttamaan usein sähköposti- ja tekstiviestikyselyiden tai aikaa vievien puhelinsoittojen avulla. Näin kerätty seurantatieto nähtiin monelta osin rikkonaiseksi ja epäluotettavaksi. Työpajat toivoivat varsinkin TE-toimistoilta enemmän tiedonvaihtoa seurantojen kohteina olevien henkilöiden nykytilanteen selvittämiseksi.

Pieni osa työpajoista keräsi valmennusjakson jälkeen palautetta valmentautujien lisäksi myös ohjaavilta tahoilta tai liikeasiakkailta. Nämä palautteet keskittyivät muun muassa sidosryhmäyhteistyön toimivuuteen ja työpajoista saatuihin kokemuksiin. Niistä saatu tieto koettiin erittäin tärkeäksi toiminnan kehittämisen apuvälineeksi. Näitä palautteiden käyttöä olisikin syytä ottaa käyttöön laajemminkin.

Dokumentointi osana työpajan arkea

Sekä haastateltavia että sähköpostikyselyn vastaajia pyydettiin kuvailemaan dokumentaation merkitystä toiminnalle. Lähes kaikki

jakoivat näkemyksen, että dokumentointi on tärkeä osa työpajoilla tapahtuvaa valmennusta ja tiedon avulla johtamista. Hyvin dokumentoidun tiedon ajateltiin tukevan erityisesti työn näkyväksi tekemistä. Sen koettiin myös edesauttavan valmentajien itsearviointia ja laadun seurantaa sekä rahoituksen jatkumista. Dokumentoinnin koettiin myös lisäävän työpajatoiminnan läpinäkyvyyttä, ammattimaisuutta ja yhdenmukaisuutta.

Tavoitteellinen toiminta vaatii dokumentointia, muuten tämä olisi pelkkää puuhastelua.

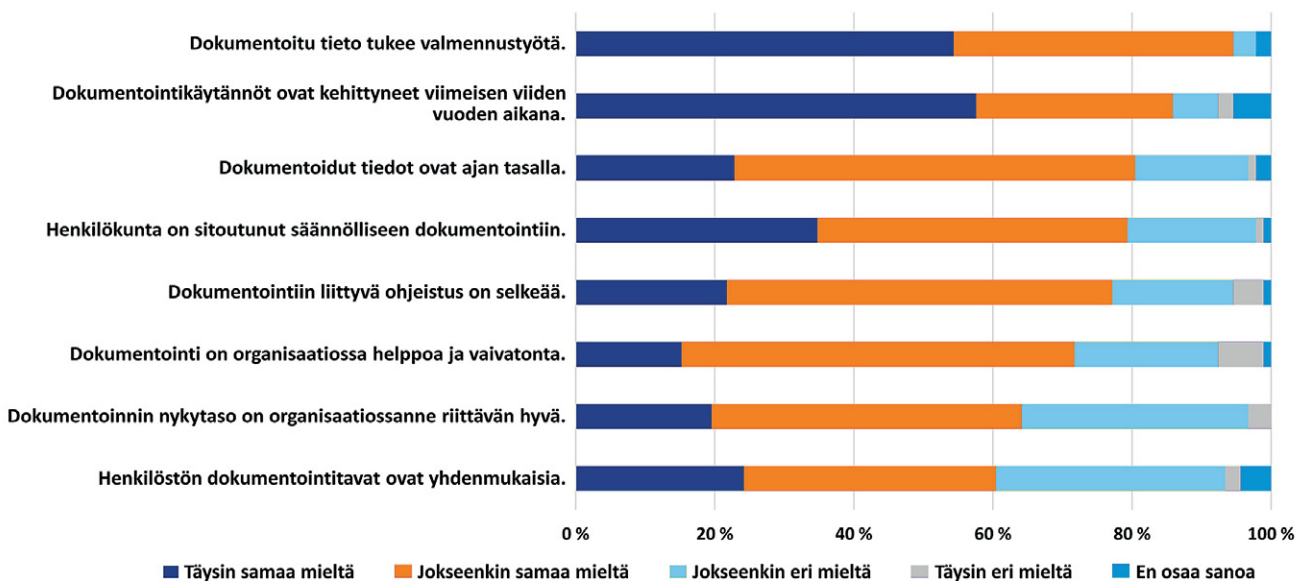
Dokumentointi on tärkeä osa laadukasta valmennusta ja toiminnan kehittämistä. Dokumentoinnilla pystytään jälkeenpäin todentamaan valmennusjaksolla toteutetut toimenpiteet ja tulokset.

Asiakashallinnan näkökulmasta dokumentointi on välttämätöntä. Mikäli yksiköllä on tarkoitus kehittää ja tuotteistaa toimintaansa, tarvitsee se suoritustietoja sekä asiakasodotuksiin ja asiakaspalautteisiin liittyvää dataa. Yksi merkittävä asia dokumentaatiossa

on tiedon jäljitettävyys. Se lisää sekä tuottajan, tilaajan ja asiakkaan tietoa palvelun sisällöstä.

Sähköpostikyselyssä dokumentoinnin erilaisia osa-alueita hahmotettiin kahdeksan väitteen kautta (Kuva 6). Sähköpostikyselyyn vastanneista pajoista 94 prosenttia oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että tällä hetkellä pajoilla dokumentoitu tieto tukee heidän organisaatiossaan tapahtuvaa valmennustyötä. Ainoastaan kolme prosenttia ei jakanut kyseistä näkemystä. Toiminnan tukeminen onkin yksi hyvän dokumentaation tärkeimmistä tavoitteista.

Työpajakentän dokumentointikäytännöt ovat kehittyneet runsaasti viimeisten viiden vuoden aikana. Kyselyssä tämän väittämän jakoi täysin tai osittain runsaat 86 prosenttia vastanneista. Yhdeksi dokumentaatiokäytäntöjen kehittämisen kiintopisteeksi moni haastateltava nosti opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallisen työpajakyselyn. Kyselyyn vastaaminen on edellyttänyt OKM:n valtionavustusta hakevilta työpajoilta kokonaisvaltaista tiedonhallintaan, tietojärjestelmiin ja



Kuva 6. Työpajojen dokumentointiin liittyviä väittämiä (%). (n=92)

dokumentointikäytäntöihin panostamista. Monilla työpajoilla keskeinen syy tiedonhallinnan kehittämiseksi oli myös tarve saada omasta toiminnasta selkeämpi kokonaiskuva.

Noin 81 prosenttia kyselyyn vastanneista oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että dokumentoidut tiedot olivat työpajalla ajan tasalla. Yhtä suuri osuus arvioi valmennushenkilökunnan olevan sitoutunutta säännölliseen dokumentointiin. Haastateltavat kertoivat, että monelta osin henkilöstön sitouttaminen yhdenmukaiseen dokumentointiin oli ollut pitkä prosessi, joka oli vaatinut paljon työtä ja koulutusta. Varsinkin dokumentoinnin juurruttaminen ja havaintojen sanoittaminen työvalmennuksessa koettiin osin haastavaksi. Ohjeistusta tarvittiin lisää (vrt Laaksonen ym. 2011).

Selkeästi vähiten vastaajat jakoivat näkemyksen "Henkilöstön dokumentointitavat ovat yhdenmukaisia". Ainoastaan 60 prosenttia vastaajista oli tämän väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Moni haastateltu esimies koki, että esimerkiksi yksilö- ja työvalmennuksen dokumentointikäytännöt poikkeavat tällä hetkellä monesti toisistaan. Usein saman ammattikunnan valmentajillakin koettiin olevan hyvin vaihtelevia dokumentointitapoja. Toiset kirjoittavat valmentautujista hyvin suppeita kuvauksia, kun toiset taas voivat dokumentoida jopa liikaa tietoa.

Kyselyn perusteella reilu kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että työpajan dokumentaation taso ei ollut nykyisellään riittävän hyvä. Esimerkiksi työpajatoiminnan sisällöllisen monimuotoisuuden kerrottiin lisäävän vaikeutta saada aikaiseksi yksi kaiken kattava dokumentaatiopohja. Toiseksi merkittäväksi haasteeksi nostettiin se, että työpajat eivät aina dokumentoi toimintaansa samojen käytäntöjen tai tietorakenteiden pohjalta. Kaksi haastateltavaa kommentoi, että tästä syystä esimerkiksi työpajoilla kerättävän valtakunnallisen tiedon hyödyntäminen tutkimuskäytössä voi olla vaikeaa.

Asiakastietojen syöttö tulisi tehdä sellaisella tavalla, että se tuo jotain lisäarvoa omalle toiminnalle, eikä aina vain sille, jolle dataa lähetetään. Pakonomaisuus ja -tahtisuus ovat pahasta, ne eivät kehitä toimintaa suuntaan eivätkä toiseen.

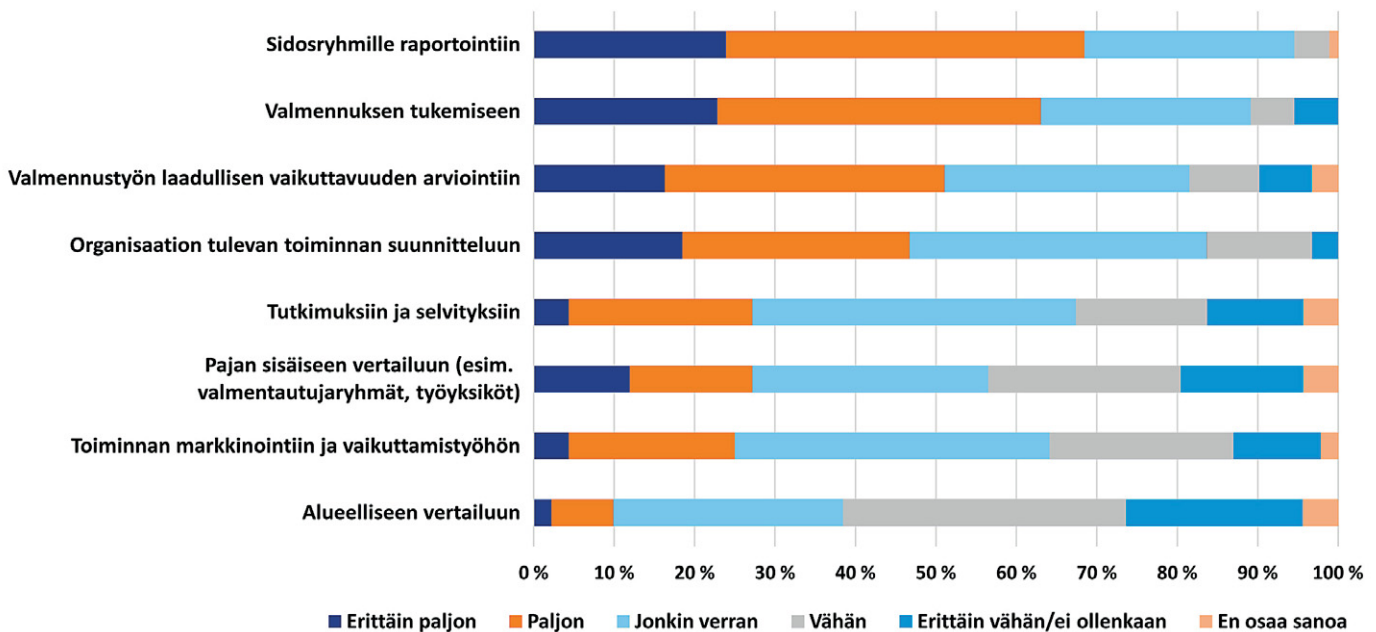
Asiakaspohjan erilaisuuksien (kuntouttava työ, kehitysvammaisten työtoiminta, kehitysvammaisten päivätoiminta) johdosta yhtä kaiken kattavaa dokumentaatiopohjaa tai -järjestelmää, josta saataisiin vertailukelpoista tietoa, on hyvin vaikea tehdä.

Kerättävä tieto tulisi olla toiminnan kannalta merkityksellistä ja tulee huomioida se, että pajat toimivat todella erilaisissa ympäristöissä ja siten liian yksityiskohtaisen tiedon kerääminen ei ole mielekäästä.

Kyselyyn vastanneilta työpajoilta tiedusteltiin myös dokumentoidun tiedon käyttötarkoituksia. Eniten kerättyä tietoa hyödynnettiin sidosryhmille raportoinnissa ja valmennuksen tukemisessa. Hieman vähemmän tietoa hyödynnettiin valmennustyön vaikuttavuuden arvioinnissa ja organisaation tulevan toiminnan suunnittelussa. (Kuva 7).

Kaikkein vähiten dokumentoitua tietoa käytettiin työpajojen väliseen alueelliseen vertailuun, toiminnan markkinointiin ja pajayksiköiden sisäiseen vertailuun. Pääosin vertailun puute johtui sen mahdollistavien työkalujen puutteesta, mutta osittain myös esimerkiksi työpajojen ja niiden yksiköiden välisistä sisällöllisistä eroista.

Olennaista on myös, että työpajoilla kerättyä tietoa käytettiin harvakseltaan toimintaa koskevien tutkimusten tai selvitysten aineistona. Kommenteissa toivottiinkin enemmän työpajatoiminnan sisältöjä ja etenkin valmentautujien omia kokemuksia näkyväksi tekevää tutkimusta. Tällaisia tutkimuksia ja opinnäytteitä on jonkin verran tehtykin, mutta usein niiden kohteena on ollut yksittäinen työpaja tai palvelu, mistä johtuen tulokset eivät ole olleet kovin helposti yleistettävissä



Kuva 7. Dokumentoidun tiedon käyttötarkoituksia työpajalla (%). (n=92)

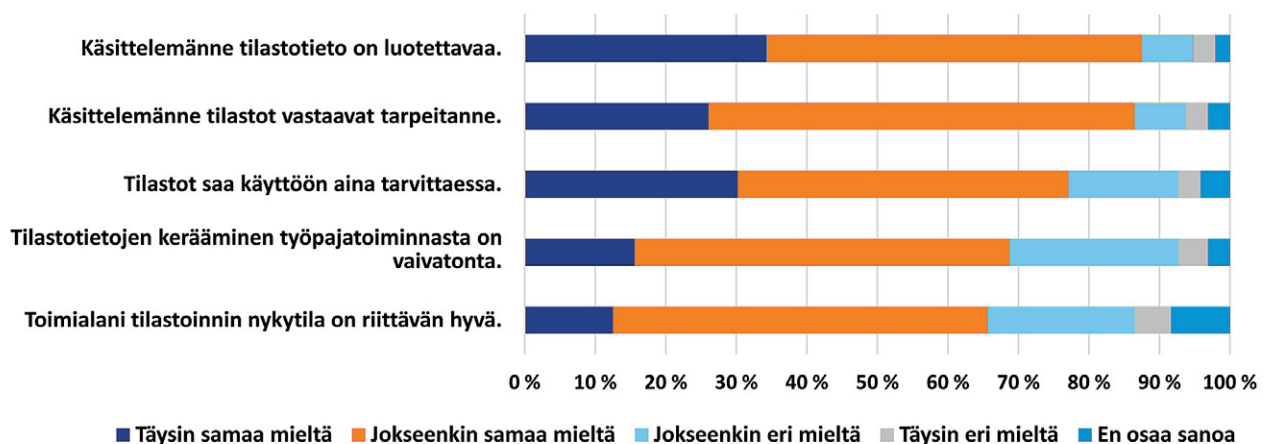
valtakunnallisen kehittämisen apuvälineiksi. Toinen tutkimustietoa koskeva toive liittyi jakelukanavaan, jonka kautta tutkimustieto tulisi helposti työpajaorganisaatioiden käyttöön. Esimerkiksi TPY:llä olisi jatkossa mahdollisuus toimia tällaisena tiedonvälittäjänä.

Toiminnan tilastointi työpajalla

Juuri yhdelläkään selvitystä varten haastatellulla työpajalla ei ollut erillistä työntekijää,

joka olisi ollut yksinään vastuussa työpaikoittaisen (tilasto-)tiedon tuotannosta tai analysoinnista. Näistä tehtävistä vastasivat pääsääntöisesti työpajojen esimiehet tai yksilövalmentajat muiden töiden lomassa. Tilastointiin käytetyn ajan katsottiin monelta osin kuormittavan ohi varsinaisen työtehtävän. (Kuva 8).

Lähes kaikki kyselyyn vastanneet jakoivat näkemyksen, että työpajojen omien tietojärjestelmien avulla tuotettu tilastotieto oli



Kuva 8. Työpajojen tilastointiin liittyviä väittämiä (%). (n=96)

luotettavaa (87 %) ja vastasi pääsääntöisesti työpajan kulloisia tarpeita (86 %). Hieman pienempi joukko (77 %) vastaajista oli sitä mieltä, että tilastotietoa sai käyttöön aina sitä tarvittaessa.

Kokonaisuudessaan toimialan tilastoinnin nykytilan arvioi riittävän hyväksi 66 prosenttia vastaajista. Työkalujen helppokäyttöisyyttä toivottiin kuitenkin lisää. Tilastojen tueksi kaivattiin muun muassa enemmän niitä koskevia analyyseja.

Yhdeksän kyselyyn vastaaja nosti selkeäksi tilastoinnin kehittämiskohteeksi kaikille työpajatoimijoille yhteisen tilasto- tai dokumentointijärjestelmän kehittämisen. Yksi harkitsemisen arvoinen vaihtoehto tulevaisuudessa voisi olla kaikille työpajoille yhteisen tietokannan perustaminen. Vaihtoehto edellyttäisi, että työpajojen ennalta määritellyt tiedot siirtyisivät kyseiseen kantaan ilman ohjelmistokohtaisia rajoituksia, tasaisin väliajoin. Tämän jälkeen tietoja pystyttäisiin analysoimaan erillisillä tunnuksilla varustetulla tilasto-ohjelmalla (vrt. Tilastokeskus, Työnvälitystilasto, Sotkanet). Tässä vaihtoehdossa on erityisen tärkeää määritellä, millä tavalla tieto kantaan siirtyy ja kuka tiedon omistaa.

Jotenkin myös on se tunne, että joka puolelta halutaan tilastotietoja eri paikkoihin. Voisikohan tiedonkeruuta jotenkin keskittää niin, että tieto siirtyisi kerralla johonkin "tietopankkiin", josta sitten ulkopuoliset voisivat sitä käyttää?

Kaipaisin myös työpajoille käytettäväksi tarkoitettua tietoa. Tällä hetkellä suunta on vain yhdensuuntainen, työpajat lähettävät tietoa, mutta saavat sitä heikosti. Täällä kaivataan valtakunnallisen tason tietoa asiakkuuksista, toiminnan vaikuttavuudesta, onnistumisista ja kaikesta siitä, mihin työpajatietoa yleensäkin käytetään.

Kaipaisimme alueellista palvelutarjontaa kuvaavaa tilastotietoa, josta ilmenee, mitä kaikkea alueella tuotetaan. Vahvaa koordinoitua

alueellisen verkastyön ohjaamiseen ja tukemiseen niin, että päällekkäiset toiminnot ja samoista rahoista kilpaileminen vähenee.

Toiminnan raportointi työpajalla

Raportoinnin tehtävä on tehdä työpajoilla tapahtunut työ näkyväksi muun muassa rahoittajille ja palveluiden tilaajille. Työpajat raportoivat toiminnastaan ja yksittäisten valmentautujien edistymisestä monille eri tahoilla. Näitä ovat esimerkiksi

- opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM)
- aluehallintovirastojen nuorisotoimi (AVI)
- ELY-keskus
- ohjaavat tahot ja palveluiden tilaajat (mm. TE-toimistot, sosiaalitoimi, oppilaitos, Kela)
- kunnanvaltuusto
- muut rahoittajat
- liikeasiakkaat
- henkilökunta
- valmentautujat
- muut tahot.

Raportointitahojen ja -velvoitteiden moninaisuus on tällä hetkellä yksi työpajojen tiedonhallintaa eniten kuormittavista tekijöistä. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat, että työpajoille kertyvää tietoa joudutaan jatkuvasti raportoimaan hyvin moneen suuntaan, hyvin vaihtelevina aikoina ja hyvin vaihtelevilla tietopohjilla. Esimerkiksi ohjaavat tahot ja kunnat haluavat työpajoilta hyvin erilaista tietoa paikkakunnasta tai jopa asiaa käsittelevästä virkailijasta riippuen. Haastateltavien näkemys oli, että valtakunnallisesti yhtenäisen raportointikäytäntö puuttuu muun muassa TE-toimistoilta ja etenkin kunnilta. Ainoastaan Kelalla on tällä hetkellä olemassa selkeä ja tarkka raportointikäytäntö. Lisäksi haastateltavat kokivat, että usein uusia raportointivaatimuksia tulee ulkopuolisilta tahoilta niin nopealla aikataululla, että niihin reagoiminen on työpajalla usein hankalaa ja vaatii lähes aina tietojärjestelmien ja omien tietorakenteiden osittaista muuttamista.

Raportoinnista vastasi pääsääntöisesti työpajan esimies. Haastateltavat ja kyselyn vastaajat kertoivat, että raportointitietoa tuotettiin muun muassa valmentautujaryhmien volyymeisteriä ja jakaumista (ikä, koulutus, sukupuoli), eri palveluiden käyttöasteesta, valmennuspäivien määrästä, valmentautujien läsnäoloista ja tavoitteiden toteutumisesta, sijoittumisista valmennusjakson jälkeen sekä palveluiden sisällöistä. Lisäksi ohjaaville taholle lähtee heidän palveluidensa piirissä olevista valmentautujista yksilökohtaiset raportit. Näiden lisäksi työpajoihin kohdistuu usein paikkakuntaakohtaisia erityisvaatimuksia esimerkiksi nuorten valmentautujien päihdeidenkäyttöä tai asunnottomuutta koskevien tietopyyntöjen muodossa.

Kaikki työpajat eivät tukeutuneet raportoinnissa pelkästään tilasto- tai taloustietoon, vaan pyrkivät tekemään näkyväksi myös työpajatoiminnan sisältöjä muun muassa erilaisten portfolioiden, asiakastyytyväisyyskyselyiden tulosten ja työpajakohtaisten vaikuttavuusmittarien avulla. Sekä haastatellut että kyselyn vastaajat kertoivat, että varsinkin laadullisen vaikuttavuustiedon kysyntä on viime vuosina jatkuvasti kasvanut. Rahoittajat tuntevat haluavan myös jatkuvasti tarkempaa tietoa työpajalla tapahtuvasta valmennuksesta ja sen hyödyistä.

Varsinkin usean kunnan alueella toimivat työpajat esittivät haastatteluissa selkeän toiveen, että työpajojen raportointikäytäntöjä voitaisiin yhtenäistää ohjaaviin tahoihin ja kuntiin suuntautuvan yhteistyön ja vaikuttamisen avulla. Myös valtakunnallinen yhtenäistäminen nähtiin tarpeelliseksi, mutta hyvin kaukaiseksi toiveeksi. Helpotusta raportointiin voisi tuoda myös työpajojen yhteinen tilastointijärjestelmä, josta tarvittavat tiedot saisi esiin monipuolisesti, eri hakukriteerejä yhdistelemällä.

Työpajatoiminnan vaikuttavuuden mittaaminen

Yksi tiedonhallintaan työpajakentältä kohdistunut toive liittyi toiminnan sisältöjä erit-

televien laadullisten vaikuttavuusmittarien kehittämiseen. Kuten monelta muultakin toimialalta, myös työpajatoiminnalta edellytetään nykyään yhä kokonaisvaltaisempaa valmiutta mitata tuotettujen valmennuspalveluiden tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Haastatteluissa ja kyselyissä vastaajilta tiedusteltiin, mitä työpajatoiminnan vaikuttavuus heille merkitsee ja miten he sitä mittaavat.

Vaikuttavuus tarkoittaa valmentautujakohtaisten tavoitteiden toteutumista. Sitä on mitattava objektiivisina faktoina (sijoittuminen, muutos relevantilla mittarilla mitattuna) ja valmentautujan subjektiivisena näkemyksenä.

Vaikuttavuus pitäisi pystyä kertomaan, jotta nähtäisiin työpajatoiminnan hyödyt. Nuorten sosiaalinen vahvistuminen pitäisi pystyä todentamaan ja se miten nuoret itse oikeastaan kokevat työpajalta saaneensa, onko se tukenut ja vahvistanut nuorta elämässä eteenpäin.

Työpajatoiminnan vaikuttavuutta on erittäin hankala mitata, koska asiakaskuntamme on monen ikäistä ja monitasoista.

Lähes kaikki työpajat käyttivät yhtenä vaikuttavuuden keskeisenä mittarina valmentautujien sijoittumista valmennusjakson päätyttyä työhön, koulutukseen tai muiden palveluiden piiriin. Suurin osa haastateltavista totesi kuitenkin, että vaikka sijoittuminen on tärkeä mittari, on se kuitenkin suhteellisen suppea tapa kuvata työpajatoiminnan vaikuttavuutta ja työpajalla tapahtuvaa kasvuprosessia. Rinnalle kaivattiin selkeämpää tapaa tehdä muun muassa työpajoilla tapahtuva laadullinen vaikuttavuus näkyväksi. Sijoittumisten lisäksi vaikuttavuusmittareina toimivat työpajojen ja yksiköiden täyttöasteet ja toteutuneet valmennuspäivät.

Toiminnan laadullista vaikuttavuutta oli kuvattu haastatelluilla työpajoilla monilla eri tavoilla. Viidellä haastatellulla työpajaorgani-

saatiolla oli käytössä jonkin tyyppinen **sosiaalisen tilinpidon** malli. Sosiaalinen tilinpito on työkalu, joka tarjoaa organisaatiolle mahdollisuuden tehdä oman toimintansa laadullisia osa-alueita näkyviksi. Esimerkiksi Lahden kaupungin nuorten työpajalla sosiaalisen tilinpidon avulla mitattiin kokonaisvaltaisesti muun muassa työyhteisön henkeä ja valmentajien työtä, nuorten työelämävalmiuksien kehittymistä, työpajan merkitystä nuorelle ja yhteiskunnalle sekä sidosryhmäyhteistyön laatua.

Toinen esimerkki työpajatoiminnan laadulliseen vaikuttavuuteen keskittyvistä työkaluista oli Hämeenlinnan kaupungin kuntoutuksen tai sosiaalityön palveluita tarjoavien kolmannen sektorin toimijoiden ja työvoiman palvelukeskuksen yhteinen **Kompassi**-mittari. Kompassi koostui monialaisesti valmentautujan omaa elämäntilannetta kartoittavista kysymyksistä ja arvioista. Arvioiden pohjalta kaikki paikallisen verkoston sisällä toimivat organisaatiot saavat vertailukelpoista tietoa yksilökohtaisista palveluntarpeista ja pystyvät kohdentamaan toimintaansa tehokkaammin. Kompassin avulla on tarkoitus tuottaa vaikuttavuustietoa kaikkien alueen toimijoiden yhteisen kehittämisen tarpeisiin, parantaa yhteistyöverkostojen toimintaa ja lisätä toiminnan läpinäkyvyyttä.

Oulun kaupungin työpajoilla oli käytössä **työpajatoiminnan vaikuttavuuden arviointimalli**, jonka avulla vaikuttavuustietoa kerättiin niin valmentautujilta, henkilökunnalta kuin sidosryhmiltä. Nuorten osalta vaikuttavuutta arvioidaan muun muassa elämäntilanteen kehittymisen ja tulevaisuuden tavoitteiden selkiytymisen osalta. Henkilöstön osalta arvioidaan muun muassa työpajahenkilöstön ammattitaitoa ja työyhteisön toimivuutta. Sidosryhmien osalta keskityttiin muun muassa yhteistyön laatuun ja saavutettavuuteen.

Myös valtakunnallinen työpajayhdistys on kehittänyt vuosien 2012–2015 aikana OKM:n rahoittamia ja sosiaalisen vahvistumisen käsitteeseen pohjautuvia laadullisia **Sovari**-mittaristoja. Vuonna 2015 valmistuvat mittarit

on tarkoitettu niin työpajojen, etsivän nuorisotyön kuin Nuotta-valmennuksen käyttöön. Mittarien tarkoituksena on tuottaa valtakunnallisesti vertailukelpoista vaikuttavuustietoa eri palveluiden sosiaalisesti vahvistavasta vaikutuksesta.

Työpajoja koskeva Sovari-mittari erittelee sosiaalista vahvistumista valmentautujan omien kokemusten ja näkökulmien pohjalta. Mittari koostuu muun muassa valmentautujan arjenhallintaa, itsetuntoa, sosiaalisia taitoja, elämäntilannetta ja tavoitteellisuutta kartoittavista kysymyksistä. Mittaria käytetään tällä hetkellä kaksivaiheisesti. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitetaan valmentautujan tausta ja kokemus senhetkisestä elämäntilanteestaan. Toisessa mittauksessa arvioidaan, millä tavalla valmentautujan kokemus omasta itsestä on muuttunut ja onko työpajalla tapahtunut sosiaalista vahvistumista.

Mitä tietoa työpajatoiminnasta tarvitaan tulevaisuudessa?

Kehittämiskokonaisuuden yksi tavoite oli selvittää, mitä tietoa työpajat tai niiden sidosryhmät tarvitsevat nykyistä enemmän toimintansa tueksi. Selvitystyön aikana tämä kysymys esitettiin sekä työpajaorganisaatioille että työpajatoiminnasta vastanneille aluehallintoviranomaisille (AVI). Työpajojen tarvitseman lisätiedon sisältö riippui osin organisaatioiden omasta verkostoitumisaktiivisuudesta. Aktiivinen yhteistyö muun muassa työhallinnon suuntaan takasi työpajoille hyödyllisten työllisyystietojen helpomman saatavuuden.

Varsinaiset työpajatoimijat kaipaivat ensisijaisesti juuri toiminnan ja valmennuksen laadullisia sisältöjä näkyväksi tekevää tietoa. Valmennusjakson aikana valmentautujissa tapahtuva kasvu koettiin monitahoiseksi ja pikkuhiljaa näkyväksi tulevaksi ilmiöksi, jota ei voi typistää pelkkiin jatkosijoittumisiin. Tähän tietotarpeeseen voidaan jatkossa vastata muun muassa Sovari-mittarin avulla.

Toiseksi työpajat kaipaivat valtakunnallista vertailutietoa työpajatoiminnan sisältä-

mien erilaisten palveluiden vaikuttavuudesta. Myös tieto siitä, onko työpajatoiminnan vaikuttavuudella ollut eroja eri kohderyhmissä (nuoret, pitkäaikaistyöttömät, vajaakuntoiset yms.) koettiin tarpeelliseksi. Erillistä vertailutietoa kaivattiin myös eri organisaatioiden asiakasvolyyeista (valmentautujamäärät, pajapäivät), valmentautujien tyytyväisyydestä ja jatkopoluttamisen onnistumisesta.

Kolmanneksi työpajat kokivat hyödylliseksi saada tietoa työpajatoiminnan taloudellisista ja yhteiskunnallisista vaikutuksista. Esimerkiksi siitä, mikä on toiminnan hypoteettinen arvo kunnan talouden tai työllisyyden näkökulmasta, jos valmentautuja esimerkiksi työttömyyden sijaan ohjautuukin työpajalle. Yksi tapa tuottaa tätä tietoa on muutamalla työpajalla hyödynnetty kaupallinen SYTA-malli.

Työpajatoiminnasta vastaavat aluehallintoviranomaiset (AVI) olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työpajoilta tulevan tiedon nykytilaan. Tarkempaa tietoa kaivattiin kuitenkin siitä, mitä työpajalla valmennusjakson aikana käytännössä tapahtuu. On esimerkiksi oletettavaa, että vaikka nuori ei valmennuksen jälkeen sijoitukaan suoraan avoimille työmarkkinoille, on työpajoilla tapahtunut merkittävää edistymistä ja sosiaalista vahvistumista. Yksi tapa tehdä valmennusjaksoa näkyväksi ovat muun muassa entistä tarkemmat palveluprosessikuvaukset, mutta myös erilaiset laadulliset vaikuttavuusmittarit.

Toinen AVI:n kannalta tarpeelliseksi koettu tieto liittyi valmennuspalveluiden polutukseen ja valmentautujan siirtymisiin erilaisten palveluiden välillä. Toivottiin kokonaiskuvaa siitä, millä tavalla työpajojen valmentautajat tyypillisesti siirtyvät erilaisiin palveluihin työpajan sisällä ja ulkopuolella. Lisäksi aluehallintoviranomaisten taholla kaivattiin valmentautujien omien tarinoiden esiintuomista ja tarkempaa tietoa siitä, millaisista lähtökohdista työpajojen valmentautajat tyypillisesti tulevat.

5.4 TYÖPAJOJEN TIETOJÄRJESTELMÄ- ARKKITEHTUURI

Tietojärjestelmäarkkitehtuurin nykytilakuvaus sisältää työpajojen käytössä olevien tietojärjestelmien erittelyn. Tietojärjestelmien kautta tiedonhallintaan liittyvät prosessit ja niitä tukevat tiedot yhdistetään toisiinsa. Haastatteluiden ja sähköpostikyselyn avulla kartoitettiin lyhyesti, mitä asiakastietojärjestelmiä työpajoilla oli käytössä ja millaisia kokemuksia niistä oli saatu. Ei ollut harvinaista, että työpajalla oli samanaikaisesti käytössä useampi kuin yksi asiakastietojärjestelmä.

Työpajojen asiakastietojärjestelmät

Työpajojen tietojärjestelmähankinnat tehdään pääsääntöisesti organisaatiokohtaisesti. Yhteisillä tietokannoilla varustettuja, organisaatorajat ylittäviä järjestelmiä ei juurikaan ole käytössä. Harvalla asiakastietojärjestelmällä oli myöskään suoria rajapintoja keskeisten sidosryhmien tai muiden saman toimialan organisaatioiden järjestelmiin.

Tietojärjestelmien kehittämisen näkökulmasta haastateltavat ja vastaajat painottivat erityisesti järjestelmien joustavuutta, raportointi- ja tilastointityökalujen monipuolisuutta sekä tietynasteista rajapintojen yhdistämistä. Lisäksi esiin nostettiin näkemys, että tietojärjestelmien kehittämisen tulisi lähteä nykyistä voimakkaammin pajojen perustoiminnan, eli valmennuksen tukemisesta, ei pelkästään ulkoisen raportoinnin ja siihen liittyvän tiedontuotannon tarpeista. Valmennuskäyttöön suunnitelluilta tietojärjestelmiltä tämä edellyttää muun muassa helppokäyttöisyyttä ja työn sisällön tuntemusta.

Haastateltavien mukaan tietojärjestelmien olisi syytä myös huomioida valmentautujalähtöisyys entistä paremmin. Tämä voi tarkoittaa muun muassa sitä, että valmentautuja pääsisi jatkossa helpommin tarkastelemaan omia tietojaan työpajojen tietojärjestelmistä tai kykenisi myös itse kuvailemaan

tuntemuksiaan ja päivän tapahtumia työmaapäiväkirjoihin.

Seuraavissa kappaleissa esitellään muutamiiin työpajojen käytössä olleisiin tietojärjestelmiin, kuten PARtyyn, VAT:iin sekä muihin järjestelmiin liittyviä näkemyksiä.

PARty

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuen (KYT) kehittämä PARty-ohjelma on selkeästi yleisin työpajojen käytössä oleva tietojärjestelmä. PARty:n sisärojelma PARent on laajalti käytössä et-sivän nuorisotyön puolella. PARtyä käytti 59 prosenttia (59 kpl) kyselyyn vastanneista työpajoista.

PARty on Excel-pohjainen tietojärjestelmä, joka on kehitetty ensisijaisesti tukemaan opetus- ja kulttuuriministeriön tilastointia ja valtakunnallisen työpajakyselyn täyttöö. Järjestelmään kirjataan lomakemuotoisesti valmentautujien asiakastiedot, joiden pohjalta ohjelma tuottaa automaattisesti raportointitarkoituksiin hyödynnettäviä tilastoja.

Tällä hetkellä PARty on täysin ilmainen sen käyttöön ottaville työpajoille. Tämä koettiin monien työpajojen näkemyksissä ohjelman selkeäksi eduksi. PARty:n etu on myös yhtenäinen tietorakenne, joka helpottaa työpajojen tilastointitehtäviä ja etenkin opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) laajaan työpajakyselyyn vastaamista. Ohjelman Excel-pohjaisuutta puolestaan kritisoitiin. Vastaajat kokivat myös, että työpajatoiminnan toiminnallisen puolen työkaluna PARty ei vielä toiminut riittävän hyvin. Esimerkiksi muistio-toimintoa voisi kehittää eteenpäin.

PARtyä kehitetään tällä hetkellä aktiivisesti syksyllä 2012 alkaneen PAR-hankkeen toimesta. Kehittämistyössä painotetaan siirtymää tilastojärjestelmästä kohti laajempaa asiakashallintaa ja päivittäistä työkalua, jonka toivotaan sisältävän tulevaisuudessa muun muassa työmaapäiväkirjan sekä arviointityökaluja. PARty:n yhtenä tavoitteena on toimia jatkossa erilaisten tietojärjestelmien yhteen sovittajana, järjestelmänä jonka avulla saadaan valtakunnallisesti yhdenmukaista

tilastollista tietoa. Tietojärjestelmän tämänhetkinen tilastorakenne on luotu vastaamaan OKM:n vuosittaisten kyselyiden vaatimuksiin, mutta jatkossa tilastoraportteja voidaan mahdollisesti tuottaa myös työpajojen yksilöllisten tarpeiden mukaisesti.

VAT

Toinen varsin monella työpajalla käytössä ollut tietojärjestelmä oli Kajaanin Kumppaniksi ry:n kehittämä VAT-järjestelmä. VAT on kaupallinen perustietojärjestelmä, joka pitää sisällään muun muassa valmentautujien henkilötiedot, valmennussuunnitelmat, päivittäisen työmaapäiväkirjan, asiakaspalautteet sekä tilastointi- ja raportointityökalut. VAT:n yksi tärkeimmistä ominaisuuksista on WHO:n ICF-luokitukseen perustuva toimintakyvyn arviointityökalu, joka tukee kuntoutuksen ja valmennuksen kohdistumista oikeisiin asioihin. Järjestelmä oli käytössä 23 prosentilla (22 kpl) kyselyyn vastanneista työpajoista.

Ohjelmaa käyttäneet vastaajat ja haastateltavat nostivat VAT:n suurimmaksi eduksi tavan, jolla se kytkee tiedon keräämisen ja dokumentaation osaksi valmennustyötä ja arviointeja. VAT:n sisältämien arviointityökalujen ja työmaapäiväkirjan koettiin olevan erittäin hyviä apuvälineitä, kun tarkastellaan yksittäisten valmentautujien palveluntarvetta ja toimintakykyä. Niiden avulla työpajoille tehty laadullinen työ oli suhteellisen helppo tehdä näkyväksi.

VAT:n heikkoudeksi vastaajat ja haastateltavat arvioivat tilastointi- ja raportointityökalujen kankeuden. Lisäksi ICF-pohjaisen arvioinnin kuntoutuskeskeisyys koettiin monella työpajalla hyvin vieraaksi lähtökohdaksi valmennukselle.

Muita tietojärjestelmiä

PARty:n ja VAT:n lisäksi työpajakentän käytössä on myös muita asiakasrekistereinä toimivia tietojärjestelmiä. Tällaisia olivat muun muassa **Arvi** ja **Multiprimus**. Muutamalla työpajalla käytettiin myös sosiaalihuollon **Pro Consona**

-ohjelmaa ja nuorisotakuun kuntakokeiluun liittyvää **NT-Typpi**-järjestelmää. Varsinkin NT-Typpi oli vuoden 2015 aikana tullut rinnakkaiseksi järjestelmäksi monelle kunnalliselle työpajalle. Näiden lisäksi yhteensä 40 (41 %) vastaajaa ilmoitti tallentavansa työpajan asiakastietoja omiin Excel- tai Word-pohjiin. Usein nämä pohjat toimivat muiden järjestelmien tukena.

Yhteensä 16 organisaatiota ilmoitti sähköpostikyselyssä kehittäneensä itse tai ulkopuolisen tahon avustuksella oman asiakastietojärjestelmän. Haastatteluiden aikana tutustuttiin muun muassa Oulun nuorten työpajojen ja kaupungin työllisyysyksikön yhteiseen **Ouka-typaan**, Lahden kaupungin nuorten työpajojen **Valttiin**, Rannikkopajojen **RATIO**:on, PARIK-säätiön **Kiraan** ja Silta-valmennuksen **Sofiaan**.

Ouka-typa on Oulun nuorten työpajan asiakastietojärjestelmä, jonka päämääränä on muun muassa asiakasohjauksen ja päivittäisen valmennustyön tukeminen sekä sijoittumisten seurannan ja tilastoinnin helpottaminen. Ohjelma on kehitetty työpajoilla, mutta vuoden 2015 alussa se on otettu käyttöön kaikilla Oulun kaupungin työllisyyspalveluiden yksiköillä. Yksiköiden välinen yhteiskäyttö on mahdollistanut sen, että yksittäistä valmentautujaa koskeva tieto siirtyy helposti työllisyyspalveluiden sisällä aina sitä kulloinkin tarvitsevalle taholle. Näin niin sekä tiedonkulku että palveluprosessin etenemisen monialainen seuranta helpottuu.

Usein oman tietojärjestelmän kehittämisen taustalla oli ollut raportoinnin ja tilastoinnin helpottaminen. Esimerkiksi Lahden nuorten työpajojen Valtti-, Rannikkopajojen RATIO- ja PARIK-säätiön Kira-järjestelmät sisälsivät kaikki toimivat työkalut valmentautuja-, palvelu- ja yksikkökohtaisten tilastojen ja raporttien laatimiseen.

Sekä Kira- että Arvi-järjestelmissä oli myös verkosto-ominaisuus, joka sallii luokuoikeuden antamisen muun muassa TE-toimiston ja TYP:n virkailijoille. Järjestelmän kautta virkailija näkevät valmentautujakohtaisesti työpäiväkirjaan tehdyt merkinnät,

arvioinnit ja lausunnot. Virkailijoilla on myös mahdollisuus kirjata omia merkintöjään valmentautujan tietoihin. Ominaisuus oli koettu hyväksi yhteistyön vahvistamisen, toiminnan läpinäkyvyyden ja tiedon siirron sujuvoittamisen kannalta.

5.5 TYÖPAJOJEN TEKNOLOGIA-ARKKITEHTUURI

Organisaation teknologian-arkkitehtuuri on tiiviisti sidoksissa tietojärjestelmäarkkitehtuuriin. Teknologia-arkkitehtuuria lähestyttiin selvityksessä työpajojen tietoteknisten laitteiden ajantasaisuuden kautta. Lisäksi tiedusteltiin haastateltavien näkemyksiä uusien teknologioiden tarjoamista mahdollisuuksista työpajojen toimintaan.

Tietoteknisten laitteiden ajantasaisuus

Jotta tietojärjestelmiin dokumentoitu tieto kanavoituisi osaksi toimintaa, on työpajojen tietoteknisten laitteiden oltava ajan tasalla. Lisäksi on huolehdittava siitä, että henkilökunnalla on riittävät taidot käyttää laitteita.

Yhteensä 61 prosenttia vastaajista arvioi tietoteknisten laitteiden ajantasaisuuden erittäin hyväksi tai hyväksi, kohtalaisiksi valmiudet arvioi 30 prosenttia vastaajista. Ainoastaan kahdeksan prosenttia kertoi tietoteknisten puitteiden olevan huonot tai erittäin huonot. Tietoteknisten laitteiden ajantasaisuus oli usein sidottu työpajan taloudellisiin resursseihin ja olemassa olevien valmennusyksiköiden luonteeseen. Esimerkiksi media-alan työvalmennusta tarjoavalla työpajalla panostetaan usein tietoteknisten laitteiden hankintaan muita voimakkaammin.

Mobiiliteknologia ja muut mahdollisuudet

Osalla haastatelluista työpajoista oli suurta kiinnostusta mobiili- ja tablettiteknologioiden hyödyntämiseen osana valmennusta. Osa

oman tietojärjestelmän kehittäneistä pajoista oli jopa alun alkujaankin ottanut lähtökohdaksi järjestelmän yhteensopivuuden mobiiliympäristöjen kanssa. Suurin osa kentällä käytössä olleista järjestelmistä ei kuitenkaan tällä hetkellä näitä tukenut. Mobiili- ja tabletiteknologioiden toivottiin helpottavan varsinkin valmentajien työtä, kun valmentautujan taustatiedot ja arvioinnit ovat paikasta riippumatta aina helposti saatavilla.

Yksi haastatteluihin osallistunut työpaja oli hyödyntänyt myös muita teknologisia mahdollisuuksia oman toimintansa kehittämisessä. Kokkotyösäätiö oli ottanut käyttöön valmentautujien kulkukorttijärjestelmän, jonka avulla tiedot poissa- tai läsnäoloista välittyivät työpäivän alussa automaattisesti tietojärjestelmään, ilman valmentajan manuaalista kirjaamista.



6 TIEDONHALLINNAN TAVOITETILA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET TYÖPAJAKENTÄLLE

Edellä on kuvattu työpajatoiminnan tiedonhallinnan nykytila vuonna 2015 toteutettujen haastatteluiden ja sähköpostikyselyn tulosten pohjalta. Nykytilakuvauksen kautta nousseiden teemojen kautta määriteltiin tiedonhallinnalle tavoitetilä, jota kohti kokonaisuutta tulisi toimialan sisällä jatkossa kehittää. Tavoitetilakuvaus koostuu kokonaisarkkitehtuurin eri tasojen kautta muodostuvista kokonaistavoitteista ja niitä tukevista kehittämis ehdotuksista.

Haastatteluiden pohjalta voidaan esittää, että työpajojen yhteisen tiedonhallinnan kehittyminen on 2000-luvun alusta alkaen ollut hidasta mutta varmaa. Hyvin monella työpajalla tiedonhallinnan lähtökohdat olivat ennen vuosituhannenvaihdetta organisaatio- ja paikkakuntakohtaisessa tiedontuotannossa. Usein jopa saman organisaation sisällä olevien valmennusyksiköiden tiedonkeruukäytännöt saattoivat vaihdella. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat, että tiedonkeruun perustana toimivat tuona aikana valmentaja- tai organisaatiokohtaiset muistiot tai taulukot.

Kuluvan vuosikymmenen aikana toimialan tiedonhallintakäytännöt ovat kehittyneet kohti yhtenäisempää ja verkostoituneempaa suuntaa. Tämä on tarkoittanut laaja-alaista tietojärjestelmien hyödyntämistä sekä erilaisten mittarien ja työkalujen kehittämistä.

Taustalla ovat vaikuttaneet niin valmentautujamäärien kasvu kuin raportointivelvoitteiden voimistuminen. Tästä huolimatta työpajojen tiedonhallinnan nykytilaan liittyy vielä monia haasteita.

Yhden suuren haasteen muodostaa toimialan palveluiden ja organisaatioiden monimuotoisuus. Esimerkiksi erilaisten valmennuspalveluiden tavoitteet ja kohderyhmät vaihtelevat kentällä usein organisaatiokohtaisesti. Tästä syystä työpajatoiminnan mittaaminen yhtenäisenä kokonaisuutena on usein osoittautunut vaikeaksi. Toinen haaste liittyy siihen, että toimialaan kohdistuvat tietoväitukset saattavat olla niin paikallisesti kuin valtakunnallisesti ennakoimattomia. Niihin reagoiminen ei myöskään nykyisten tietojärjestelmien puitteissa ole aina helppoa.

Kehittämisen kannalta selkeä etu on se, että tiedonhallintaan suhtauduttiin kentällä



Kuva 10. Työpajojen tiedonhallinnan kehitys jatkumona.

lähes kauttaaltaan positiivisesti. Varsinkin toimintaa näkyväksi tekeviä työkaluja (mm. Sovari-mittari) odotettiin kentällä innokkaasti. Monella työpajalla tiedonhallintaan liittyvät kysymykset oli myös nostettu tärkeäksi osaksi toiminnan kehittämistä. Tämä näkyi muun muassa omien tietojärjestelmien ja työkalujen rakentamisena

Nykytilakuvauksen pohjalta muodostettu tiedonhallinnan tavoitetilä jakautuu kahteen suurempaan teemaan. Ensimmäinen on nimeltään ns. tiedonhallinnan ekosysteemi. Ekosysteeminen ajattelu lähtee siitä, että työpajojen tulisi olla kiinteä osa laajaa, niin muista työpajoista kuin erilaisista sidosryhmistä ja ohjaavista tahoista koostuvaa palvelu- ja tietoverkostoa. Tiedonhallinnan näkökulmasta ekosysteeminen ajattelu tähtää siihen, että valmentautujia ja organisaatioita koskevan tiedon tulisi liikkua palveluverkoston sisällä suhteellisen vapaasti, huomioiden kuitenkin erilaiset tietosuojakysymykset. Osittain tällaisen tavoitteen edellytyksenä on organisaatiokohtaisten tietojärjestelmien välisten rajapintojen selkeyttäminen, mutta myös yhteisten pelisääntöjen luominen kaikille toimijoille.

Toinen esiin noussut näkemys tavoitetilasta liittyy tiedonhallinnan ja työpajoilla tapahtuvan perustoiminnan välisen yhteyden tiivistämiseen. Niin dokumentoinnin kuin erilaisten tietojärjestelmä ratkaisuiden tulisi ensisijaisesti pyrkiä helpottamaan ja tehostamaan pajoilla tapahtuvaa valmennustyötä. Tällä hetkellä monella haastateltavalla oli näkemys, että tiedonhallinnan prosessit saatavat helposti jäädä irralliseksi osaksi varsi-

naista valmennusta. Tietoa tuotetaan esimerkiksi enemmän ulkopuolisille tahoille kuin puhtaasti työpajan omaan käyttöön. Tämä päämäärä edellyttää tiedonhallinnan etujen havainnollistamista henkilöstölle ja esimerkiksi tietojärjestelmien joustavuuden ja helpokäyttöisyyden lisäämistä niin että työpajat saavat tarvitsemansa tiedot kätevästi käyttöönsä. Kuvassa 10 kuvataan työpajakentän tiedonhallinnan kehitystä jatkumona.

Tavoitetilän saavuttaminen edellyttää selkeää näkemystä siitä, kuka kehittämistä jatkossa koordinoi ja vie eteenpäin. Ilman tietynasteista keskitettyä ohjausta tiedonhallinnan kokonaisuudesta voi muodostua työpajakentällä entistä pirstaloituneempi. Keskitetty ohjaus edellyttää niin työpajatoimijoiden kuin rahoittajien ja työpajatoiminnan kannalta keskeisten sidosryhmien osallistamista kehittämistyöhön. Esimerkiksi sekä opetus- ja kulttuuriministeriön että kuntien ja ohjaavien tahojen osallistuminen ja sitoutuminen nähtiin kentällä erittäin tärkeäksi. Tärkeässä roolissa on myös PAR-ohjelman ja muiden tietojärjestelmien kautta tapahtuva työskentely.

Seuraavissa taulukoissa on eritelty tarkemmin eri tasoihin ja osa-alueisiin liittyviä tavoitetilä ja niiden saavuttamista tukevia kehittämiskehdotuksia. Kehittämiskehdotusten jälkeen on eritelty mahdolliset vastuutahot. Ehdotuksia on kohdistettu niin opetus- ja kulttuuriministeriöön, aluehallintovirastoon kuin työpajakentän tietojärjestelmäkehittäjien suuntaan. TPY:n osuutta painottaa sen rooli yhtenä nuorisotyön palvelu- ja kehittämiskeskuksena.

Taulukko 1. Työpajatoiminnan tiedonhallinnan tavoitetila ja siihen liittyvät kehittämis ehdotukset sekä keskeiset vastuutahot.

PERIAATETASO	
Tavoitetila	Kehittämis ehdotus
Tiedonhallintaan, tiedonsiirtoon ja valmentautujan tietosuojaan liittyvät lait tunnetaan, ymmärretään ja niitä noudatetaan. Työpajoilla on selkeä näkemys hyvän tiedonhallinnan edellytyksistä.	• Lakeja ja asetuksia koskevien sähköisten koulutusten sekä lakimuutoksiin liittyvän tiedottamisen avulla tuetaan työpajakentän tietotaidon lisääntymistä. (TPY) • Laaditaan ohjeistus työpajojen hyvään tiedonhallintaan ja tietosuojaan liittyvistä velvoitteista ja edellytyksistä. (OKM, AVI:t ja TPY)
TOIMINTA-ARKKITEHTUURI	
Tavoitetila	Kehittämis ehdotus
Työpajoilla on yhteinen ymmärrys erilaisten valmennuspalveluiden merkityksestä, tavoitteista ja niihin liittyvistä käsitteistä.	• Vahvistetaan työpajojen palveluihin liittyvää yhteistä kieltä aktiivisen kouluttamisen ja julkaisujen tuottamisen avulla. (TPY) • Varmistetaan, että kentän yhteiset käsitteet välittyvät myös osaksi työpajojen tietojärjestelmien sisältämiä tietorakenteita, luokituksia ja tunnisteita. (TPY, tietojärjestelmien kehittäjät)
Työpajojen palveluprosessit on mallinnettu tavoitteiden, sisältöjen, työvaiheiden ja tiedonkulun osalta riittävällä tasolla.	• Tuetaan työpajojen prosessikuvausten laatimista ja palveluiden tarkempaa kuvaamista TPY:n aikaisempien hankkeiden sisällä kehitettyjen mallien avulla. (TPY) • Jatko kehitetään olemassa olevia prosessikuvausmalleja tarkemmiksi esim. JHS152-suositusten pohjalta. (TPY, jäsenorganisaatiot) • Suositellaan, että työpajojen prosessikuvauskuviin sisällytetään tarkat mallinnukset tiedonhallintaan liittyvistä työvaiheista. (jäsenorganisaatiot) • Suositellaan, että prosessikuvaukset laaditaan yhteistyössä työpajojen johdon ja valmentajien kanssa. (jäsenorganisaatiot)

Niin ohjaavien tahojen, muiden sidosryhmien kuin valmentautujien suuntaan tapahtuva tiedonkulku on työpajoilla sujuvaa ja läpinäkyvää.	• Tuetaan ohjaavien tahojen ja rahoittajien osallistumista toimialan tiedonhallintaa koskeviin yhteisiin kehittämissankkeisiin. (AVI:t, TPY, sidosryhmät) • Edistetään etenkin ohjaavien tahojen mahdollisuuksia seurata omien valmentautujiensa edistymistä työpajojen tietojärjestelmissä mm. verkosto-toiminnon avulla. (työpajat, tietojärjestelmien kehittäjät, ohjaavat tahot) • Edistetään työpajojen tietojärjestelmien kehittymistä valmentautujalähtöisyyttä korostavaan suuntaan. mm lisäämällä valmentautujan mahdollisuuksia päästä tarkastelemaan ja kirjaamaan omia tietojaan sivuilleen. (TPY)
Työpajat muodostavat valtakunnallisesti ja alueellisesti toimivan yhteistyöverkoston, jonka sisällä oleellinen tieto liikkuu sujuvasti.	• Jatketaan alueellisten työpajaverkostojen toimintaa ja niiden kautta tapahtuvaa tiedonvaihtoa ja vertaiskehittämistä. (TPY, AVI:t, jäsenorganisaatiot) • Tuetaan toiminnallisesti samankaltaisten työpajojen välisten verkostojen syntymistä koko maassa. (TPY, jäsenorganisaatiot)

Tietoarkkitehtuuri	
Tavoitetila	Kehittämis ehdotus
Työpajoilla dokumentoitu tieto on valtakunnallisesti eheää, luotettavaa, ja entistä vertailukelpoisempaa.	• Tuetaan dokumentoinnin luotettavuutta ja kerätyn tiedon vertailukelpoisuutta edistämällä mm. eri tietojärjestelmien sisältämien tietorakenteiden ja luokitusten samankaltaisuutta. (tietojärjestelmien kehittäjät, TPY)
Työpajoilla on olemassa selkeät dokumentointikäytännöt, ja niiden noudattaminen koetaan olennaiseksi osaksi työpajoilla tapahtuvaa työtä.	• Edistetään ja jatketaan kentän dokumentointikäytäntöjen kehittämiseen liittyvää työtä laatimalla ohjeistusta ja järjestämällä dokumentointia koskevaa koulutusta. (TPY)

Työpajojen johtaminen perustuu monipuoliseen tiedon hyödyntämiseen.	• Avustetaan työpajoja niiden strategisten tavoitteiden kannalta tärkeiden tietotarpeiden tunnistamisessa ja kirjoittamisessa ja niihin liittyvässä selvitystyössä. (TPY) • Koulutetaan työpajoja sosiaalisen työllistämisen laadunarviointimallin (STL) käyttöön ja levitetään siitä saatuja kokemuksia. (TPY)
Työpajoilla on käytössä luotettavat työkalut ja mittarit, joilla seurata valmennusprosessien etenemistä ja palveluiden vaikuttavuutta.	• Tuetaan päivittäistä työ- ja yksilövalmennusta helpottavien ja sisältöjä näkyväksi tekevien työkalujen (mm. työmaapäiväkirja, portfolio, osaa-mistodistukset) käyttöönottoa ja tunnettavuutta tiedonvälityksen ja tietojärjestelmien kehittämiseen liittyvän yhteistyön keinoin. (tietojärjestelmien kehittäjät, TPY) • Edistetään vertailukelpoisen palaute-tiedon keräämistä tukemalla yhteisten palautteenantopohjien ja -lomakkeiden kehittämistä. (TPY, jäsenorganisaatiot) • Asiakaspalautteen rinnalla tuetaan työpajojen mahdollisuuksia kerätä palautetta myös ohjaavilta tahoilta ja lii-keasiakkailta. (TPY, jäsenorganisaatiot) • Jatketaan valtakunnallisten vaikutta-vuusmittarien rakentamista ja juurrut-tamista mm. Sovari-mittariin liittyvän kehittämistyön keinoin. Mittarin tulok-sista on tarkoitus saada vuosittaisia ra-portteja eri toimijoiden käyttöön. (TPY)
Työpajoja koskevien tilastojen tuotta-minen on vaivatonta, tilastoihin liittyvä osaaminen on korkeatasoista ja tilas-toihin perustuvat raportit ovat nopeasti kentän käytettävissä.	• Edesautetaan työpajojen tietoihin perustuvan tilastojärjestelmän raken-tumista osallistumalla OKM:n ja AVI:n vetämään kehittämistyöhön. (OKM, AVI:t ja TPY) • Tuotetaan työpajojen käyttöön en-tistä tarkempia tilastoyhteenvetoja ja -analyysijä, joilla työpajatoimintaan vaikuttavia prosesseja tehdään näkyvik-si. (TPY) • Tuetaan tiedonsaantia lähettämällä jatkossa valtakunnallisten kyselyiden tulokset ja raportit suoraan vastaajille jakelulistan kautta. Myös sidosryhmien edustajat lisätään listalle. (TPY)

Ohjaavien tahojen, rahoittajien ja kuntien työpajoihin kohdistamat raportointivaatimukset ovat selkeitä ja ennakoitavissa, ja työpajat kykenevät vastaamaan niihin vaivattomasti.	- Edistetään työpajojen raportointivoitteiden selkeytymistä sidosryhmäyhteistyön ja vaikuttamistyön keinoin. (AVI:t, paikalliset sidosryhmät, TPY) - Osallistumalla raportointia helpottavien tietojärjestelmien ja tilastotietokantojen kehittämistyöhön avustetaan työpajojen kykyä vastata joustavasti erilaisiin tietopyyntöihin ja vaatimuksiin. (OKM, AVI:t, TPY)
Työpajojen käytössä on toimintaa tukevaa, monipuolista ja luotettavaa tutkimustietoa.	- Kootaan yhteen työpajakenttää koskevaa tutkimusta ja välitetään sitä TPY:n jäsenorganisaatioille. (TPY) - Tuetaan työpajojen tutkimusyhteistyötä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen suuntaan mm. selkeyttämällä edellytykset, joiden pohjalta työpajoilla kerättävää tietoa voidaan siirtää kansallisiin tutkimusarkistoihin. (TPY, jäsenorganisaatiot, korkeakoulut)

TIETOJÄRJESTELMÄARKKITEHTUURI	
Tavoitetilä	Kehittämisehdotus
Työpajojen käytössä olevat tietojärjestelmät tukevat pajoilla toteutettavaa valmennusta ja vastaavat entistä enemmän sen tarpeisiin.	- Tuetaan olemassa olevia tietojärjestelmien ominaisuuksien kehittämistä työpajojen ydintehtäviä tukevaan suuntaan välittämällä kentän näkemyksiä ja toiveita tietojärjestelmäkehittäjille. (TPY, tietojärjestelmien kehittäjät) - Kootaan yhteen toimialan tietojärjestelmäkehittäjistä vertaiskehittämisverkosto, jonka avulla kartoitetaan työpajojen paikallisiin tietotarpeisiin liittyviä erillisvaatimuksia. (TPY, tietojärjestelmien kehittäjät)
Työpajojen ja keskeisten sidosryhmien käytössä olevien tietojärjestelmien väliset rajapinnat on tunnistettu, ja niiden välinen tiedonsiirto on sujuvaa.	Edistetään työpajojen tietojärjestelmien osittaista integraatiota kartoittamalla järjestelmien väliset rajapinnat ja eri hallinnonalojen väliseen tiedonsiirtoon liittyvät tietosuojakysymykset. (tietojärjestelmäkehittäjät, TPY)

TEKNOLOGIA-ARKKITEHTUURI	
Tavoitetila	Kehittämisehdotus
Valmennustyötä tuetaan joustavasti uusien teknologioiden tarjoamilla mahdollisuuksilla.	• Selvitetään mobiili- ja tablettitekniologian hyödyntämisen tarve valmennukselle. (tietojärjestelmien kehittäjät, jäsenorganisaatiot, TPY)



7 YHTEENVETO

Tässä selvityksessä on kuvattu sekä työpajatoiminnan tiedonhallinnan nykytila että hahmotettu sen tavoitetila Valtakunnallisen työpajayhdistyksen jäsenenä toimivien työpajojen keskuudessa. Toimialan tiedonhallinta kehittyy jatkuvasti, mutta on osin haasteellinen. Yksi syy tähän on, että työpajaorganisaatiot ovat luonteeltaan hyvin erityyppisiä. Niiden toiminnan tavoitteet, palveluiden sisällöt, palveluiden kohteina olevat asiakasryhmät sekä etenkin resurssit saattavat vaihdella usein hyvinkin paljon. Tämä asettaa myös suuria haasteita niiden tiedonhallinnan kehittämiseksi.

Tarve edistää työpajojen tiedonhallinnan prosesseja on voimistunut etenkin viime vuosina. Osin tämän taustalla ovat olleet kasvavat asiakasmäärät, joiden myötä työpajojen käsittelemä tietomäärä on kasvanut hyvin suureksi. Myös työpajoihin kohdistuneiden raportointivelvoitteiden lisääntyminen on lisännyt tarvetta tiedonhallinnan kehittämiseksi. Oman toiminnan vaikuttavuuden mittaaminen ja näkyväksi tekeminen on pajoilla jatkuvasti tärkeämpää. Tiedonhallinta koetaan tärkeäksi osaksi tätä prosessia. Tällä hetkellä osa työpajoista on tiedonhallinnan prosessien ja työkalujen kehittämisessä hyvin pitkällä, toiset taas ovat vasta käynnistämässä prosessin eteenpäinviemistä.

Työpajojen tiedonhallinnan nykytilaa on selvityksessä analysoitu viidestä näkökulmas-

ta hyödyntämällä kokonaisarkkitehtuurimal-
lia. Mallin avulla on muun muassa eritelty, mitkä säädökset ja lait ohjaavat työpajojen tiedonhallintaa, millainen on työpajojen palveluiden, ydinprosessien ja tiedonhallinnan välinen suhde, miten työpajat keräävät tietoa toiminnastaan ja miten työpajojen tietojärjestelmäratkaisut tukevat toiminnan tavoitteiden toteutumista. Nykytilakuvauksen pohjalta on muodostettu myös mahdollinen tavoitetila työpajojen tiedonhallinnan kehittämisen tueksi.

Selvityksessä on esitelty mittava joukko kokonaisarkkitehtuurin eri osa-alueiden kautta muodostuneita kehittämisehdotuksia, joiden kautta työpajatoiminnan tiedonhallintaa voitaisiin tukea ja viedä jatkossa eteenpäin. Tärkeänä lähtökohtana on, että tiedonhallin-

nan kehittämisen tulisi olla ylhäältä päin ohjattua ja säännönmukaista. Yksi edellytys on, että osaksi kehittämistyötä tulisi integroida ja sitouttaa työpajojen lisäksi mahdollisimman monta valtakunnallista ja alueellista sidosryhmää. Samalla on määriteltävä tarkasti eri sidosryhmien vastuu kehittämistyössä, jotta päällekkäisiltä prosesseilta vältytään. Ensimmäinen askel voisi olla yhtenäisten dokumentointikäytäntöjen ja -ohjeistuksen laatiminen.

Jatkossa tiedonhallintaan liittyviä teemoja on syytä viedä työpajakentällä aktiivisesti eteenpäin. Kehittäminen edellyttää ensisijaisesti tiivistä yhteistyötä työpajojen, niiden si-

dosryhmien ja TPY:n välillä. Valtakunnallisella työpajayhdistyksellä voi tulevaisuudessa olla keskeinen rooli yhteistyön ylläpitäjänä. Tätä tukee sen asema yhtenä valtakunnallisista nuorisotyön palvelu- ja kehittämiskuksista.

Tiedonhallinnan jatkoselvityksen aiheita voisivat tulevaisuudessa olla muun muassa etsivään nuorisotyöhön kohdentuva selvitys sekä työpajojen henkilöstön näkemyksiä erittelevä selvitys. Myös työpajatoiminnan tietojärjestelmä- ja teknologia-arkkitehtuurit voisivat vaatia tarkempaa analysointia.

LÄHTEET

Bamming, Ruth ja Sundvall, Santtu (2014) *Valtakunnallinen työpajakysely 2014*. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ja opetus- ja kulttuuriministeriö.

Buure, Minna & Kontio, Tuula (2014) *Sosiaali- ja terveydenhuollon tiedonhallinnan nykytila ja kehittämiskohteet Kaakkois-Suomessa*. Lappeenranta: Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy, Socom.

Hakkarainen-Kiri, Anu (2014) *Kokonaisarkkitehtuuri ja information audit – Analyysi tiedonhallinnan näkökulmasta*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto: Informaatiotieteiden yksikkö.

Huunonen, Soile (2014) *Työ- ja yksilövalmennus työpajalla*. Helsinki: valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Hämäläinen, Tuija & Palo, Susanna (2014) *Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla*. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

JUHTA (2012a) *JHS 179 ICT-palvelujen kehittäminen: Kokonaisarkkitehtuurin kehittäminen*. Helsinki: Julkisen hallinnon tiedonhallinnon neuvottelukunta.

JUHTA (2012b) *JHS 179 ICT-palvelujen kehittäminen: Arkkitehtuurikehityksen kuvaus*. Helsinki: Julkisen hallinnon tiedonhallinnon neuvottelukunta.

JUHTA (2012c) *JHS 179 ICT-palvelujen kehittäminen: Arkkitehtuurin suunnittelun hyödyt*. Helsinki: Julkisen hallinnon tiedonhallinnon neuvottelukunta.

JUHTA (2012d) *JHS 152 Prosessien kuvaaminen*. Helsinki: Julkisen hallinnon tiedonhallinnon neuvottelukunta.

Kaario, Kimmo & Peltola, Tuomo (2008) *Tiedonhallinta. Avain tietotyön tuottavuuteen*. Jyväskylä: WSOYPro/Docendo-tuotteet.

Kapanen, Anna (2015) Monialaisen yhteistyön keskiössä. Nuorten palvelujärjestelmä etsivän nuorisotyön ja työpajojen näkökulmasta. Teoksessa Anna Kapanen (toim.), *Sosiaalisen vahvistaminen keskitteenä ja palveluina. Sosiaalisen vahvistamisen kehittämistoiminnan tuloksia*. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Koskinen, Karoliina & Hautaluoma, Marja (2009) *Valmennuksessa erilainen oppija*. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Kulha, Tero (2010) *Yritysarkkitehtuuri ja tiedolla johtamisen käytännöt – haastattelututkimus suomalaisissa suuryrityksissä*. Tekesin katsaus 277/2010. Helsinki: Tekes.

Laaksonen, Maarit & Kääriäinen, Aino & Penttilä, Marja & Tapola-Haapala, Maria & Sahala, Heli & Kärki, Jarmo & Jäppinen, Anu (2011) *Asiakastyön dokumentointi sosiaalihuollossa. Opastus asiakastiedon käyttöön ja kirjaamiseen*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Lehmuskoski, Antero & Linna, Tiina (2014) *Sosiaalihuollon tiedonhallinnan alueellinen yhteistyö: Nykytila ja kehittämistarpeet Pohjois-Savossa*. Kuopio: Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2013) *Kokonaisarkkitehtuuriperiaatteet Koulutus, tiede ja kulttuuri kohdealueella*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Opetusministeriö (2006) *Nuorten työpajatoiminnan yleiset perusteet ja suositukset*. Dnro 17/600/2006.

Välimaa, Anne (2006) *Työ- ja yksilövalmennuspalveluiden tuotteistaminen*. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Välimaa, Anne & Ylipaavalniemi, Pasi & Pikkusaari, Suvi & Hassinen, Markku (2011) *Sosiaalisen työllistämisen toimiala – Palveluilla tasa-arvoa työllistämiseen*. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry ja VATES-säätiö.

LIITTEET

LIITE 1: Sähköpostikysely s. 44

LIITE 2: Tietosuojaselvitys s. 51



Tiedonhallinnan kehittäminen työpajakentällä -kysely 2015

VASTAAJAN JA ORGANISAATION TAUSTATIEDOT

* Pakollinen tieto

1. Tehtävänimike *

- ☐ Johtavassa asem.
- ☐ Kehittäjä/asiantuntija
- ☐ Yksilövalmentaja
- ☐ Työvalmentaja
- ☐ Muu

2. Työpajan henkilöstön kokonaismäärä *

- ☐ 1-9
- ☐ 10-29
- ☐ 30 tai enemmän
- ☐ Ei tietoa

3. Valmentautujia keskimäärin vuodessa

valmentautujaa/vuosi

4. Työpajan AVI-alue *

Etelä-Suomi

5. Työpajaa hallinnoiva taho *

- ☐ Kunta
- ☐ Seutukunta
- ☐ Koulutuskuntayhtymä
- ☐ Yhdistys/Järjestö
- ☐ Säätiö
- ☐ Yritys/Osakeyhtiö
- ☐ Muu
- ☐ En osaa sanoa

TYÖPAJOJEN ASIAKASTIETOJÄRJESTELMÄT JA NIIDEN KEHITTÄMINEN

6. Arvioikaa työpajan käytössä olevien tietoteknisten laitteiden ajantasaisuutta?

- ☐ Erittäin hyvä
- ☐ Hyvä
- ☐ Kohtalainen
- ☐ Huono
- ☐ Erittäin huono
- ☐ En osaa sanoa

7. Mihin sähköiseen asiakastietojärjestelmään/-iin työpajan asiakastietoja dokumentoidaan? Arvioikaa, kuinka hyvin järjestelmä soveltuu käyttöönne?

(Työpajojen käytössä voi olla useampi kuin yksi järjestelmä, johon asiakastietoja tallennetaan)

	Erittäin hyvin	Hyvin	Kohtalaisesti	Huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa	Järjestelmä ei käytössä
Arvi	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Effica	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
MultiPrimus	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
PARty/Parent	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
VAT	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
NT-TYPPI	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Oma Excel-taulukko	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Itse kehitetty järjestelmä, mikä?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
1) Muu, mikä?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2) Muu, mikä?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Muu kuin sähköinen järjestelmä	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

8. Mitä hyviä puolia pääasialliseen asiakastietojärjestelmäänne sisältyy?

9. Entä huonoja?

10. Millainen erityisesti työpajatoimintaan sopivan asiakastietojärjestelmän tulisi olla?

(Ominaisuuksia, toimintoja jne.)

11. Muuta asiakastietojärjestelmiin liittyvää

(Kehittämisideoita, haasteita mts.)

TYÖPAJOJEN DOKUMENTOINTIKÄYTÄNNÖT

12. Oletteko laatineet toiminnastanne/palveluistanne prosessikuvaukset?

(Prosessikuvauksessa määritellään mm. palvelun eteneminen ja vastuuhenkilöt)

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

13. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, onko erilaiset dokumentointivaiheet kuvattu osana prosesseja?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

14. Listatkaa, mitä tietoa valmennusprosessiin eri vaiheissa dokumentoidaan ja missä muodossa (sähköisesti, kirjallisesti tms.)?

(Dokumentointivaiheita voivat olla mm. alku- ja loppuarvioinnit, työmaapäiväkirjan kirjaaminen, asiakaspalautteet jne.)

15. Mikä on dokumentoinnin merkitys työpajatoiminnassa?

16. Arvioikaa seuraavia dokumentointiin kohdistuvia väittämiä työpajanne näkökulmasta?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Henkilökunta on sitoutunut säännölliseen dokumentointiin	☐	☐	☐	☐	☐
Dokumentointiin liittyvä ohjeistus on selkeää	☐	☐	☐	☐	☐
Dokumentointi on organisaatiossa helppoa ja vaivatonta	☐	☐	☐	☐	☐
Dokumentoidut tiedot ovat ajan tasalla	☐	☐	☐	☐	☐
Henkilöstön dokumentointitavat ovat yhdenmukaisia	☐	☐	☐	☐	☐
Dokumentoitu tieto tukee valmennustyötä	☐	☐	☐	☐	☐
Dokumentointikäytännöt ovat kehittyneet viimeisen viiden vuoden aikana	☐	☐	☐	☐	☐
Dokumentoinnin nykytaso on organisaatiossa riittävän hyvä	☐	☐	☐	☐	☐

17. Kuinka paljon dokumentoitua tietoa käytetään seuraaviin tarkoituksiin?

	Erittäin paljon	Paljon	Jonkin verran	Vähän	Erittäin vähän/ei ollenkaan	En osaa sanoa
Valmennuksen tukemiseen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisaation toiminnan suunnitteluun ja ennakointiin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sidosryhmille raportointiin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Valmennustyön laadullisen vaikuttavuuden arviointiin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pajan sisäiseen vertailuun (Esim. asiakasryhmät, yksiköt)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Alueelliseen vertailuun	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Toiminnan markkinointiin ja vaikuttamistyöhön	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tutkimuksiin ja selvityksiin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Muuhun tarkoitukseen, mihin?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

18. Muuta dokumentointiin liittyvää

(Kehittämisideoita, haasteita mts.)

TILASTOINTI, RAPORTOINTI JA SIDOSRYHMIEN VÄLINEN TIEDONKULKU

19. Arvioikaa seuraavia tilastointiin kohdistuvia väittämiä organisaationne näkökulmasta?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Tilastotietojen kerääminen työpajatoiminnasta on vaivatonta	☐	☐	☐	☐	☐
Tilastot saa käyttöön säännöllisesti	☐	☐	☐	☐	☐
Keräämämme tilastotieto on luotettavaa	☐	☐	☐	☐	☐
Kerätyt tilastot vastaavat tarpeitanne	☐	☐	☐	☐	☐
Toimialani tilastoinnin nykytila on riittävän hyvä	☐	☐	☐	☐	☐

20. Saatteko organisaatioonne vertailukelpoisia tilastoja muista kunnan tai lähialueen pajoista?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

21. Listatkaa, mille sidosryhmille raportoitte toiminnastanne ja mitä tietoa?

(Työpajojen tyypillisiä sidosryhmiä ovat muun muassa työ- ja elinkeinopalvelut, sosiaali- ja terveyspalvelut, oppilaitokset, yhdistykset sekä eri alojen työnantajat.)

22. Ovatko sidosryhmien toimintaanne kohdistamat raportointivaatimukset muuttuneet viime vuosien aikana?

- ☐ Kyllä, miten?
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

23. Mitä työpajatoiminnan vaikuttavuus teille merkitsee ja miten sitä voidaan parhaiten mitata?

24. Kuinka hyvin oman toimintanne kannalta tarpeellinen tieto liikkuu teidän ja seuraavien sidosryhmien välillä?

	Erittäin hyvin	Hyvin	Kohtalaisesti	Huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa	Ei yhteistyötä
Ministeriöt (OKM, TEM, STM)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aluehallinto (AVI, ELY)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
TE-toimisto	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Työvoimanpalvelukeskus	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Etsivä nuorisotyö	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kela	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kunta	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Oppilaitokset	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yritykset/työnantajat	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Muut alueen työpajatoimijat	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Muu sidosryhmä, mikä?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

25. Tässä voitte kuvailla halutessanne tarkemmin sidosryhmien väliseen tiedonkulkuun liittyviä haasteita tai onnistumisia?

TYÖPAJOJEN TIEDONHALLINNAN KEHITTÄMINEN TULEVAISUUDESSA

26. Millasta tutkimus-/tilastotietoa kaipaaisitte työssänne jatkossa lisää?

27. Kuinka kehittäisitte työpajatoimintaan liittyvää tiedonhallintaa jatkossa eteenpäin alueellisesti tai valtakunnallisesti?

28. Muuta kommentoitavaa

0% valmiina (Sivu 0 / 4)



TIETOSUOJALAINSÄÄDÄNTÖ TYÖPAJATOIMINNASSA**1 Tausta**

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry on tilannut Castrén & Snellmanilta selvityksen työpajatoimintaan soveltuvasta tietosuojalainsäädännöstä. Muistion tavoitteena on koostaa ”lakisalkku” soveltuvista yleislaeista, toimialan sähköistä tiedonhallintaa koskevista laeista ja yksittäisten toimialojen erityislainsäädännöstä. Pääpaino selvityksessä on erityisesti henkilötietojen luovutuksiin liittyvissä kysymyksissä.

Castrén & Snellmanin saamien tietojen mukaan työpajatoimintaa järjestetään nuorille ja aikuisille, joilta puuttuu ammatillinen koulutus tai työkokemus, tai jotka ovat alanvaihtajia, työ- ja toimintakyvyltään heikentyneitä työnhakijoita, päihde- ja mielenterveyskuntoutujia, pitkäaikaistyöttömiä, osatyökykyisiä tai työmarkkinoille integroitumisessa tukea tarvitsevia maahanmuuttajia. Valmentautajat voivat olla työpajalla esimerkiksi työkokeilussa, palkkatuetussa työssä, työvoimakoulutuksessa, Kelan kuntoutuksessa, kuntouttavassa työtoiminnassa, oppisopimuskoulutuksessa, tai ammatillisten oppilaitosten tai peruskoulujen opiskelijoina. Itse työpajat toimivat joko kunnallisella tai kolmannella sektorilla usein moniammatillisina yksiköinä hallinnolliset ja organisatoriset sektorirajat ylittäen.

Tässä muistiossa kuvataan pääpiirteissään henkilötietojen käsittelyyn työpajaympäristössä soveltuva lainsäädäntö. Koottu lakisalkku ei kuitenkaan ole luonteeltaan tyhjentävä, ja sen tarkoitus on ensisijaisesti informatiivinen. Muistio ei sovellu oikeudellisen neuvonnan lähteeksi lainsäädännön yksittäisissä soveltamistilanteissa.

1 Toimialoille yhteinen lainsäädäntö**1.1 Yleislait**

Henkilötietolain ja alla esitetyn sidosryhmäkohtaisen lainsäädännön lisäksi henkilötietojen käsittelyyn, tietosuojaan ja tiedonhallintaan työpajatoiminnassa vaikuttavat myös monet muut lait, joista keskeisimmät on kuvattu alla. Työpajatoimintaan ei kohdistu nimenomaista erityislainsäädäntöä, vaan alaa säännellään useiden eri lakien avulla. Säädöskuvauksen tarkoituksena on antaa yleisnäkemyks lainsäädännön kokonaisuudesta. Kuvaus on esimerkinomainen eikä siten tyhjentävä, ja säädöskokonaisuuden jäsentäminen myös muilla tavoin on mahdollista.

26.10.2015

Yleislait			
Perustuslaki 731/1999	Hallintolaki 434/2003	Hallintolainkäyttö- laki 586/1996	Kuntalaki 410/2015
Laki viranomaisen toiminnan julki- suudesta 621/1999	Laki holhoustoi- mesta 442/1999	Arkistolaki 831/1994	Kokeilukuntalaki 1350/2014
Laki yksityisyyden- suojasta työelä- mässä 759/2004	Tilastolaki 280/2004	Lastensuojelulaki 417/2007	Kotikuntalaki 201/1994
Sähköinen tiedonhallinta			
Laki vahvasta sähköisestä tunnistamisesta ja sähköisistä allekirjoituk- sista 617/2009	Asetus viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja hyvästä tiedonhallinta- tavasta 1030/1999	Laki julkisen hallinnon tietohallinnon ohjaukses- ta 634/2011	Laki sähköisestä asioin- nista viranomaistoimin- nassa 13/2003

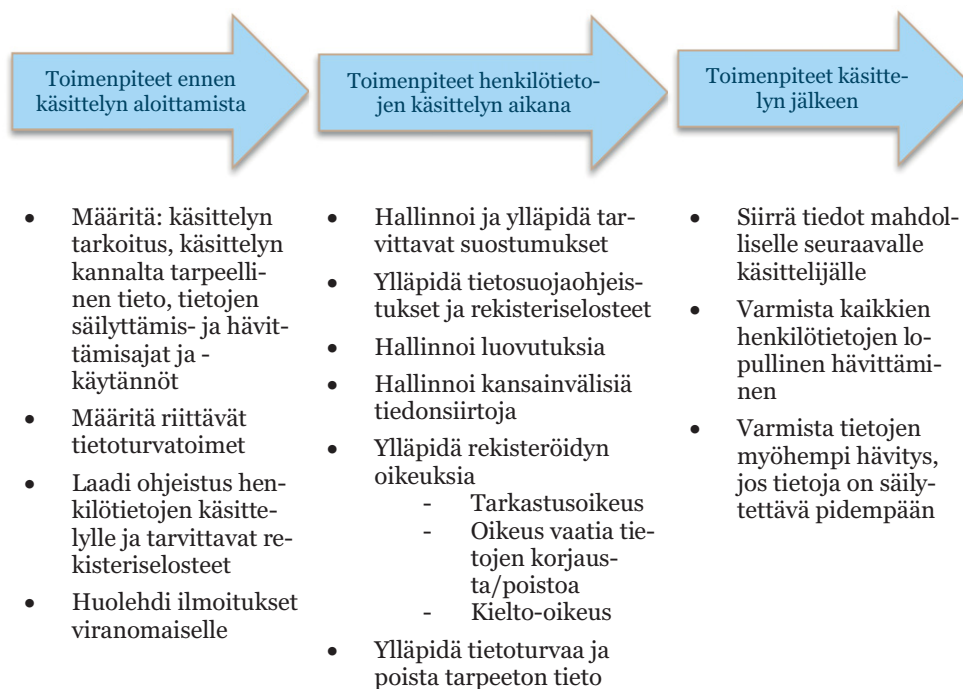
1.2 Henkilötietolaki

1.2.1 Mikä on henkilötieto?

Henkilötiedolla tarkoitetaan henkilötietolain (HeTL, 523/1999) 3 §:n mukaan *kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi*. Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan *kaikkea henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä*.

Sekä henkilötiedon että henkilötietojen käsittelyn määritelmät ovat laajoja ja käsittävät lähes kaikki sellaiseen tietoon kohdistuvat toimenpiteet, joista yksittäinen henkilö on tunnistettavissa. Tällöin myös henkilötietolaki tulee sovellettavaksi. Henkilötietolaki on kuitenkin yleislaki, joka väistyy silloin, kun henkilötietojen käsittelyyn kohdistuu esimerkiksi toimialakohtaista erityissääntelyä.

1.2.2 Henkilötiedon elinkaari



1.2.3 Kuka on rekisterinpitäjä?

Henkilötietolain 3 §:n mukaan rekisterinpitäjällä tarkoitetaan *yhtä tai useampaa henkilöä, yhteisöä, laitosta tai säätiötä, jonka käyttöä varten henkilörekisteri perustetaan ja jolla on oikeus määrätä henkilörekisterin käytöstä tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty*. Rekisterinpitäjä on siis taho, joka määrää henkilötietojen käytöstä ja on vastuussa niiden lainmukaisesta käsittelystä.

Yksittäinen työpaja on henkilötietolain mukainen rekisterinpitäjä niiden tietojen osalta, joiden keräämiseen ja käsittelyyn sillä on määräysvalta. Työpaja voi kuitenkin käsitellä henkilötietoja myös käsittelijänä jonkin toisen rekisterinpitäjänä toimivan tahon lukuun. Ensinnäkin yksittäinen kolmannen sektorin työpaja toimii usein palveluntarjoajana toiminnan varsinaiseen vastuutahoon, esimerkiksi kuntaan, nähden¹. Työpaja siis käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjältä saamansa toimeksiantosopimuksen mukaisesti, eli sillä ei ole itsenäistä määräysvaltaa tietoihin. Toinen yleinen tilanne on, että rekisterinpitäjänä toimii työpajaa ylläpitävä taho eikä työpaja itse. Tällöin, esimerkiksi kunnallisen työpajan tapauksessa, työpaja itse on henkilötietojen käsittelijä ja kunnan nuorisotoimi rekisterinpitäjä. Henkilötietolain velvoitteista käsittelijään kohdistuvat suoraan ainoastaan 5 §:n mukainen huolellisuusvelvoite ja 32 §:n mu-

¹ Ks. esim. Tietosuojavaltuutetun kannanotto 12.11.2007 kunnan ja yksityisen palveluntuottajan välisistä sopimuksista ja rekisterinpidosta (Dnro 1826/41/2007), saatavilla sähköisesti osoitteessa: <http://tietosuoja.fi/fi/index/ratkaisut/kunnanjayksityisenpalveluntuottajanvalis.html>, luettu 28.9.2015.

26.10.2015

kainen velvollisuus tietojen suojaamiseen. Muista henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä asioista on sovittava osapuolten välisellä sopimuksella.

1.2.4 Tietojen käsittely- ja luovutusperusteet

Henkilötietojen käsittelyn edellytyksenä on, että käsittelylle on jokin laissa mainittu edellytys eli perusteltu syy. Julkisella sektorilla käsittelyn yleiset edellytykset eli käsittelyperusteet tulevat yleensä suoraan laista, jolla toimijalle on asetettu tehtävä, joka edellyttää henkilötietojen käsittelyä. Yksityisen sektorin toimijat, samoin kuin julkisen sektorin toimijat suorittaessaan muita kuin lakisääteisiä tehtäviä, voivat sen sijaan käsitellä henkilötietoja silloin, kun jokin henkilötietolaissa määritellyistä käsittelyperusteista täyttyy.

Henkilötietoja saa käsitellä työpajan toiminnassa vain silloin, kun jokin henkilötietolain 8 §:n mukaisista yleisistä edellytyksistä täyttyy, tai käsittelylle on muu lakisääteinen peruste. Näiden käsittelyperusteiden tähtyminen on vaatimuksena myös silloin, kun tietoja luovutetaan työpajan ja esimerkiksi viranomaisen välillä.

Henkilötietolain mukaan henkilötietoja saa käsitellä:

- rekisteröidyn yksiselitteisellä suostumuksella,
- rekisteröidyn toimeksiannosta tai rekisteröityä koskevan sopimuksen täytäntöönpanemiseksi,
- yksittäistapauksessa rekisteröidyn elintärkeän edun suojaamiseksi,
- lain nojalla tai laissa säädetyn velvoitteen toteuttamiseksi,
- rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välisen asiallisen yhteyden perusteella (ns. yhteysvaatimus),
- konsernin tai muun taloudellisen yhteenliittymän sisällä, kun kyse on asiakkaita tai työntekijöitä koskevista tiedoista,
- rekisterinpitäjän toimeksiannosta tapahtuvaa maksupalvelua, tietojenkäsittelyä tai muita niihin verrattavia tehtäviä varten,
- niiden koskiessa henkilön asemaa, tehtäviä ja niiden hoitoa julkisyhteisössä tai elinkeinoelämässä, kun tiedot ovat yleisesti saatavilla ja niitä käsitellään rekisterinpitäjän tai sivullisen oikeuksien ja etujen turvaamiseksi, tai
- tietosuojalautakunnan luvalla.

Työpajojen kannalta keskeisin käsittelyperuste on tavallisesti rekisteröidyn eli valmentautujan käsittelyyn antama suostumus. Muita yleisiä perusteita ovat käsittelyn sopimus- tai jäljempänä kuvatuissa tilanteissa lakiperusteisuus sekä yhteysvaatimus. Silloin kun työpaja ei itse ole rekisterinpitäjä vaan toimii henkilötietojen käsittelijänä, työpajan käsittelyperusteena on pajan ja rekisterinpitäjän välinen sopimus.

Edellä kuvatut perusteet eivät koske arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyä. Arkaluonteisina tietoina pidetään henkilötietolain 11 §:n mukaan muun muassa rotua tai etnistä alkuperää, poliittista tai yhteiskunnallista vakaumusta, rikoksia ja niistä saatuja rangaistuksia, terveydentilaa, seksuaalista suuntautumista

26.10.2015

ja sosiaalihuollon tarvetta ja palveluja koskevia tietoja. Näiden tietojen käsittely on pääsääntöisesti kokonaan kielletty. Arkaluonteisia tietoja voidaan kuitenkin käsitellä henkilötietolain 12 §:n mukaisissa poikkeustilanteissa, joihin kuuluvat muun muassa rekisteröidyn antama yksiselitteinen suostumus, laissa säädetty tai lakisääteisestä velvollisuudesta johtuva käsittely, tutkimus ja tilastointi sekä sosiaalipalvelun tuottajan suorittama sosiaalihuoltoa koskevien tietojen käsittely.

Työpajaympäristössä tyypillisesti tulee esiin myös arkaluonteisia henkilötietoja, joiden kirjaamisessa ja joista puhuttaessa tulee noudattaa erityistä huolellisuutta. Arkaluonteisten tietojen tiedoksisaaminen ei sinällään ole rajoitettua, mutta esimerkiksi tietojen kirjaaminen työpajan rekisteriin ja tiedon luovuttaminen työpajan ulkopuolelle edellyttävät jonkin henkilötietolain 12 §:n mukaisen poikkeusperusteen täyttymistä. Lisäksi tietoturvallisuuteen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Yllä kuvatut henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset eivät sovellu arkaluonteisiin tietoihin.

Myös henkilötunnuksen käsittelyä on henkilötietolailla rajoitettu. Lain 13 §:n mukaan henkilötunnuksen käsittelyyn vaaditaan rekisteröidyn yksiselitteinen suostumus, paitsi jos käsittelystä säädetään laissa. Lisäksi henkilötunnusta saa joissakin tilanteissa käyttää rekisteröidyn yksilöimiseen. Pääsääntöisesti henkilötunnuksen käsittely työpajatoiminnassa lienee perusteltua valmentautujien yksilöimiseksi. Työpajan on kuitenkin huolehdittava, ettei henkilötunnusta merkitä sellaisiin asiakirjoihin, joissa se ei ole tarpeen.

1.2.5 Käsittely tilastointi- ja tutkimustarkoituksiin

Henkilötietolain 15 §:n nojalla henkilötietoja voidaan käsitellä tilastointitarkoituksiin silloinkin, kun yllä esitettyjä 8 §:n mukaisia perusteita ei ole olemassa. Tämä edellyttää, että tilastoa ei voi koostaa muulla tavoin, tilastointi liittyy rekisterinpitäjän toimialaan ja tilastorekisteriä käytetään vain tilastollisiin tarkoituksiin siten, ettei yksittäinen henkilö ole tunnistettavissa. Kaikkien edellytysten on siis täyttyvä samanaikaisesti. Valtion viranomaisten keräämiin tilastoihin sovelletaan tilastolakia (280/2004). Tilastolain 5 luvussa säädetään myös yksityisen sektorin velvollisuudesta luovuttaa tilastokeskukselle tietoja salassapitovelvollisuuden estämättä. Velvollisuus voi kohdistua sekä kunnallisiin että kolmannen sektorin työpajoihin.

1.2.6 Muut käsittelyä koskevat periaatteet

Henkilötietolain 5 §:n mukaan henkilötietoja tulee käsitellä laillisesti, huolellisesti ja hyvää tietojenkäsittelytapaa noudattaen. Lisäksi rekisteröidyn perusoikeuksia, erityisesti yksityiselämän suojaa, on kunnioitettava. Huolellisuusvelvoite koskee sekä rekisterinpitäjää että henkilötietojen käsittelijää.

Henkilötietojen käsittelyn tulee 6 §:n mukaan olla asiallisesti perusteltua rekisterinpitäjän toiminnan kannalta. Toisin sanoen ennen henkilötietojen keräämistä ja käsittelyä on suunniteltava, miten käsittely on perusteltua rekisterinpitäjän toiminnan kannalta, mitä tarkoituksia varten tietoja käsitellään, mistä tiedot hankitaan ja luovutetaanko niitä säännönmukaisesti jollekin. Henkilötietoja ei saa käsitellä tavalla, joka on yhteensopimaton tietojen käyttötarkoituksien kanssa.

26.10.2015

sen kanssa ja lisäksi kaikkien käsiteltävien tietojen tulee olla käsittelytarkoituksen kannalta tarpeellisia (7 §). 9 §:n mukaan tietojen tulee myös olla virheettömiä, ja rekisterinpitäjän on huolehdittava siitä, ettei virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita tietoja käsitellä.

1.2.7 Rekisteriseloste

Rekisterinpitäjän tulee henkilötietolain 10 § mukaan laatia henkilörekisteristä rekisteriseloste, josta ilmenevät seuraavat tiedot:

- rekisterinpitäjän ja tarvittaessa tämän edustajan nimi ja yhteystiedot,
- henkilötietojen käsittelyn tarkoitus,
- kuvaus rekisteröityjen ryhmästä tai ryhmistä ja näihin liittyvistä tiedoista tai tietoryhmistä,
- mihin tietoja säännönmukaisesti luovutetaan ja siirretäänkö tietoja Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle, ja
- kuvaus rekisterin suojauksen periaatteista.

Rekisteriseloste on laadittava erikseen jokaisesta henkilörekisteristä eli käyttötarkoituksensa puolesta yhteen kuuluvien henkilötietojen kokonaisuudesta. Rekisteriseloste tulee pitää saatavilla esimerkiksi rekisterinpitäjän toimipaikassa tai kotisivuilla. Tietosuojavaltuutettu suosittelee rekisteriselosteen sijaan kuitenkin laatimaan niin sanotun tietosuojaselosteen, jossa edellä mainittujen tietojen lisäksi informoidaan rekisteröityä tämän oikeuksista.²

1.3 EU:n tietosuojauudistus

Euroopan unionissa on parhaillaan vireillä lainsäädäntöhanke unionin yleiseksi tietosuoja-asetukseksi. Asetus sisältää säännökset mm. henkilötietojen käsittelyä koskevista periaatteista, käsittelyn lainmukaisuudesta, rekisteröidyn suostumuksen edellytyksistä sekä arkaluonteisten tietojen käsittelystä, ja sillä asetetaan rekisterinpitäjälle ja henkilötietojen käsittelijälle uusia lakiin perustuvia velvoitteita. Asetus tulee Suomessa kumoamaan henkilötietolain. Tämänhetkisten tietojen mukaan asetusehdotus hyväksyttäneen vuoden 2015 lopulla tai 2016 alussa, ja se astuu voimaan kahden vuoden siirtymäajan jälkeen vuonna 2017 tai 2018. Tämän selvityksen sisältö tulisi päivittää sen jälkeen kun uusi sääntely on astunut voimaan.

2 Sidosryhmiä koskeva erityislainsäädäntö

2.1 Oppilaitokset

2.1.1 Sidosryhmäyhteistyö ja soveltuva lainsäädäntö

Työpajat tekevät oppilaitosten kanssa pääasiassa kahdenlaista yhteistyötä. Valmennettavat voivat ensinnäkin olla peruskoulun, lukion tai ammatillisen oppilaitoksen opiskelijoita. Toiseksi työpajassa voidaan myös suorittaa osia tut-

² Mallit sekä rekisteriselosteeseen että tietosuojaselosteeseen löytyvät tietosuojavaltuutetun internet-sivuilla osoitteesta <http://www.tietosuoja.fi/fi/index/materiaalia/lomakkeet/rekisteri-jatietosuojaselosteet.html>, luettu 14.10.2015.

26.10.2015

kinnosta tai kokonainen tutkinto. Työpajalla ei kuitenkaan ole tutkinnon myöntöoikeutta, vaan tutkinnon myöntää oppilaitos, jossa valmentautuja on kirjoilla. Lisäksi työpajalla voidaan selvittää valmentautujan aiempaa osaamista ja hankittua osaamista todentaa osaamistodistuksella.

Soveltuva lainsäädäntöPerusopetuslaki
628/1998

Lukiolaki 629/1998

Laki ammatillisesta
peruskoulutuksesta
630/1998Laki ammatillisesta
aikuiskoulutuksesta
631/1998**2.1.2 Perus-, lukio- ja ammattikoulutusta koskeva lainsäädäntö**

Valmennettava voi tulla työpajalle peruskoulun oppilaana, jolloin sovelletaan perusopetuslakia soveltuvin osin, lukiolain piiriin kuuluvana lukion opiskelijana tai ammattikoulun opiskelijana, jolloin soveltuu laki ammatillisesta peruskoulutuksesta tai ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta sisältää viittaussäännökset ammatillisesta perusopetuksesta annetun lain tietosuojasäännöksiin.

Ammatillista peruskoulutusta koskevan lain esitöiden (HE 164/2010) mukaan koulutuksen järjestäjä toimii opiskelijoita koskevien tietojen osalta rekisterinpitäjänä. Työpaja on siis henkilötietojen käsittelijä. Myös perusopetuksessa olevan oppilaan osalta koulu tai kunnan perusopetuksesta vastaava toimielin toimii tavallisesti rekisterinpitäjänä, ja työpaja niiden käsittelijänä.

Perusopetuslain 40 §:ssä säädetään yleinen salassapitovelvollisuus perusopetuksen tehtävissä työskenteleville. Säännöstä sovelletaan koulutuksen järjestäjästä riippumatta, eli se koskee myös työpajan henkilökuntaa. Salassapitovelvollisuus ei kuitenkaan estä ilmoittamasta poliisille väkivallan uhkasta. Salassapitovelvollisuus ei myöskään estä opetuksen järjestämiseksi välttämättömien tietojen luovuttamista opetukseen tai oppilashuoltotyöhön osallistuvien tahojen välillä. Työpajalla on siis itsenäisenä rekisterinpitäjänäkin oikeus saada tarvitsemansa tiedot (oletettavasti ainakin yksilöintitiedot ja tiedot nuoren kouluhistoriasta) nuoren aiemmasta koulusta. Yleisimmin työpaja kuitenkin saa tarvitsemansa tiedot koululta henkilötietojen käsittelijän ominaisuudessa. Lisäksi sekä perusopetuslaissa että laissa ammatillisesta peruskoulutuksesta säädetään tietojen siirrosta oppilaan koulunvaihdon yhteydessä sekä opetuksen suunnittelua ja arviointia varten.

Lukiolain 32 §:ssä on sisällöltään perusopetuslakia vastaava salassapitosäännös. Sen sijaan ammattikoulutuksen osalta laissa ei ole erityistä salassapitosäännöstä. Ammattikoulutukseen sovelletaan kuitenkin nimenomaisen viittaussäännöksen (43 §) nojalla julkisuuslain (621/1999) periaatteita. Lisäksi laki ammatillisesta peruskoulutuksesta sisältää arkaluonteisten tietojen käsittelyä koskevia säännöksiä.

Myös silloin, kun valmentautuja on työpajan asiakas muulla perusteella kuin peruskoulun tai ammattioppilaitoksen oppilaana (esimerkiksi TE-toimiston

26.10.2015

asiakkaana) mutta suorittaa pajalla perus- tai ammattikoulun opintoja, perusopetuslain salassapitoa koskevat määräykset ja ammattikoulujen osalta julkisuuslain säännökset tulevat sovellettaviksi koulutusta koskevien tietojen osalta. Tällöin opetuksen järjestäjä (eli kunnan perusopetuksesta vastaava toimielin) toimii yleensä rekisterinpitäjänä peruskoulua koskevien tietojen osalta.

2.2 Työhallinto (TE-toimisto)

2.2.1 Sidosryhmäyhteistyö ja soveltuva lainsäädäntö

TE-toimiston ja työpajan välinen yhteistyö ilmenee yleisimmin siten, että TE-toimisto ohjaa asiakkaitaan työpajatoiminnan piiriin. TE-toimisto myös rahoittaa työpajalla valmentautujia. Valmentautajat ovat työpajalla esimerkiksi työkokeilussa, palkkatuetussa työssä, työvoimakoulutuksessa.

Soveltuva lainsäädäntö

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001

Laki työllistymistä edistävistä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014

2.2.2 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

Työpajalla palkkatuella, työvoimakoulutuksessa tai työkokeilussa oleviin valmennettaviin sovelletaan lakia julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Laissa on kuitenkin vain vähän tietosuoja koskevia säännöksiä, joten pääasiassa työpajan velvoitteet suhteessa näihin asiakkaisiin määräytyvät henkilötietolain ja julkisuuslain yleissäännösten perusteella.

Työpaja on palveluntuottajana velvollinen antamaan TE-toimistolle työvoimapaikannuksen toimeenpanossa välttämättömät tiedot. Saman lainkohdan (12:6) mukaan myös esimerkiksi koulutuksen tai työkokeilun järjestäjällä on oikeus saada TE-toimistolta tietoja. Esitöiden (HE 133/2012) mukaan nämä tiedot voisivat olla esimerkiksi tietoja, jotka ovat koulutusvalintoja tehtäessä sekä koulutuspalvelua tarjottaessa välttämättömiä. Tällöin ei siis tarvittaisi valmentautujan suostumusta. Sen sijaan työnhakijan nimenomainen kirjallinen suostumus vaaditaan siihen, että TE-toimisto voi luovuttaa asiakastietojärjestelmästä tietoja työnantajalle.

Työkokeilussa olevaan valmentautajaan sovelletaan myös työelämän tietosuojalakia (759/2004) henkilötietojen keräämisen tarpeellisuusvaatimusten ja yleisten edellytysten suhteen sekä terveydentilätietojen, huumetestien, geneettisen tutkimuksen ja teknisen valvonnan osalta. Lakia sovellettaessa työkokeilun järjestäjä rinnastetaan työnantajaan ja valmennettava työntekijään. Lisäksi työkokeilun järjestäjällä on lainmukainen velvollisuus antaa kokeilijasta arvio työvoimatoimistolle jakson päättyttyä. Työvoimakoulutuksen tai palkkatuen suhteen laissa ei ole erityisiä tietosuojasäännöksiä. Lisäksi työsopimuslain 13 luvun 6 §:ssä on erillinen vuoden 2016 loppuun voimassa oleva poikkeus-

säännös, jonka perusteella kunnassa käytävät YT-neuvottelut ja niihin liittyvä työntarjoamisvelvollisuus irtisanotuille eivät estä valmennettavan palkkaamista kunnan ylläpitämään työpajaan työkokeiluun ja palkkatuettuun työsuhteeseen.

Laissa kuntouttavasta työtoiminnasta säädetään pitkäaikaistyöttömille suunnatuista erityisistä toimenpiteistä, joita voidaan toteuttaa myös työpajalla. Lain 12 §:n mukaan aktivointisuunnitelman tekoon osallistuvilla henkilöillä on oikeus saada toisiltaan ja luovuttaa toisilleen aktivointisuunnitelman laatimiseksi välttämättömät henkilötiedot. Säännös koskee ensisijaisesti suunnitelman laatimiseen osallistuvien viranomaisien, tavallisimmin TE-keskuksen ja kunnan sosiaalitoimen, yhteistyötä. Kuitenkin myös työpajan työntekijä voi joissakin tilanteissa olla lainkohdassa tarkoitettu tietojen saantiin oikeutettu henkilö.

2.3 Kuntien perusnuorisotyö ja etsivä nuorisotyö

2.3.1 Sidosryhmäyhteistyö ja soveltuva lainsäädäntö

Osa työpajoista toimii suoraan kunnan nuorisotyö alaisuudessa. Lisäksi kuntien nuorisotyö voi ohjata valmennettavia työpajatoiminnan piiriin, ja työpajatoiminnasta voidaan ohjata valmennettava kunnan (etsivän) nuorisotyön piiriin. Valmennettava voi myös olla samanaikaisesti työpajatoiminnan ja kunnan nuorisotyön piirissä.

Soveltuva lainsäädäntö

Nuorisolaki 72/2006

2.3.2 Nuorisolaki

Nuorisolaki ei sisällä tietosuoja koskevia säännöksiä muutoin kuin etsivän nuorisotyön osalta. Nuorisolain mukaisessa nuorisotyössä käsiteltävien henkilötietojen suhteen, esimerkiksi työpajatoiminnassa, noudatetaan siis henkilötietolain ja muiden yleislakien säännöksiä.

Nuorisolain uudistus on parhaillaan käynnissä, ja tavoitteena on saada uusi laki voimaan 1.1.2016 alkaen. Lopullista versiota laista tai hallituksen esityksestä ei tätä kirjoitettaessa (14.10.2015) ole julkaistu, mutta opetusministeriön 2.3.2015 päivätyn luonnoksen³ mukaan tietosuoja koskevat pykälät säilyvät pääosin entisellään. Nuorisolakia on tässä käsitelty sen kirjoittamishetkellä voimassa olleessa muodossaan, ja mahdollisista tiedossa olevista muutoksista on mainittu erikseen.

Nuorisolain 7d §:n nojalla kunnan etsivässä nuorisotyössä rekisterinpitäjänä toimii aina kunnan vastaava toimielin. Nuorisolain esitöiden (HE 1/2010) mu-

³ Luonnos saatavissa sähköisesti osoitteesta:
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/vireilla_nuoriso/nuorisolaki/liitteet/Nuorisolaki_HE-luonnos_PYKxLxT_NETTIIN_2015.09.pdf, luettu 14.9.2015.

26.10.2015

kaan näin on silloinkin, kun etsivä nuorisotyö on ulkoistettu kunnasta yksityiselle palveluntarjoajalle. Etsivässä nuorisotyössä kerätyt tiedot ovat siis viranomais tietoja riippumatta siitä, kuka niitä käsittelee.

Etsivässä nuorisotyössä käsiteltävät tiedot kerätään ensisijaisesti nuorelta itseltään ja 7c §:n mukaan tietojen käsittelyperusteena on nuoren suostumus. Poikkeuksena tästä on viranomaisille ja koulutuksen järjestäjille asetettu velvollisuus luovuttaa tietoja koulutuksen tai muiden tukitoimien ulkopuolelle jääneistä nuorista, mistä on kuitenkin kerrottava nuorelle tai tämän huoltajalle. Aina-kin kunnan ylläpitämällä työpajoilla voi siis olla lainmukainen ilmoitusvelvollisuus toimintansa piiristä poistuneista nuorista.

Kun nuori ohjataan etsivästä nuorisotyöstä työpajalle, kunta voi nuorisolain esitöiden mukaan luovuttaa työpajalle tietoja nuoresta vain nuoren tai tämän huoltajan nimenomaisella suostumuksella. Koska nuorella ei missään tilanteessa ole velvollisuutta vastaanottaa etsivän nuorisotyön palveluita, suostumuksen saaminen on välttämätön edellytys tietojen luovutukselle ja käsittelylle. Työpajalla ei siis ole oikeutta saada nuorta koskevia etsivän nuorisotyön tietoja ilman tämän nimenomaista suostumusta.

Myös etsivän nuorisotyön tehtäviä hoitavilla on nimenomainen nuorisolain 7d §:ssä säädetty salassapitovelvollisuus. Työpajan henkilökunnalla on siis vaitiolovelvollisuus nuoren henkilökohtaisista oloista, terveydentilasta, nuoren saamista etuuksista ja tukitoimista sekä hänen taloudellisesta asemastaan saamista tiedoista. Salassapitovelvollisuus ei kuitenkaan estä ilmoittamasta poliisille väkivallan uhkasta.

Nuorisolain vireillä olevassa uudistuksessa lain tietojenkäsittelyä koskevia pykäläitä täydennettäisiin uudella 12 §:llä, jossa säädettäisiin kunnan mahdollisuudesta perustaa erillinen rekisteri kunnalle etsivää nuorisotyötä varten luovutetuille nuorten yksilöinti- ja yhteystiedoille. Kunnalla olisi mahdollisuus tehdä myös yksityisten palveluntuottajien kanssa sopimus rekisterin käyttämisestä. Tiedoista olisi ilmoitettava nuorelle tai tämän huoltajalle.

2.3.3 Tietosuojavaltuutetun ohje henkilötietojen käsittelystä etsivässä nuorisotyössä

Tietosuojavaltuutetun toimisto on 9.5.2011 julkaissut ohjeen henkilötietojen käsittelystä etsivässä nuorisotyössä⁴, joka selittää ja täydentää nuorisolain, henkilötietolain ja muun lainsäädännön säännöksiä. Ohje on kirjoitettu pääasiassa kuntatoimijoiden näkökulmasta, mutta sieltä löytyy myös työpajatoimijoiden kannalta relevantteja ohjeita.

Nuoren kotikunta, ja siellä kuntalain mukainen etsivän nuorisotyön hallinnosta vastaava toimielin, on pääasiallisesti etsivän nuorisotyön asiakasrekisterin rekisterinpitäjä. Kunnan hankkiessa palveluita ulkopuoliselta palveluntarjoajalta, esimerkiksi yhdistys-, säätiö- tai muussa kolmannen sektorin muodossa toimivalta työpajalta, palveluntarjoaja on tällöin henkilötietolain mukainen toimek-

⁴ Ohje on saatavissa sähköisenä osoitteessa

http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuojavaltuutettu/tietosuojavaltuutetuntoimisto/oppaat/6Jfq5zDeJ/Ohje_henkilotietojen_kasittelysta_etsivassa_nuorisotyossa.pdf, luettu 14.9.2015.

26.10.2015

siantosopimuksen perusteella tietoja kunnan lukuun käsittelevä sopimusosapuoli (käsittelijä), eikä rekisterinpitäjä.

Rekisterinpitäjän (kunnan) vastuulla on suunnitella henkilötietojen käsittely etukäteen, mukaan lukien se, miten nuorta ja hänen huoltajaansa informoidaan tietojen keräämisestä ja käsittelystä. Vaikka velvollisuudet kohdistuvat ensisijaisesti kuntaan rekisterinpitäjänä, nuoren ja työpajan välisen luottamuksen säilymiseksi työpajan olisi kuitenkin hyvä vähintään huolehtia, että sillä on tieto siitä, miten edellä mainitut velvollisuudet on järjestetty.

Nuoren yksilöinti- ja yhteystietojen hankkimista etsivän nuorisotyön tarkoituksiin on käsitelty edellä nuorisolain yhteydessä. Tietosuoja-valtuutettu on kuitenkin ottanut kantaa tietojen siirron hyväksyttäviin tapoihin huomioiden niiden luottamuksellisuuden, ja ohjetta voitaneen soveltaa yleisemminkin valmennettavia koskevien tietojen käsittelyyn. Nuorta koskevat tiedot tulee siirron aikana suojata siten, että ulkopuoliset eivät pääse niihin käsiksi. Käytännössä tiedot voidaan lähettää postitse, kertoa puhelimitse tai siirtää muistitikulla. Tietojen lähettämistä salaamattomassa sähköpostissa ei suositella.

2.4 Sosiaali- ja terveydenhuolto

2.4.1 Sidosryhmäyhteistyö ja soveltuva lainsäädäntö

Sosiaali- ja terveystoimesta valmentautujia ohjataan työpajalle. Valmentautujan pajalla olo voi myös perustua sosiaalitoimen ehkäisevään toimenpiteeseen tai Kelan toimenpiteeseen, kuten kuntoutustarveselvitykseen, vajaakuntoisten ammatilliseen koulutukseen tai työhönvalmennukseen.

Soveltuva lainsäädäntö

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000

Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015

Laki kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista 566/2005

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakirjojen sähköisestä käsittelystä 159/2007

2.4.2 Soveltuva lainsäädäntö

Työpajatoimintaan kohdistuu suoran ja välillisesti useita sosiaalialaa tai Kansaneläkelaitoksen toimintaa säänteleviä lakeja silloin, kun työpaja toteuttaa kunnan sosiaalitoimen tai Kelan toimenpiteitä. Valtaosa lainsäädännöstä koskee rekisterinpitäjän määräytymistä ja tietoluovutuksia sosiaalihuollon, Kelan ja palveluntarjoajan välillä. Lisäksi lainsäädäntö sisältää myös salassapitosäännöksiä. Siltä osin kuin erityislainsäädännössä ei toisin säädetä, henkilötietolaki ja julkisuuslaki soveltuvat myös sosiaalihuollon toimenpiteisiin.

Lakia sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (asiakaslaki) sovelletaan sen 15 §:n mukaan sekä sosiaalipalveluiden järjestäjään (yleensä kunnallinen toimielin) että niiden toteuttajaan (esimerkiksi työpaja, joka tuottaa palvelun). Lain mukaan sosiaalihuollon asiakirjat ovat pääsääntöisesti salassa pidettäviä, ja niihin kohdistuu vaitolovelvollisuus. Jo pelkkä asiakkaan nimi ja tieto siitä, että tämä on sosiaalihuollon asiakas, on salassa pidettävä, joten työpajan

26.10.2015

on huolehdittava, että sen toiminnassa myös tieto asiakkaan saapumisesta työpajalle sosiaalitoimen kautta pysyy suojattuna.

Asiakaslaissa säädetään lisäksi asiakkaan oikeudesta saada itseensä kohdistuvia tietoja ja velvollisuudesta antaa niitä palvelun toteuttamiseksi (11–12 §). Laissa myös asetetaan palvelun toteuttajalle informointivelvollisuus tietojen käsittelystä, eli hänellä on 13 §:n mukaan oikeus saada tieto itsestään kerätyistä tiedoista, niiden käytöstä ja luovutuksista⁵. Laissa todetaan erikseen, että pääasiallinen luovutusperuste on asiakkaan suostumus, josta voidaan poiketa vain laissa erikseen säädettyissä tilanteissa (17–18 §). Sosiaalitoimen asiakkaita koskeva salassapitovelvollisuus sekä tietojen luovutussäännökset ovat siis tiukkoja, ja työpajalla on syytä kiinnittää erityistä huomioita näiden valmentautujien tietojen käsittelyyn.

Laissa sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista säädetään sosiaalihuollossa kirjattavista tiedoista sekä tietojen salassapidosta ja luovutuksista. Laissa erotetaan toimijoina palvelunjärjestäjä (yleensä kunnan viranomainen) ja palveluntoteuttaja (esimerkiksi työpaja, joka käytännössä tuottaa palvelun). Lain 24 §:n mukaan palvelunjärjestäjä on tietojen rekisterinpitäjä, ja palveluntoteuttaja eli työpaja käsittelee tietoja hänen lukuunsa. Työpaja ei siis ole rekisterinpitäjä niiden valmentautujien suhteen, jotka ovat työpajalla sosiaalitoimen tukitoimien piirissä. Työpajaan tietojen käsittelijänä kohdistuu kuitenkin laissa asetettuja velvoitteita asiakastietojen kirjaamisesta ja tallentamisesta, asianmukaisista käyttöoikeuksista huolehtimisesta ja muiden käsittelyä koskevien lakisääteiden velvoitteiden noudattamisesta. 25 §:ssä asetetaan lisäksi velvollisuus kirjallisen sopimuksen laatimiseen palvelunjärjestäjän ja -toteuttajan välillä. Sosiaalihuollon asiakirjojen tietojärjestelmistä ja niiden avulla suoritettavasta tietojen sähköisestä käsittelystä säädetään erikseen laissa sosiaali- ja terveydenhuollon asiakirjojen sähköisestä käsittelystä (asiakastietolaki). Vastuusuhteet on kuitenkin jäsennetty yllä kuvatulla tavalla myös silloin, kun tietoja käsitellään sähköisissä järjestelmissä.

Laissa Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista säädetään Kelan oikeudesta pyytää ja saada tietoja salassapitosäännösten estämättä muilta viranomaisilta, sekä työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä (59 §). Lisäksi Kelalla on saman lainkohdan mukaan oikeus saada tietoja toimintayksikön toiminnasta, tiloista, henkilökunnan määrästä, annetun hoidon sisällöstä, laadusta ja määrästä, hoidosta tehdystä sopimuksesta ja hoidosta maksettavasta korvauksesta. Kelan kuntoutuksessa olevien valmennettavien suhteen työpajalla on siis verrattain laajatiedonantovelvollisuus toiminnastaan. Vastavuoroisesti salassapito- tai muut säännökset eivät rajoita Kelan mahdollisuutta antaa työpajalle kuntoutuksen toteuttajana tietoja, jotka ovat kuntoutuksen toteuttamiseksi välttämättömiä (63 §). Lisäksi Kelalla on kuntoutuspäätöksen antamisesta ilmoitusvelvollisuus kuntoutuksen toteuttavalle työpajalle.

⁵ Tietosuojavaltuutetun opas *Malli sosiaalihuollon asiakkaiden informoinnista* (27.7.2010) on saatavilla tietosuojavaltuutetun internet-sivuilla osoitteessa:

http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuojavaltuutettu/tietosuojavaltuutetun toimisto/opaat/6Jfq3fmJD/Malli_sosiaalihuollon_asiakkaiden_informoinnista.pdf, luettu 12.10.2015.

26.10.2015

Tietosuoja-valtuutettu on julkaissut erilliset ohjeistukset tietojen käsittelystä julkisten ja yksityisen sektorin sosiaalipalveluissa. Ohjeet ovat saatavilla tietosuoja-valtuutetun kotisivulla.⁶

3 Yhteenveto

Työpajojen suorittamaa henkilötietojen käsittelyä ohjaavat henkilötietolaki, muut yleislait sekä valmentautujan asemasta riippuva sidosryhmäkohtainen lainsäädäntö. Sidosryhmäkohtaiset erityissäännökset ohjaavat pääasiassa tietojen vaihtoa työpajan ja sen sidosryhmien, oppilaitosten, TE-toimiston, kunnan nuorisotyön ja sosiaali- ja terveydenhuollon välillä. Lisäksi erityislaeissa on yleensä omat salassapitosäännöksensä.

Sektorikohtainen erityislainsäädäntö keskittyy kuitenkin tietosuojakysymysten osalta pääasiassa viranomaistoiminnan sääntelyyn sekä valmentautujien yksityisyydensuojaoikeuksien toteuttamiseen. Työpajan toimiessa henkilötietojen käsittelijänä suhteessa rekisterinpitäjänä toimivaan viranomaiseen, työpajaa sitovat velvoitteet perustuvatkin ensisijaisesti työpajan ja viranomaisen väliseen toimeksiantosopimukseen. Silloin kun työpaja itse toimii valmentautujia koskevien henkilötietojen rekisterinpitäjänä, sen lakisääteiset velvollisuudet perustuvat joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta henkilötietolakiin.

Liitteet

Liite 1: Luettelo soveltuvasta lainsäädännöstä

Laatinut

CASTRÉN & SNELLMAN

⁶ Henkilötietolaki ja asiakastietojen käsittely kunnallisessa sosiaalihuollossa 27.7.2010 saatavilla osoitteessa: [http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuoja-valtuutettu/tietosuoja-valtuutetuntoimisto/oppaat/6JfpsPAZb/Henkilotietolaki ja asiakastietojen käsittely kunnallisessa sosiaalihuollossa.pdf](http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuoja-valtuutettu/tietosuoja-valtuutetuntoimisto/oppaat/6JfpsPAZb/Henkilotietolaki%20ja%20asiakastietojen%20kasittely%20kunnallisessa%20sosiaalihuollossa.pdf); ja Henkilötietolaki ja asiakastietojen käsittely yksityisessä sosiaalihuollossa 27.7.2010 osoitteessa: [http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuoja-valtuutettu/tietosuoja-valtuutetuntoimisto/oppaat/6JfpsyYNj/Henkilotietolaki ja asiakastietojen käsittely yksityisessä sosiaalihuollossa.pdf](http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuoja-valtuutettu/tietosuoja-valtuutetuntoimisto/oppaat/6JfpsyYNj/Henkilotietolaki%20ja%20asiakastietojen%20kasittely%20yksityisessa%20sosiaalihuollossa.pdf), kummatkin luettu 12.10.2015.

26.10.2015

LIITE 1: TYÖPAJATOIMINTAAN VAIKUTTAVA LAINSÄÄDÄNTÖ**Yleislait**

- Arkistolaki 831/1994
- Hallintolainkäyttölaki 586/1996
- Hallintolaki 434/2003
- Kotikuntalaki 201/1994
- Kuntalaki 410/2005
- Laki holhoustoimesta 442/1999
- Laki kuntien velvoitteiden ja ohjauksen vähentämistä ja monialaisten toimintamallien tukemista koskevista kokeiluista 1350/2014
- Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta 621/1999
- Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004
- Lastensuojelulaki 417/2007
- Perustuslaki 731/1999
- Tilastolaki 280/2004
- Työsopimuslaki 55/2001

Oppilaitokset

Keskeiset tietosuojasäännökset

- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998
- Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998
- Lukiolaki 629/1998
- Perusopetuslaki 628/1998

Muu lainsäädäntö

- Laki ammattipätevyyden tunnustamisesta 1093/2007
- Laki kunnan peruspalvelujen valtionosuudesta 1704/2009

26.10.2015

- Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1705/2009
- Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta 835/2014
- Opetusministeriön asetus eräiden oppilailta ja opiskelijoilta perittävien maksujen perusteista 1323/2001
- Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013
- Perusopetusasetus 825/1998
- Valtioneuvoston asetus ammatillisen koulutuksen, lukiokoulutuksen ja perusopetuksen jälkeisen valmistavan koulutuksen hakumenettelystä 294/2014
- Valtioneuvoston asetus ammatillisesta peruskoulutuksesta 811/1998
- Valtioneuvoston asetus koulutuksen arvioinnista 1061/2009
- Valtioneuvoston asetus lukiolaissa tarkoitetun koulutuksen yleisistä valtakunnallisista tavoitteista ja tuntijaosta 942/2014
- Valtioneuvoston asetus perusopetuslaissa tarkoitetun opetuksen valtakunnallisista tavoitteista ja perusopetuksen tuntijaosta 422/2012

TE-toimisto

Keskeiset tietosuojasäännökset

- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001
- Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014

Muu lainsäädäntö

- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993
- Työttömyysturvalaki 1290/2002
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 1073/2012

26.10.2015

- Valtioneuvoston asetus työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteis- palvelusta 1377/2014

Nuorisotyö

Keskeiset tietosuojasäännökset

- Nuorisolaki 72/2006

Muut lainsäädäntö

- Lastensuojelulaki 417/2007
- Valtioneuvoston asetus nuorisotyöstä ja -politiikasta 103/2006

Sosiaali- ja terveydenhuolto

Keskeiset tietosuojasäännökset

- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakirjojen sähköisestä käsittelystä 159/2007
- Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000
- Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusraha- etuuksista (566/2005)

Muu lainsäädäntö

- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon saumattoman palveluketjun kokeilus- ta 811/2000
- Laki tapaturmavakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta 625/1991
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoi- mista 380/1987
- Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014
- Terveystieteidenhuoltolaki 1326/2010