

**ESKO – ehkäisevän työn kärkihanke**

**KLUSTERIKYSELYN TULOKSET**

Syyskuu 2010  
Anne Perälähti

## Sisältö

1.	Kyselyn taustaa .....	3
2.	Aineisto .....	3
3.	Arviot klusteritoiminnan toteutumisesta .....	4
3.1	Klusterikokousten määrän riittävyys .....	4
3.2	Yleisarviot klusteritoiminnasta .....	4
3.3	Arviot omasta roolistaan klusterissa .....	7
3.4	Klusterityöskentelyn onnistumiset ja haasteet .....	9
3.5	Yhteistyön toteutuminen .....	10
3.6	Osallistumisaktiivisuus ja tarve uusille toimijoille klusterissa .....	11
3.7	Käynnissä olevat toimintamallit .....	12
3.8	Tarve uusille toimintamalleille .....	14
3.9	Toiminnan suuntaaminen jatkossa .....	15
	LIITE: Kyselylomake .....	17

## 1. Kyselyn taustaa

Klustereille tehtävä kysely palvelee Esko-hankekokonaisuuden arviointia. Yksi arvioinnin kohde ja tehtävä on seurata klustereissa toteutunutta yhteistyötä, vuorovaikutusta ja kehittämistyötä (ks. Esko-hankekokonaisuuden arviointisuunnitelma). Ne ovat hankkeen toiminnan kannalta keskeisiä tekijöitä.

Kyselyllä rajaudutaan tarkastelemaan Esko-hankkeen yhteistyön ja kehittämistoiminnan toteutumista klustereissa. Klustereissa on yhteensä n. 65 toimijaa.<sup>1</sup> Klustereiden lisäksi yhteistyötä tehdään myös erilaisissa kehittämistyöryhmissä, joissa edustus pohjautuu klusteritoimijoihin ja muihin pilottien kannalta keskeisiin toimijoihin. Kehittämistyöryhmissä on yhteensä n. 32 henkilöä, heistä n. 16 ei ole mukana klustereissa.

## 2. Aineisto

Kyselylomakkeen suunnittelu tehtiin huhti-toukokuun aikana. Aineiston keruu aloitettiin toukokuun lopulla. Kyselylomake jaettiin klusteritoimijoille ESKO-työpajapäivässä (24.5.), jolloin kyselyyn vastaamiseen annettiin noin puoli tuntia aikaa. Sähköpostikysely (Webropol) lähetettiin 27.5. niille klusteritoimijoille, jotka eivät olleet mukana ESKO-työpajapäivässä. Lisäksi karhu-kysely lähetettiin kaikille vastaamattomille 9.6. Sähköinen kyselylomake suljettiin heinäkuun lopulla. Aineiston tulokset analysointiin elokuun aikana (9.8. lähtien).

Kyselyn sai 65 klusteritoiminnassa mukana olevaa ihmistä, joista 39 on järjestöjen edustajia, 21 kaupungin ja 5 muita toimijoita (mm. seurakunta, sairaanhoitopiiri, oppilaitokset). Kyselyn kohderyhmästä rajattiin pois ESKO-hankekokonaisuuteen palkattu henkilöstö.

**Taulukko 1.** Kyselyyn vastanneet.

	Yhteensä		Voimaperhe		Työkäiset-ESKO		Ikä-ESKO	
	n		n		n		n	
Perusjoukko	65		21		26		18	
- järjestöt	39		39		12		16	
- kaupunki	21		7		9		5	
- muut toimijat	5		2		1		2	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Vastanneet	38	58	10	48	15	58	13	72
- järjestöt	24	62	5	42	11	69	8	73
- kaupunki	12	57	5	71	3	33	4	80
- muut toimijat	2	40	0	0	1	100	1	50

Kyselyyn vastasi 38 klusteritoimijaa, jolloin kokonaisvastausprosentiksi muodostui 58. Vastausprosenttia voidaan pitää kohtalaisena. Kyselyyn vastasi erityisen aktiivisesti ne toimijat, joiden osallistumisaste klusterikokouksiin on ollut korkea viimeksi kuluneen vuoden aikana. Järjestöjen

<sup>1</sup> Mukana on Oulun kaupunki 21 edustajalla, järjestöt 39 edustajalla (järjestöjä yhteensä 32) ja muut toimijat viidellä edustajalla (mm. seurakunta, työvoiman palvelukeskus, sairaanhoitopiiri, Oulun yliopisto, Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulu).

ja kaupungin edustajat olivat lähes yhtä aktiivisia vastaajia. Selvästi parhain vastausprosentti oli Ikä-Eskon klusterissa (72%) ja heikoin Voimaperheen klusterissa (48%).

### **3. Arviot klusteritoiminnan toteutumisesta**

#### **3.1 Klusterikokousten määrän riittävyys**

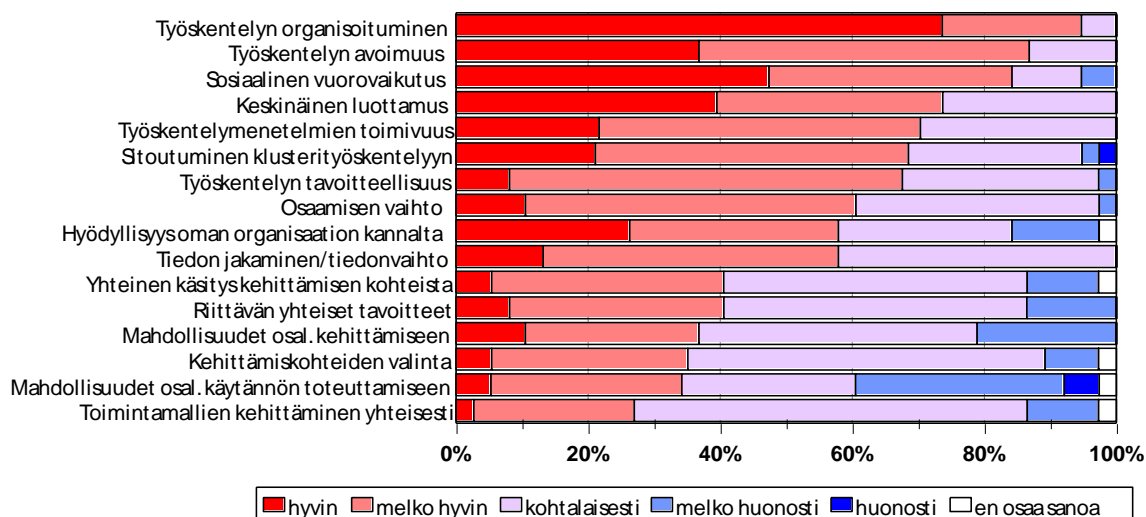
Klusterikokoukset käynnistyivät vuoden 2009 toukokuussa. Vuoden aikana (toukokuu 2009 – toukokuu 2010) klusterikokouksia pidettiin Voimaperheessä viisi, Työkäiset-Eskossa kuusi ja Ikä-Eskossa seitsemän kertaa. Henkilöittäin laskettu osallistumisaste oli keskimääriin n.50 prosenttia, vaihteluvälin ollessa n.15-100 prosenttia. Aktiiviosallistujia eli puolessa tai yli puolessa mukana oli Voimaperheen klusteritoimijoista 55 prosenttia, Työkäiset-Eskossa 64 prosenttia ja Ikä-ESKOssa 50 prosenttia.

Valtaosa vastaajista eli 89 prosenttia on tyytyväisiä nykyiseen klusterikokousten määrään. Voimaperheessä kaikki, Työkäiset-Eskossa lähes kaikki (93%) ja Ikä-Eskossa valtaosa (75%) pitää klusterikokousten määrää riittävänä. Ikä-Eskon klusterissa klusterikokouksia oli vuoden aikana kolmesta klusterista eniten.

#### **3.2 Yleisarviot klusteritoiminnasta**

Klusteritoimijoilta tiedusteltiin arvioita oman klusterinsa työskentelystä kuudessatoista eri osatekijässä. Klusteritoimijat ovat tyytyväisimpiä klusterissaan työskentelyn organisoitumiseen, avoimuuteen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Näihin osatekijöihin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä on noin yhdeksän vastaajaa kymmenestä. Myös keskinäisen luottamuksen, työskentelymenetelmien toimivuuden, sitoutumisen klusterityöskentelyyn ja työskentelyn tavoitteellisuuden koettiin toteutuvan pääosin hyvin tai melko hyvin (noin seitsemän vastaajaa kymmenestä). Peruslähtökohdat eri toimijoiden väliselle vuoropuhelulle nähdään kokonaisuudessaan toteutuvan hyvin klustereissa.

Selvästi vähiten tyytyväisyyden ilmaisuja esitettiin toimintamallien kehittämiseen yhteisesti, mahdollisuuksiin osallistua toimintamallien käytännön toteuttamiseen ja kehittämiseen, kehittämiskohteiden valintaan, riittävän yhteisiin tavoitteisiin sekä yhteiseen käsitykseen kehittämisen kohteista. Heikoiksi koettujen osallistumismahdollisuuksien taustalla saattaa olla joko heikot henkilökohtaiset resurssit (mm. aikaresurssit) osallistua toimintaan tai heikosti tarjotut mahdollisuudet osallistumiselle.



Kuvio 1. Arviot klusteritoiminnasta.

Taulukko 2. Arviot klusteritoiminnasta.

	huonosti	melko huonosti	kohtalaisesti	melko hyvin	hyvin	en osaa
Työskentelyn organisoiminen	0	0	5	21	74	0
Työskentelyn tavoitteellisuus	0	3	30	60	8	0
Työskentelyn avoimuus	0	0	13	50	37	0
Työskentelymenetelmien toimivuus	0	0	29	47	21	3
Sosiaalinen vuorovaikutus	0	5	11	37	47	0
Keskinäinen luottamus	0	0	26	34	40	0
Osaamisen vaihto	0	3	37	50	11	0
Tiedon jakaminen/tiedonvaihto	0	0	42	45	13	0
Riittävän yhteiset tavoitteet	0	13	45	32	8	3
Kehittämiskohteiden valinta	0	8	54	30	5	3
Yhteinen käsitys kehittämisen kohteista	0	11	46	35	5	3
Toimintamallien kehittäminen yhteisesti	0	11	60	24	3	3
Omat mahdollisuudet osallistua toimintamallien kehittämiseen	0	21	42	26	11	0
Omat mahdollisuudet osallistua kehitteillä olevien toimintamallien käytännön toteuttamiseen	5	32	26	29	5	3
Oma sitoutuminen klusterityöskentelyyn	3	3	26	47	21	0
Hyödyllisyys oman organisaation kannalta	0	13	26	32	26	3

Faktorianalyysin tulosten pohjalta muodostettiin neljä klusteritoimintaa kuvaavaa ulottuvuutta. Taulukossa 3 on kuvattu nämä neljä faktoria. Luokassa 5 olevat muuttujat eivät latautuneet neljään muuhun faktoriin.

Taulukkoon 3 on koottu klusteritoimijoiden arviot klusteritoiminnan toteutumisesta kussakin osatekijässä. Klusteritoimijoiden antamat arviot ovat asetettu keskiarvon pohjalta paremmuusjärjestykseen siten, että parhaimmaksi katsottu tekijä saa kussakin klusterissa arvon 1., toiseksi parhaimman arvon 2. jne. Suluissa olevat numerot osoittavat, että saman keskiarvon on saanut useampi muuttuja. Taulukkoon on merkitty punaisella neljä eniten tyytyväisyyttä herättävät teki-

jät klusteritoiminnassa (1.-4.) ja sinisellä puolestaan vähiten tyytyväisyyttä herättävät tekijät klusteritoiminnassa (10.-13.).

Tulokset osoittavat, että arviot eri klustereissa ovat melko samansuuntaisia. Kaikissa klustereissa ollaan tyytyväisimpiä työskentelyn organisoitumiseen, keskinäiseen luottamukseen ja työskentelyn avoimuuteen. Lisäksi Ikä-Esko ja Työkäiset-Esko klustereissa erityisen paljon tyytyväisyyttä herättää sosiaalinen vuorovaikutus ja Voimaperheessä puolestaan tiedon jakaminen ja vaihto. Kaikissa klustereissa ollaan melko tyytyväisiä työskentelymenetelmien toimivuuteen.

Vähiten tyytyväisyyttä esiintyy kaikissa klustereissa toimintamallien yhteiseen kehittämiseen, toimintamallien valintaan ja omiin mahdollisuuksiin osallistua toimintamallien käytännön toteuttamiseen. Lisäksi Voimaperhe ja Työkäiset-Esko klustereissa tyytymättömyyttä esiintyy eniten näkemyksissä yhteisistä tavoitteista. Työkäiset-Eskossa yhteisessä käsityksessä kehittämisen kohteista ja Ikä-Eskossa klusteritoimijoiden mahdollisuuksissa osallistua toimintamallien kehittämiseen koetaan usein puutteita.

Faktorianalyysin ryhmittelyn mukaan klustereiden vahvuus on sosiaalisen luottamuksen ja avoimuuden alueella. Vastaavasti kehittämisen varaa on toiminnan kehittämisessä ja klusteritoimijoiden mahdollisuuksissa osallistua toimintamallien käytännön toteuttamiseen ja joitakin osin myös toimintamallien kehittämiseen.

**Taulukko 3.** Arviot klusteritoiminnasta klustereittain (keskiarvon mukaan järjestyksessä).

	Voimaperhe	Työkäiset-ESKO	Ikä-ESKO
<b>1. Työskentely ja toiminnan koettu hyöty</b>			
Työskentelyn organisoituminen	1.	1.	1.
Työskentelymenetelmien toimivuus	(5.)	(4.)	4.
Hyödyllisyys oman organisaation kannalta	(6.)	6.	8.
<b>2. Sosiaalinen luottamus ja avoimuus</b>			
Keskinäinen luottamus	3.	(3.)	3.
Työskentelyn avoimuus	2.	(3.)	(2.)
Sosiaalinen vuorovaikutus	(6.)	2.	(2.)
<b>3. Oma rooli ja tiedon vaihto</b>			
Omat mahdollisuudet osallistua toimintamallien kehittämiseen	9.	9.	12.
Omat mahdollisuudet osallistua toimintamallien käytännön toteuttamiseen	10.	13.	13.
Osaamisen vaihto	(5.)	7.	(6.)
Tiedon jakaminen / tiedonvaihto	4.	8.	(6.)
<b>4. Toiminnan kehittäminen</b>			
Kehittämiskohteiden valinta	11.	11.	10.
Yhteinen käsitys kehittämisen kohteista	7.	(12.)	9.
Toimintamallien kehittäminen yhteisesti	13.	10.	11.
Riittävän yhteiset tavoitteet	12.	(12.)	(7.)
<b>5. Muut</b>			
Oma sitoutuminen klusterityöskentelyyn	(6.)	(4.)	(7.)
Työskentelyn tavoitteellisuus	8.	5.	5.

\*) Muuttujat ovat asetettu keskiarvon mukaan järjestykseen parhaiten toimivasta (1.) heikoimmin toimivaan (13.) osatekijään klusterissa.

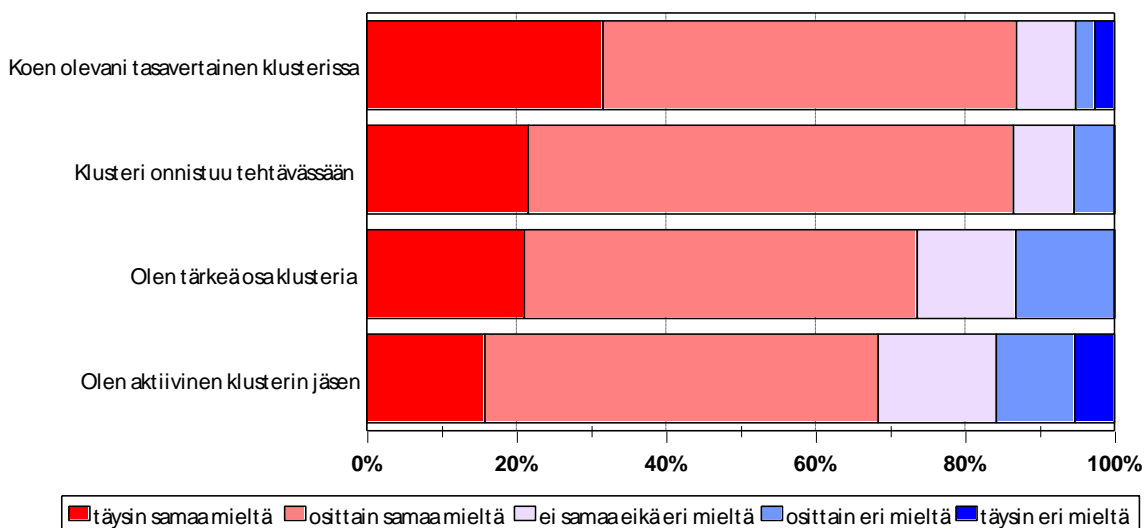
Kaupungin edustajat suhtautuivat klustereissa järjestöjä hieman kriittisemmin arvioihin toimintamallien kehittämisestä yhteisesti, näkemykseen riittävän yhteisistä tavoitteista, sitoutumiseen klusterityöskentelyyn ja työskentelyn tavoitteellisuuteen. Vastaavasti myönteisemmät arviot tulivat kaupungin mahdollisuuksista osallistua toimintamallien kehittämiseen ja käytännön toteuttamiseen. Muissa osatekijöissä kaupungin ja järjestöjen edustajien arviot eivät poikenneet toisistaan.

### 3.3 Arviot omasta roolistaan klusterissa

Kyselyssä esitettiin väitteitä, jotka koskivat klusteritoimijoiden roolia klusterissa ja klusterin onnistumista tehtävässään. Vastaajia pyydettiin arvioimaan väitteiden paikkansapitävyyttä omalta osaltaan.

Tulosten mukaan klusteritoimijat uskovat vahvasti oman klusterinsa onnistuvan tehtävässään. Lähes yhdeksän vastaajaa kymmenestä arvioi, että klusteri tulee onnistumaan melko suurella todennäköisyydellä sille asetetuissa tavoitteissa. Yhtä suuri osa vastaajista kokee olevansa tasavertainen toimija klusterissa. Valtaosa (74%) kokee myös oman roolinsa klusterissa ainakin jossain määrin tärkeänä. Myös omaa aktiivista rooliaan klusteritoimijana korosti 69 prosenttia vastaajista, mikä on melko luonteva tulos ajatellen vastaajajoukon suurta osallistumisasetta klusterikokouksiin.

Toisaalta asioilla on käänttöpuolensa: noin kolmasosa ei oikein osaa ottaa kantaa tai ei pidä itseään aktiivisena toimijana klusterissa. Vastaavia ajatuksia omasta merkityksistä klusterissa on noin neljäsosalla vastaajista.

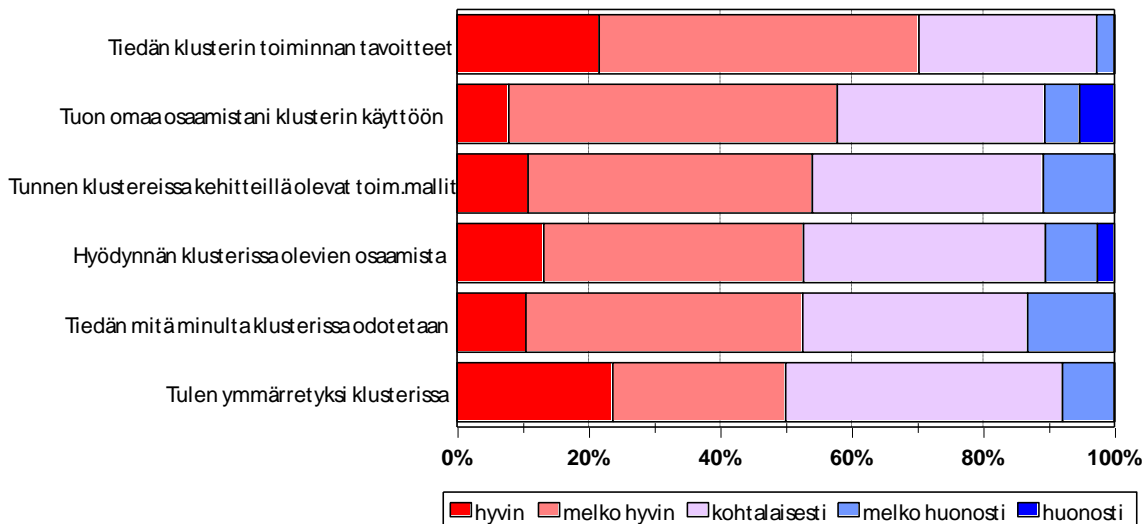


**Kuvio 2.** Arviot omasta roolistaan klusterissa.

**Taulukko 4.** Arviot omasta roolistaan klusterissa.

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Klusteri onnistuu tehtävässä, jota varten se on perustettu	0	5	8	65	22
Olen tärkeä osa klusteria	0	13	13	53	21
Olen aktiivinen klusterin jäsen	5	11	16	53	16
Koen olevani tasavertainen klusterissa	3	3	8	55	32

Kyselyllä tiedusteltiin vastaajien tuntemusta klustereiden toiminnasta, oman ja muiden toimijoiden osaamisen hyödyntämisestä klusterissa ja itseään kohdistuvista odotuksista klusterissa. Vastanneista 71 prosenttia kertoi tuntevansa hyvin tai melko hyvin klusterinsa toiminnan tavoitteet. Harvempi eli runsas puolet vastaajista kertoi tuntevansa hyvin tai melko hyvin osahankkeissa kehitteillä olevat toimintamallit. Lähes puolet vastaajista kertoi siis tuntevansa kehitteillä olevat toimintamallit joko kohtalaisesti tai melko huonosti.



**Kuvio 3.** Arviot omasta roolistaan klusterissa ja tietämys klusterin toiminnasta.

**Taulukko 5.** Arviot omasta roolistaan klusterissa ja tietämys klusterin toiminnasta.

	huonosti	melko huonosti	kohtalaisesti	melko hyvin	hyvin
Tiedän klusterin toiminnan tavoitteet	0	3	27	49	22
Tunnen klustereissa kehitteillä olevat toimintamallit	0	11	35	43	11
Tuon oma osaamista/tietoa/kokemusta klusterin käyttöön	5	5	32	50	8
Hyödynnän klusterissa olevien osaamista /tietoa/kokemusta	3	8	37	40	13
Tiedän mitä minulta klusterissa odotetaan	0	13	34	42	11
Tulen ymmärretyksi klusterissa	0	8	42	26	24

Vastaajista runsas puolet katsoi tuovansa omaa osaamistaan klusteriin tai kykenevänsä hyödyntämään muiden klusteritoimijoiden osaamista. Yhtä suuri osa vastaajista kertoi tietävänsä

hyvin tai melko hyvin, mitä heiltä odotetaan klustereissa. Puolet vastanneista kokee myös tulevaisuutensa ymmärretyksi klusterissa hyvin tai melko hyvin. Klusteritoimijat näyttävät jakautuvan arvioissa, sillä noin puolet kokee edellä esitettyjen tilanteiden toteutuvan omalla kohdallaan kohdallisesti tai heikosti.

Järjestöjen ja kaupungin edustajat tuntevat yhtä hyvin klusterin toiminnan tavoitteet ja kehitteillä olevat toimintamallit sekä tietävät heihin kohdistuneet odotukset omassa klusterissaan. Myös omaa osaamista tuodaan yhtä laajasti käyttöön sekä järjestöistä että kaupungista. Sen sijaan järjestöjen edustajat kokevat kykenevänsä hyödyntämään hieman kaupungin toimijoita paremmin klustereissa olevien osaamista ja asiantuntemusta.

Kolmessa klusterissa tunnetaan yhtä hyvin klusterin toiminnan tavoitteet, kehitteillä olevat toimintamallit ja omaan toimintaan kohdistuvat odotukset. Lisäksi omaa osaamista tuodaan yhtä vahvasti käyttöön eri klustereissa. Vastaavasti Voimaperheen klusteritoimijat kokevat klusterinsa kykenevän hyödyntämään omaa osaamistaan paremmin kuin muissa klustereissa. Työikäiset-Eskossa puolestaan tunnetaan hieman muita klustereita paremmin kehitteillä olevat toimintamallit ja toimijat kokevat kykenevänsä myös hyödyntämään muiden toimijoiden osaamista/tieto/kokemusta. Ikä-Eskossa on hieman muita klustereita enemmän ongelmia kokemuksissa omasta aktiivisuudesta klusterissa.

### 3.4 Klusterityöskentelyn onnistumiset ja haasteet

Avokysymyksellä tiedusteltiin vastaajien arvioita niistä asioista, jotka koetaan toteutuvan erityisen hyvin klusterityöskentelyssä. Valtaosa vastaajista otti kantaa avokysymykseen (79%). Avovastauksessa myönteisimpinä näkemyksinä nousivat esille seuraavat asiakokonaisuudet:

- Klusterin sosiaalinen vuorovaikutus ja ilmapiiri (n.60% vastaajista)
  - ryhmadynamiikan koetaan toimivan hyvin, keskustelut koetaan hyväksi ryhmissä
- Tapaamisten käytännön organisointi
  - tilat, järjestelyt, aikataulut, työskentelymenetelmät, säännölliset tapaamiset
- Yhteistyö
  - eri tahojen edustus ja asiantuntemus, yhteistyö eri toimijoiden välillä, opitaan tuntemaan eri toimijoita
- Muita
  - tiedon kulku sekä toimijoiden aktiivisuus ja sitoutuminen

Tulokset ovat samansuuntaiset kuin edellä nousseissa tuloksissa yleisarvioista klusteritoiminnasta. Klusterissa toimii sosiaalinen vuorovaikutus ja ilmapiiri koetaan hyväksi. Myös käytännön järjestelyt katsotaan toteutuvan hyvin.

Avokysymyksellä tiedusteltiin vastaajien arvioita myös niistä asioista, jotka tulisi tehdä toisin klusterityöskentelyssä. Valtaosa vastaajista (62%) otti avokysymykseen kantaa. Kehittämishaasteina tuotiin esille seuraavat asiakokonaisuudet:

- Yhdessä kehittäminen:
  - ryhmä ideoi, kehittää, sopii ja keskustelee yhdessä, toiminnan tavoitteiden kirkastaminen, lupaavien ideoiden jatkokehittäminen, kokonaisuuden hahmotus - ei vain yksipuolista tiedottamista ja tiedonantoa
- Oma ja muiden toimijoiden sitoutuminen toimintaan
- Asiantuntijuuden parempi hyödyntäminen ja osallisuuden korostaminen:

- tilaa osallisuuden tunteelle, kaikkien osaamisen ja asiantuntemuksen parempi hyödyntäminen, osa ihmisistä koetaan jäävän syrjään
- Kokoontumisten tarkoitus esille
- Muita mm. toimintamallien pysyvyys hankkeen jälkeen, ryhmäyttäminen, työskentelymenetelmät

**Taulukko 6.** Työskentelyn onnistumiset ja haasteet klustereittain.

	<b>Toteutuu hyvin</b>	<b>Tulisi tehdä toisin</b>
Voimaperhe	verkostoituminen, käytännön organisointi, aktiivinen ryhmä, tilaa keskusteluille, hankkeiden esittely, hyvä ilmapiiri, avoin vuorovaikutus, tiedonvaihto, eri tahojen edustus	kokoontumisten tarkoitus selkeämmin esille, ryhmäyttäminen, yhteisöllisyyden luominen, osallistujien tutustuminen toisiinsa, sitoutuminen työskentelyyn
Työikäiset-Esko	käytännön organisointi, ilmapiiri, sosiaalinen vuorovaikutus, työskentelymenetelmät, avoimuus, kuunteleminen, asiantuntemus ja sen hyödyntäminen, keskustelut, osallistumisaktiivisuus, siirtyminen konkretiaan, tiedon saanti, säännölliset tapaamiset, tiedon kulku, luottamus	tavoitteiden selkiyttäminen, työskentelymallista sopiminen, yhdessä sopiminen (mm. kehittämiskohteet), yhteinen ideointi ja suunnittelu, keskustelua kehittämisen kohteista (ei vain tiedottamista), sitoutuminen työskentelyyn, tapaamisten tavoitteet selkeämmin esille, rohkeammin esille eri ihmisten näkemyksiä, tarttuminen ideoihin, oma aktiivisuus, pienryhmätyöskentely
Ikä-Esko	työ lähtenyt hyvin käyntiin, avoin ilmapiiri, käytännön organisointi, sisäinen tiedotus, sitoutuminen hankkeeseen, aktiivinen keskustelu, aikataulut pitävät, järjestöjen ja kaupungin yhteistyö	olemassa olevien ehkäisevän työn menetelmien hyödyntäminen / jatkokehittäminen, käytäntöjä jotka jäävät elämään hankkeen jälkeen, kokonaisuuden hahmottaminen, yhdessä keskustelua kehittämisen kohteista (ei vain tiedottamista), yhdessä valitaan kehittämisen kohteet, klusteritapaamisten tavoitteet esille, vuorovaikutusta ja avointa keskustelua ongelmaryhmistä, teknologian hyödyntäminen kokouksissa

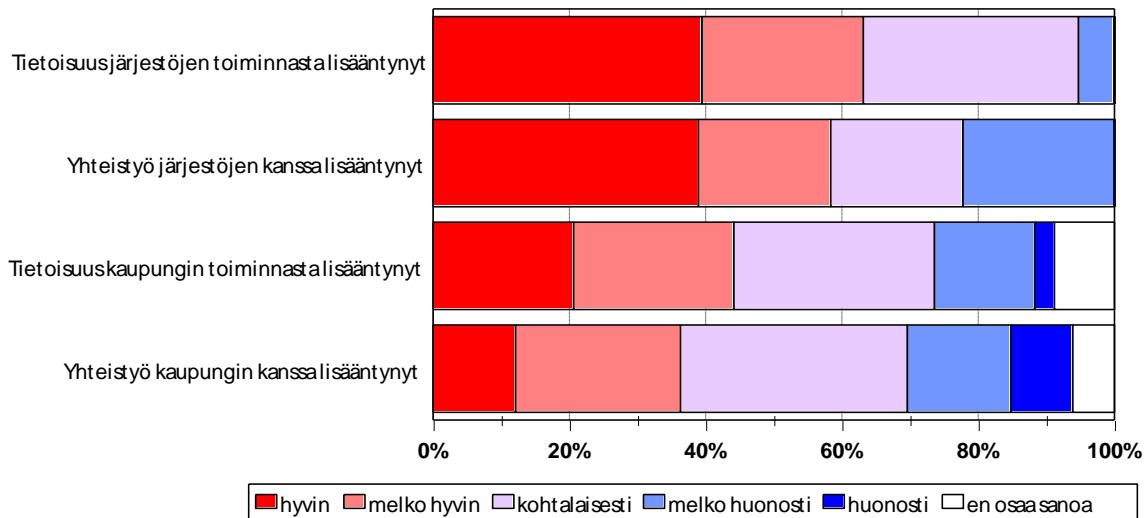
### 3.5 Yhteistyön toteutuminen

Klusteritoimijoilta tiedusteltiin, ovatko he saaneet luotua klusterissa uusia yhteistyösuhteita. Kyselyyn vastanneista klusteritoimijoista 50 prosenttia kertoi pystyneensä luomaan uusia yhteistyösuhteita hankkeen aikana. Monet kertoivat aiempien yhteistyösuhteitten tiivistyneen. Yhteistyön nähdään tiivistyneen etenkin Esko-toimijoiden ja kaupungin kanssa. Klustereiden välillä eikä myöskään kaupungin ja järjestöjen välillä ole merkittäviä eroja vastauksissa yhteistyösuhteista.

Tietoisuus järjestöjen toiminnasta ja yhteistyö järjestöjen kanssa on lisääntynyt klusteritoiminnan ansiosta hyvin tai melko hyvin noin 60 prosentilla vastaajista. Yhteistyö järjestöjen kanssa kokee lisääntyneen Työikäiset-Eskossa 67 prosenttia vastaajista, Ikä-Eskossa 55 prosenttia vastaajista ja Voimaperheessä 50 prosenttia vastaajista.

Järjestöjen ja kaupungin välillä ei ole eroja arvioissa järjestöjen kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Sen sijaan tietoisuus järjestöjen toiminnasta on lisääntynyt kaupungin edustajilla: kaupungin toimijoista 75 prosenttia ja järjestöjen toimijoista 63 prosenttia katsoo tietoisuuden järjestöjen toiminnasta lisääntyneen hyvin tai melko hyvin klusteritoiminnan aikana.

Vastanneista alle puolet (45%) arvioi tietoisuuden kaupungin toiminnasta lisääntyneen klusteritoiminnan aikana. Yhteistyö kaupungin kanssa on lisääntynyt 36 prosentilla.



**Kuvio 4.** Muutokset yhteistyössä ja eri tahojen tuntemuksessa hankkeen aikana.

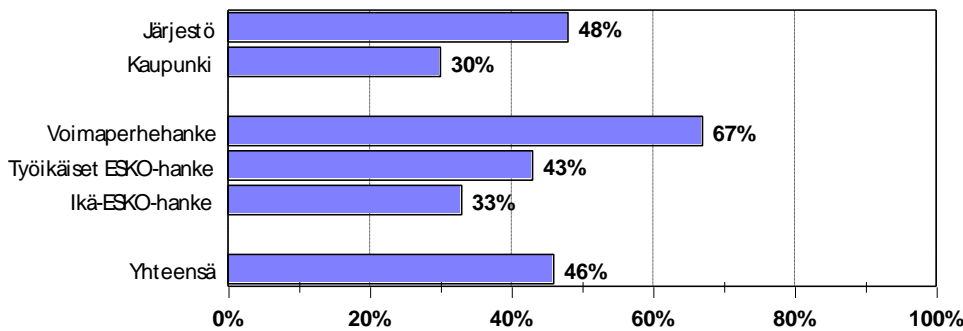
**Taulukko 7.** Muutokset yhteistyössä ja eri tahojen tuntemuksessa hankkeen aikana.

	hyvin	melko hyvin	kohtalaisesti	melko huonosti	huonosti	en osaa sanoa
Tietoisuus järjestöjen toiminnasta lisääntynyt	40	24	32	5	0	0
Yhteistyö järjestöjen kanssa lisääntynyt	39	19	19	22	0	0
Tietoisuus kaupungin toiminnasta lisääntynyt	21	24	29	15	3	9
Yhteistyö kaupungin kanssa lisääntynyt	12	24	33	15	9	6

### 3.6 Osallistumisaktiivisuus ja tarve uusille toimijoille klusterissa

Vastaajilta tiedusteltiin heidän halukkuuttaan osallistua nykyistä aktiivisemmin klustereiden toimintaan. Kaikista vastanneista 61 prosenttia ilmoitti halukkuudestaan siihen. Järjestöjen edustajat olivat valmiimpia parantamaan omaa aktiivisuuttaan (48%) kuin kaupungin edustajat (30%). Klustereittain tarkasteltuna Voimaperheen klusteritoimijoilla ilmeni selkeästi eniten halua osallistua aktiivisemmin klusteritoimintaan (67%) kuin Työikäiset-Eskon (43%) ja Ikä-Eskon klusteritoimijoilla (33%).

Avokysymyksellä tiedusteltiin, missä asioissa he haluaisivat olla nykyistä aktiivisemmin mukana klustereissa. Eniten esitettiin toiveen osallistua käytännön toimintojen toteuttamiseen ja kehittämistyöhön. Vastaajat toivoivat mm. mukaan pilottien aloittamiseen, käytännön toimintojen toteuttamiseen ja kehittämistoimintaan. Lisäksi osa toi esille oman osaamisen paremman hyödyntämisen, osallistumisen verkostotyön kehittämiseen ja mahdollisesti toiseen klusteriin.

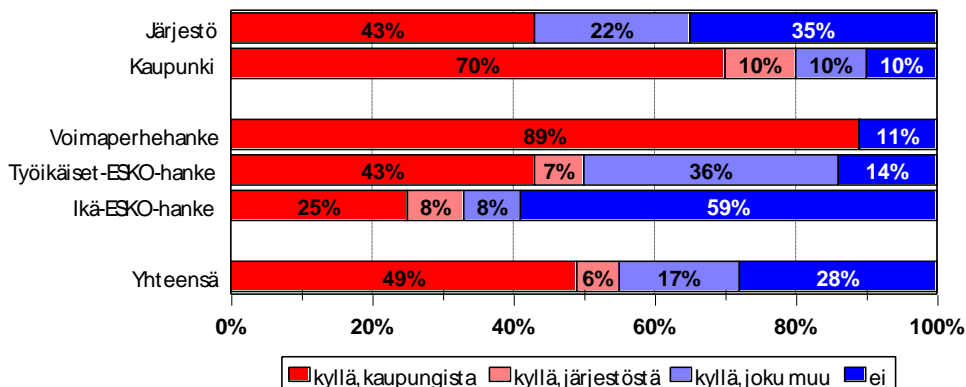


**Kuvio 5.** Kiinnostus osallistua nykyistä aktiivisemmin klusteritoimintaan.

Vastaajilta tiedusteltiin tarvetta saada klusterityöskentelyyn mukaan järjestöistä tai kaupungista jokin uusi taho tai toimija. Keskimäärin 71 prosenttia toivoi uuden tahon tai toimijan mukaan klusterityöskentelyyn. Eniten toivottiin kaupungin aktiivisempaa mukaantuloa: noin puolet vastanneista toivoi kaupungilta uusia toimijoita mukaan klusteritoimintaan. Kaupungilta toivottiin mukaan ruohonjuuritason toimijoita, opetus-, kulttuuri-, nuoriso- ja liikuntatoimen edustajia ja tuottajapuolen vahvempaa edustusta. Muita edustajia toivoi mukaan 17 prosenttia vastaajista. Muista toimijoista esitettiin mm. oppilaitoksia, Kelaa, paikallisia asukkaita ja työterveyshuoltoa. Järjestöjen vahvempaa edustusta klustereissa ei niinkään katsottu tarpeelliseksi. Järjestöedustajia esitti vain kuusi prosenttia vastaajista.

Organisaatioittain tarkasteltuna kaupungin edustajat toivoivat useammin (90%) uusia toimijoita mukaan kuin järjestöt (65%). Kaupungin edustajilla on toive saada uusia toimijoita etenkin kaupungilta (70%).

Klustereittain tarkasteltuna eniten toivottiin uusia toimijoita Voimaperheeseen (89%) ja Työikäiset-Eskoon (86%) ja vähiten Ikä-Eskoon (41%). Voimaperheen vastaajat toivat erityisen usein esille tarpeen saada mukaan kaupungin edustajia.

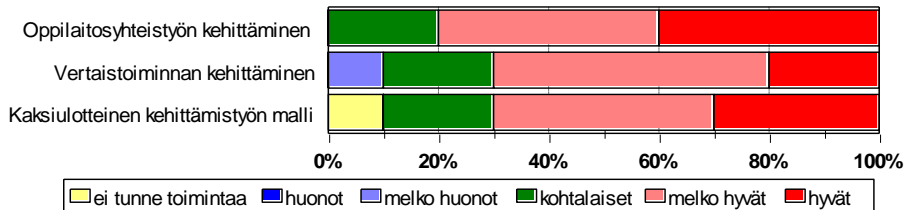


**Kuvio 6.** Tarve saada klusterityöskentelyyn mukaan uusi taho tai toimija.

### 3.7 Käynnissä olevat toimintamallit

Kyselyssä klusteritoimijoilta tiedusteltiin heidän henkilökohtaisia arvioitaan tällä hetkellä klustereissa käynnissä olevien toimintamuotojen mahdollisuuksista kehittyä pysyviksi toimintamalleiksi.

Voimaperheessä on käynnissä kolme kehiteillä olevaa toimintamallia. Oppilaitosyhteistyöllä, vertaistoiminnan kehittämällä ja kaksikulotteisella kehittämistyön mallilla nähdään vahvat mahdollisuudet kehittyä pysyviksi toimintamalleiksi hankkeen jälkeen. Oppilaitosyhteistyön mahdollisuuksia piti hyvinä tai melko hyvinä 80 prosenttia ja vertaistoiminnan kehittämistä ja kaksikulotteista kehittämistyön mallia 70 prosenttia klusterityöskentelyssä mukana olevista.

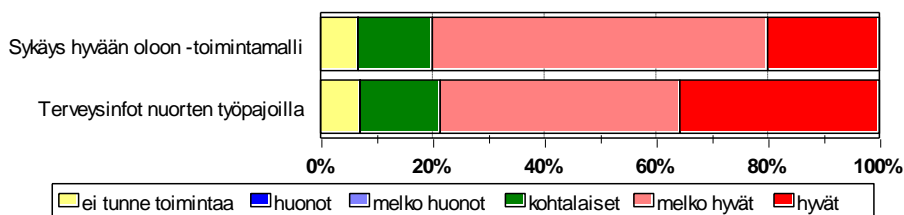


**Kuvio 7.** Arviot käynnissä olevien toimintamallien mahdollisuuksista kehittyä pysyviksi toimintamalleiksi hankkeen jälkeen.

**Taulukko 8.** Arviot käynnissä olevien toimintamallien mahdollisuuksista kehittyä pysyviksi toimintamalleiksi hankkeen jälkeen.

	ei tunne toimintaa	huonot	melko huonot	kohtalaiset	melko hyvät	hyvät
Oppilaitosyhteistyön kehittäminen	0	0	0	20	40	40
Vertaistoiminnan kehittäminen	0	0	10	20	50	20
Kaksikulotteinen kehittämistyön malli	10	0	0	20	40	30

Noin 80 prosenttia Työkäiset-Esko klusteriin osallistujista katsoi Sykäys hyvään oloon toimintamallin ja nuorten työpajojen Terveystietojen mahdollisuudet kehittyä pysyviksi toimintamalleiksi hyväksi tai melko hyväksi.

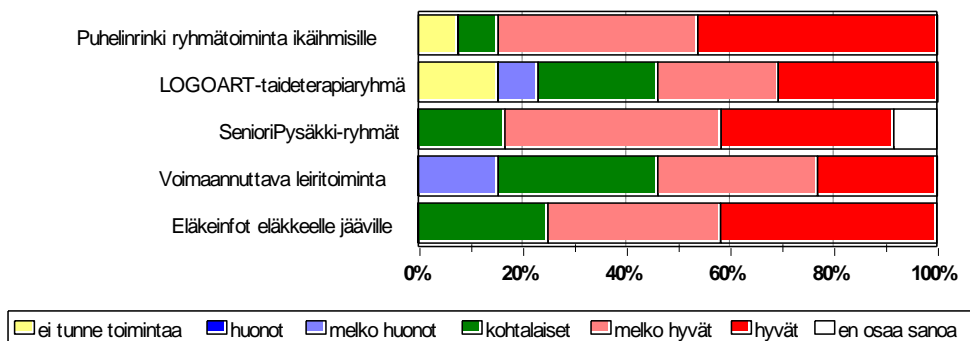


**Kuvio 7.** Arviot käynnissä olevien toimintamallien mahdollisuuksista kehittyä pysyviksi toimintamalleiksi hankkeen jälkeen.

**Taulukko 8.** Arviot käynnissä olevien toimintamallien mahdollisuuksista kehittyä pysyviksi toimintamalleiksi hankkeen jälkeen.

	ei tunne toimintaa	huonot	melko huonot	kohtalaiset	melko hyvät	hyvät
Sykäys hyvään oloon – toimintamalli	7	0	0	13	60	20
Terveysinfot nuorten työpajoilla	0	0	0	14	43	36

Kolmesta klusterista Ikä-Eskossa on käynnissä eniten erilaisia pilotteja ja kokeiluja uusiksi toimintamalleiksi. Käynnissä on viisi erilaista kokeilua. Kokeilusta selvästi eniten mahdollisuuksia pysyviksi toimintamalleiksi nähdään Puhelinrinki ryhmätoiminnalla, SenioriPysäkki-ryhmillä ja eläkkeelle jäävien Eläkeinfoilla. Logoart-taideterapiaryhmien ja Voimaannuttavan leiritoiminnan mahdollisuuksia hyväksi tai melko hyväksi arvioi noin puolet vastanneista.



**Kuvio 7.** Arviot käynnissä olevien toimintamallien mahdollisuuksista kehittyä pysyviksi toimintamalleiksi hankkeen jälkeen.

**Taulukko 8.** Arviot käynnissä olevien toimintamallien mahdollisuuksista kehittyä pysyviksi toimintamalleiksi hankkeen jälkeen.

	ei tunne toimintaa	huonot	melko huonot	kohtalaiset	melko hyvät	hyvät	en osaa sanoa
Puhelinrinki ryhmätoiminta ikäihmisille	8	0	0	8	39	46	0
LOGOART-taideterapiaryhmä	15	0	8	23	23	31	0
SenioriPysäkki-ryhmät	0	0	0	17	42	33	8
Voimaannuttava leiritoiminta	0	0	15	31	31	23	0
Eläkeinfot eläkkeelle jääville	0	0	0	25	33	42	0

### 3.8 Tarve uusille toimintamalleille

Vastaajilta tiedusteltiin, onko heillä mielessään joitakin uusia järjestöjen yhteisiä tai järjestöjen ja kaupungin välisiä toimintamalleja, joiden he toivoisivat käynnistyvän. Kaikista vastanneista 60 prosenttia toivoo uuden toimintamallin käynnistyvän omassa klusterissaan. Toiveen uusista toimintamalleista esitettiin etenkin Työkäiset-Eskossa (69%) ja Ikä-Eskossa (67%). Selkeästi vähiten toiveita esitettiin Voimaperheessä (33%).

Avokysymyksellä tiedusteltiin, millaisia uusia toimintamalleja vastaajat toivoisivat klusterissa käynnistyvän. Koko aineistosta hahmottui kaksi selkeää kokonaisuutta. Eniten tuotiin esiin tarpeen tehdä *vahvempaa yhteistyötä kaupungin kanssa* erittelemättä usein kuitenkin sitä, millä tavalla yhteistyötä tulisi toteuttaa. Kaupungin ja järjestöjen välille toivotaan aiemaa laajempaa ja vakiintuneempaa yhteistyötä sekä toimintaa kaupungin rakenteisiin. Lisäksi kaupungilta odotetaan konkreettisia ehdotuksia ja odotuksia ehkäisevälle toiminnalle. Ehdotukset yhteistyöstä liittyy pikemminkin toimintatapaan kuin varsinaisiin aloitettaviin pilotteihin tai kokeiluihin.

Muutamissa vastauksissa tuotiin esille tarpeen *uusien väestöryhmien huomioimisesta* uusin toimintamallien kehittämisessä. Näistä mainittiin mm. omaishoitajat, nuoret työttömät, pitkäaikaistyöttömät, syrjäytymisvaarassa olevat työkäiset.

### Taulukko 9. Tarve uusille toiminnoille klustereittain.

	Tarve uusille toiminnoille
Voimaperhe	ryhmän ohjaamista työparina (järjestö/kunta)
Työkäiset-Esko	Sykäys-ohjelma omaishoitajille, syrjäytymisen ehkäisyä n.40-50-vuotiaille tyelämän ulkopuolella oleville, toimintamalleja työssäjaksamiseen n.40-60-vuotiaille, kaupungin tarpeet esille, järjestöjen yhteistyö kaupungin kanssa, nuorten työttömien tilanne, toimintaa kaupungin toimintojen yhteyteen, asiakas/kuntalaislähtöistä yhteistyötä, pitkäaikais-työttömien terveystarkastuksissa esiin nousseet ryhmät
Ikä-Esko	yhteisiä pilotteja, yhteistyön vakiinnuttaminen järjestöjen ja kaupungin välille, vapaaehtoisten aktivointi ja kouluttaminen, voimavarojen yhdistämistä (yhteiset tilaisuudet, koulutus)

### 3.9 Toiminnan suuntaaminen jatkossa

Avokysymyksellä vastaajilta tiedusteltiin, mikä heidän mielestään on tärkein tehtävä, johon klusterisi toimintaa tulisi jatkossa suunnata. Vastaajista 73 prosenttia vastasi avokysymykseen.

Kokonaisaineistosta nousi esille muutamia keskeisimmiksi nousseita seikkoja. Eniten tuotiin esille *tarpeen kirkastaa toimintaa yhdessä*. Klustereissa toivotaan keskustelua ja päätöksiä siitä, mihin rajatut voimavarat käytetään ja mihin osahankkeessa tulisi keskittyä. Lisäksi muutama vastaajat nostivat tarpeen keskustella toimintamallien pysyvyydestä ja jatkosta hankkeen jälkeen.

Yhtälaillla *yhteistyön* nähdään vaativan edelleen ponnisteluja. Kaupungin ja järjestöjen toiminnan yhteensovittaminen, pysyvien yhteistyörakenteiden luominen nähdään tärkeinä. Myös olemassa olevien toimintojen ja yhteistyösuhteiden huomioiminen jatkossa nähdään keskeisenä. Joitakin osin myös *erityisryhmien parempaan huomioimiseen* nähdään tarvetta. Muutamissa vastauksissa kehoitettiin kiinnittämään huomiota *tiedottamiseen*.

**Taulukko 10.** Toiminnan suuntaaminen jatkossa klustereittain.

	<b>Toiminnan suuntaaminen jatkossa</b>
Voimaperhe	Lasten ja nuorten tarpeet huomioon kaikissa hankkeissa, perhekeskusmallin kehittäminen, toiminnan laajempi koordinointi, olemassa olevien yhteyksien ja toimijoiden huomaaminen, asiakasosallisuuden vahvistaminen, lapsiperheiden vanhempien tukeminen, varmistettava yhteinen työskentely ja toimintamallien jatkuminen hankkeen jälkeen
Työkäiset-Esko	Klusterin jäsenille tiedottamista sähköpostinkin välityksellä (ei vain internet), toimintamalleja syrjäytymisvaarassa oleville työkäisille, kirjoitettava auki mitä nykyisillä toimintamalleilla tavoitellaan, toiminnan ideana järjestöjen ja kaupungin yhteinen kehittämishanke, uudet pilotit, kaupungin tarpeiden kartoitus, järjestöyhteistyötä, näköaloja projektin jälkeiseen aikaan, arviointia, ideointia ja jatkokehittelyä yhteisesti, yhteisen tekemisen kirkastaminen, pysyvien yhteistyörakenteiden luominen, tiedotus, kaupungin ja järjestöjen prosessien yhteensovittaminen ja ohjauksen toimivuus, pysyviä yhteistyön malleja suunnitelluille ryhmille, keskustelua kehittämisideoista, tietoisia valintoja mitä kehitetään ja kokeillaan
Ikä-Esko	Etsivää työtä (yksinäiset ikäihmiset), olemassa olevien toimintojen hyödyntäminen, ammattiosaamisen jakaminen, kohtaamispaikan kehittäminen, kokonaisprosessin hahmottaminen (mitä toimintaa, kenelle suunnataan, asiakkaiden ohjautuminen, toiminnan jälkeen), keskittyttävä mihin ennaltaehkäisevään toimintaan halutaan keskittyä, vapaaehtoisten aktivointi, ikäihmisille suunnattu opas tarjottavista palveluista järjestö-kunta yhteistyössä, toimintamallien jatkuvuus hankkeen jälkeen, nettisivuston rakentaminen, yhteistyö asukastupien atk-koulutukseen (vähävaraisille ikäihmisille atk-opastusta)



**ESKO**

EHKÄISEVÄN TYÖN KÄRKIHANKE OULUSSA

## Kysely ESKO-hankkeen klusterityöskentelyyn osallistuville

Klustereilla on käytössä erilaisia työtapoja. Klusterityöskentelyllä tarkoitetaan tässä klusterikokouksia, muita klustereiden sisällä toimivia kehittämissyöryhmiä ja klusteritoimijoiden välistä tiedonvaihtoa. ESKO-päiviä ei arvioida tällä kyselyllä. Pyydämme sinua vastaamaan sen klusterin osalta, jonka työskentelyyn pääsääntöisesti osallistut.

Valitse tilannetta tai käsitystäsi vastaava vaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan.

1. Organisaatio: \_\_\_\_\_
2. Missä klusterissa olet mukana pääsääntöisesti?
  - 1 Voimaperhe-hanke
  - 2 Työkäiset-ESKO-hanke
  - 3 Ikä-ESKO-hanke
3. Klusterikokouksia on ollut viimeksi kuluneen vuoden aikana 5-6 kertaa. Onko klusterikokousten määrä ollut mielestäsi riittävä?
  - 1 kyllä
  - 2 liian harvoin, mikä olisi jatkossa sopiva määrä vuoden aikana? \_\_\_\_\_
  - 3 liian usein, mikä olisi jatkossa sopiva määrä vuoden aikana? \_\_\_\_\_

4. Miten klusterityöskentely mielestäsi toteutuu seuraavissa asioissa?

	huonosti	melko huonos-	kohta- laisesti	melko hyvin	hyvin	en os
Työskentelyn organisoiminen (kutsut, kokouspaikat, muu käytännön toteu-	1	2	3	4	5	6
Työskentelyn tavoitteellisuus	1	2	3	4	5	6
Työskentelyn avoimuus	1	2	3	4	5	6
Työskentelymenetelmien toimivuus	1	2	3	4	5	6
Sosiaalinen vuorovaikutus	1	2	3	4	5	6
Keskinäinen luottamus	1	2	3	4	5	6
Osaamisen vaihto	1	2	3	4	5	6
Tiedon jakaminen/tiedonvaihto	1	2	3	4	5	6
Riittävän yhteiset tavoitteet	1	2	3	4	5	6
Kehittämiskohteiden valinta	1	2	3	4	5	6
Yhteinen käsitys kehittämisen koh-	1	2	3	4	5	6
Toimintamallien kehittäminen yhteises-	1	2	3	4	5	6
Omat mahdollisuudet osallistua toi- mintamallien kehittämiseen	1	2	3	4	5	6
Omat mahdollisuudet osallistua ke- hitteillä olevien toimintamallien käy- tännön toteuttamiseen	1	2	3	4	5	6
Oma sitoutuminen klusterityöskente-	1	2	3	4	5	6
Hyödyllisyys oman organisaation kan-	1	2	3	4	5	6

5. Mitkä asiat mielestäsi toimivat erityisen hyvin klusterityöskentelyssä?

---



---



---

6. Mitä asioita pitäisi mielestäsi tehdä toisin klusterityöskentelyssä?

---



---



---

7. Pyydämme sinua arvioimaan seuraavien seikkojen toteutumista klusterityöskentelyssä.

	huonos- ti	melko huonosti	kohta- laisesti	melko hyvin	hyvin
Tiedän klusterin toiminnan tavoitteet	1	2	3	4	5
Tunnen klustereissa kehitteillä olevat toimintamallit	1	2	3	4	5
Tiedän, mitä minulta klusterissa odote-	1	2	3	4	5
Tuon omaa osaamista/tietoa/kokemusta klusterin käyttöön	1	2	3	4	5
Hyödynnän klusterissa olevien osaamista/tietoa/kokemusta	1	2	3	4	5
Tulen ymmärretyksi klusterissa	1	2	3	4	5

8. Pyydämme sinua arvioimaan seuraavia väittämiä.

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	osit- tain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Klusteri onnistuu tehtävässä, jota varten se on perustettu	1	2	3	4	5
Olen tärkeä osa klusteria	1	2	3	4	5
Olen aktiivinen klusterin jäsen	1	2	3	4	5
Koen olevani tasavertainen klusterissa	1	2	3	4	5

9. Onko sinulla halua osallistua nykyistä aktiivisemmin klusteritoimintaan?

1	ei
2	kyllä, mihin?
	_____
	_____

10. Olisiko mielestäsi hyvä saada klusterityöskentelyyn mukaan järjestöistä tai kaupungista joku uusi taho tai toimija?

1	ei
2	kyllä, kaupungista, mikä? _____
3	kyllä, järjestöstä, mikä? _____
4	kyllä, jokin muu, mikä? _____

11. Missä määrin klusterityöskentely on edesauttanut seuraavien asioiden toteutumista organisaatiosi näkökulmasta?

	huonosti	melko huonosti	kohta-laisesti	melko hyvin	hyvin	en os
Yhteistyö järjestöjen kanssa lisää-	1	2	3	4	5	6
Tietoisuus järjestöjen toiminnasta lisääntynyt	1	2	3	4	5	6
Yhteistyö kaupungin kanssa lisää-	1	2	3	4	5	6
Tietoisuus kaupungin toiminnasta lisääntynyt	1	2	3	4	5	6

12. Oletko saanut luotua klusterissa uusia yhteistyösuhteita?

1 en

2 kyllä, minkä tahon/tahojen kanssa? \_\_\_\_\_

13. Klustereissa on lähdetty kehittämään uusia toimintamalleja. Millaiseksi arvioit seuraavien kehitteillä olevien toimintamallien ja käytäntöjen mahdollisuudet kehittyä pysyviksi toimintamalleiksi tai käytännöiksi? Vastaa oman klusterisi osalta.

#### Voimaperhe

	en tunne toimintaa	huonot	melko huonot	kohta-laiset	melko hyvät	hyvät	en os
Oppilaitosyhteistyön kehittäminen (mm. opinnäytepankki)	0	1	2	3	4	5	6
Vertaistoiminnan kehittäminen (mm. koulutus, ryhmät, tuki, tiedonvaihto)	0	1	2	3	4	5	6
Kaksiulotteinen kehittämistyön malli hankkeessa	0	1	2	3	4	5	6

#### Työikäiset-Esko

	en tunne toimintaa	huonot	melko huonot	kohta-laiset	melko hyvät	hyvät	en os
Sykäys hyvään oloon -toimintamalli	0	1	2	3	4	5	6
Terveysinfot nuorten työpajoilla	0	1	2	3	4	5	6

#### Ikä-Esko

	en tunne toimintaa	huonot	melko huonot	kohta-laiset	melko hyvät	hyvät	en os
Puhelinrinki ryhmätoiminta ikäihmisil-	0	1	2	3	4	5	6
LOGOART-taideterapiaryhmä	0	1	2	3	4	5	6
SenioriPysäkki ryhmät	0	1	2	3	4	5	6
Voimaannuttava leiritointa	0	1	2	3	4	5	6
Eläkeinfot eläkkeelle jääville henki-	0	1	2	3	4	5	6

14. Onko mielessäsi joitakin uusia järjestöjen yhteisiä tai järjestöjen ja kaupungin välisiä toimintamalleja, joiden toivoisitte käynnistyvän klusterissasi?

1 ei

2 kyllä, mitä? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15. Mikä on mielestäsi tärkein asia tai tehtävä, johon klusterisi toimintaa tulisi jatkossa suunnata?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

16. Mitä muita asioita haluat nostaa esille klusteritoimintaan liittyen?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Kiitos vastauksestasi!**