

Opinnäytetyö

Vantaan työllisyyspalveluiden valmennustalojen näkyvyys TE-palveluissa sekä TYP:ssa

Martti Jantunen

**Yhteisöpedagogin koulutus (AMK)
(210 op)**

**Arvioitavaksi jättämisaika
(02/2021)**



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen Yhteisöpedagogin koulutus (AMK)

Tekijä: Martti Jantunen

Opinnäytetyön nimi: Vantaan työllisyyspalveluiden valmennustalojen näkyvyys TE-palveluissa sekä TYP:ssa

Sivumäärä: 42 ja 9 liitesivua

Työn ohjaaja: Sirpa Ali-Melkkilä

Työn tilaaja: Pirjo Kärkinen, Vantaan työllisyyspalvelut

Opinnäytetyön aiheena on valmennustalojen näkyvyys Vantaan työ- ja elinkeinopalveluissa sekä työllistämistä edistävissä monialaisissa yhteispalveluissa. TE-palvelut sekä TYP ovat lähettävänä tahoina asiakkaille, jotka tulevat valmennustaloihin sekä kuntouttavaan työtoimintaan että työkokeiluun.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää miten valmennustahot näkyvät lähettäville tahoille. Ovatko valmennustalot jatkuvasti käytössä tarjottavien vaihtoehtojen joukossa, jokaisella lähettävän tahon työntekijällä. Tarkoitus on myös selvittää miten asiakkaat kokevat valmennustalojen esillä olon heille tarjotuissa vaihtoehdoissa puhuttaessa kuntouttavasta työtoiminnasta.

Tutkimuksessa on myös tavoitteena kehittää uusia toimintamalleja ja uusia työkaluja yhteistyön kehittämiseksi ja lähettävien tahojen kesken. Näillä uusilla toimintamalleilla olisi tarkoitus saada tulevat asiakasvirrat tasaisiksi sekä tuleville asiakkaille oikeat paikat osallistua kuntouttavaan työtoimintaan maksimaalisella hyödyllä heidän työllisymistään tukien.

Opinnäytetyön tutkimusote oli kvalitatiivinen ja tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Aineisto käsiteltiin laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin tutkimusmenetelmiä käyttäen. Aineistosta nostettiin esiin oleellisena pidetyt asiat riippumatta siitä, miten ne suhtautuvat aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. (Leinonen 2018.)

Tutkimusmateriaali kerättiin sähköisellä kyselyllä sekä haastatteluilla. Kyselyyn sekä haastatteluihin osallistuvat olivat mukana vapaaehtoisesti eikä heidän henkilötietojaan jäänyt minnekään tallennetuiksi.

Tutkimuksen tuloksena tuli kaikilta osapuolilta halu lisätä yhteistä tiedonvaihtoa erilaisin palaverien sekä tietojen jakamisen muodoin puolin ja toisin. Tutkimus toi myös esiin erilaisia toimintatapoja, lähettäviantahon virkailijoiden käyttäytymisessä, tarjottaessa valmennustaloja asiakkaille kuntouttavan työtoiminnan paikoiksi.

Asiakkaiden tuntemukset olivat hyvin positiivisia. Tutkimuksessa paljastui asiakkaiden olleen hyvin tyytyväisiä niin ohjaukseen lähettäviantahojen kuin valmennustalojenkin suhteen. Kuntouttava työtoiminta koettiin hyvin positiiviseksi ja jopa välttämättömäksi asiaksi, elämän rytmittämisen vuoksi.

Asiasanat: Kuntouttava työtoiminta, työkokeilu, verkosto, osallisuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor of Humanities in Community educator

Author: Martti Jantunen

Title: How Labor Service Center (TYP) and TE-Office work with The work The Coaching Houses of Employment services of Vantaa

Number of Pages: 42 and 9 attachment pages

Supervisor(s): Sirpa Ali-Melkkilä

Subscriber(s): Pirjo Kärkinen, Employment services of Vantaa

The aim of the thesis was explore how Labor Service Center (TYP) and TE-Office found cooperation with The Coaching Houses of Employment Services of Vantaa. Were The Coaching Houses one option for TYP and TE- office's specialists or have these specialists use Coaching Houses only sometimes for customers option.

The thesis is a qualitative research. The Method of data collection was an individual interview and webropol survey. I carried out six interviews for customers and four interviews for specialists of TYP. All the interviewees were volunteers. The survey was sent for 33 specialists and the sample of the study consisted of eight respondents. The survey included both open ended and multiple choice questions.

The results of the research showed that rehabilitative work is important for life management and social interaction. Rehabilitation work is a service that maintains working capacity and ability to function for many customers.

Also the research results reveal that The Coaching Houses and Labor Service Center have to improve their way of communication. There have to be more collective meetings where both sides give information about their newest situation about customers and last course of action.

Keywords: Rehabilitative work experience, work try-out, complicity, network.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA.....	8
2.1	Työttömyys	8
2.2	Kuntouttava työtoiminta kuntoutuksen menetelmänä	10
2.3	Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ongelmat	11
2.4	Aktivointisuunnitelma.....	12
2.5	Työtoimintapaikat	13
2.6	Etuudet.....	13
3	TYÖKOKEILU.....	14
3.1	Työkokeilu Vantaan työllisyyspalveluissa.....	14
3.2	Työkokeilun kesto ja työaika	15
3.3	Sosiaaliset suhteet työkokeilussa	15
4	VALMENNUSTALOT VANTAAN TYÖLLISYYSPALVELUISSA.....	17
5	OSALLISUUS VALMENNUSTALOILLA	21
5.1	Osallisuus keskiössä	21
5.2	Asiakkaiden osallisuuden edistäminen	22
5.3	Syrjäytymisestä.....	23
6	VALMENNUSTALOJEN YHTEISTYÖKUMPPANIT	25
6.1	Työ- ja elinkeinopalvelut (TE-palvelut)	26
6.2	Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP).....	26
7	VERKOSTOYHTEISTYÖ	28
8	OPINNÄYTETYÖN AINEISTO JA MENETELMÄT	30
8.1	Tutkimusmenetelmät	30
8.2	Tutkimuseettiset lähtökohdat	31
8.3	Aineisto	31
8.3.1	Sähköinen kysely.....	32
8.3.2	Haastattelut.....	34
9	ANALYYSI.....	36
10	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	37

LÄHTEET	39
LIITTEET	43
Liite 1 Webropol kysely.....	43
Liite 2 Haastattelurunko (Lähetävä tahon)	47
Liite 3 Haastattelurunko (Asiakkaat).....	48
Liite 4 Tutkimuslupa	49

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää miten Vantaan työllisyyspalveluiden valmennustalot Koutsi, Reeli ja Luxi näkyvät Vantaan työ- ja elinkeinopalveluissa, tässä opinnäytetyössä jäljempänä TE-palvelut. Sekä valmennustalojen näkyvyys työllistämistä edistävissä monialaisissa yhteispalveluissa, tässä opinnäytetyössä jäljempänä TYP.

Työn tilaajana on Vantaan työllisyyspalvelut, jossa olen työskennellyt kaksi ja puoli vuotta, työvalmennusohjaajana. Tässä opinnäytetyössä käytän suoria lainauksia palveluihin liittyvistä lakiteksteistä sekä virallisista määrittelyistä. Asiat, joita on vaikea määrittellä omin sanoin, on sisennetty tekstissä.

Valmennustalot koutsi, Reeli ja Luxi ovat tarkoitettu aikuisille pitkäaikaistyöttömille vantaalaisille. Asiakkaita ohjataan kuntouttavassa työtoiminnassa sekä työkokeilun avulla kohti työllistymistä. Valmennustalojen asiakkaat ovat pitkäaikaistyöttömiä, joka tarkoittaa heidän olleen vähintään työttöminä 12 kuukautta (Tilastokeskus).

Pitkään työttömänä olleiden valmennustalojen asiakkailta on elämässään monia syrjäyttäviä tekijöitä. Valmennustaloilla vahvistetaan asiakkaiden elämänhallintataitoja ja työelämävalmiuksia suunnitelmallisella työotteella.

Valmennustalojen asiakasvirta vaihtelee hyvin paljon. Meillä valmennustaloilla on herännyt kysymys, miten me näyttäydymme TE-palveluissa sekä TYP:ssa? Olemmeko me ainoastaan asiakkaalle annettava vaihtoehto, silloin tällöin? Vai olemmeko tarjolla jatkuvasti toimenpidevalikoimassa, kun keskustellaan asiakkaiden eteenpäin pyrkimisestä kohti työllistymistä?

Valmennustaloille olisi tärkeää, että olisimme asiakkaiden saavutettavissa aina ja tietoa meistä jaettaisi jatkuvasti niin TE-toimistoissa kuin TYP:ssakin. Ajantasaisen tiedon levittäminen TE-toimistojen sekä TYP:n työntekijöille olisi erittäin tärkeää. Tietävätkö TE-toimistojen sekä TYP:n työntekijät mitä kaikkea meillä on valmennustaloilla tarjolla? Millaista toimintaa me pystymme asiakkaille tarjoamaan valmennustaloilla? Ja mitkä työpajat ovat missäkin valmennustalossa? Olisi myös tärkeää, että TE-toimistojen sekä TYP:n henkilökunta tietäisi kanavat, joita pitkin asiakkaat pääsisivät osallisiksi valmennustalojen tarjoamista palveluista, mahdollisimman joustavasti. Olisi myös tärkeää saada lähettävälle taholle tiedoksi

mahdollisuudet osa- ja kokotutkintojen suorittamisesta sekä nyt varsinkin lisääntynyt osaamistodistusten saamisen mahdollisuus. Kerätyn aineiston pohjalta kävi selville, että valmennustalot ovat tuttuja TE-virkailijoille. Osa tuntee toimintaa enemmän ja osa haluaisi lisää tietoa. Kehityskohteiksi aineiston pohjalta voidaan nimetä yhteisten palaverien lisäämisen säännöllisesti sekä internetissä olevien tietojen jatkuvan päivittämisen. Tämä opinnäytetyö selvittää kysymystä, kuinka valmennustalot näkyvät asiakkaita lähettävälle taholla sekä miten valmennustalojen toiminnasta jaetaan tietoa asiakkaille. Tuloksissa ilmeni, että tietoa on, mutta ei riittävästi. Asiakkaille jaetaan tietoa valmennustalojen toiminnasta hyvin vaihtelevasti. Osa saa sitä todella hyvin ja osalle ei edes mainita valmennustaloja vartenotettavana vaihtoehtona. Tulevaisuudessa on syytä tiivistää yhteydenpitoa valmennustalojen ja TE-toimistojen sekä TYP:n kanssa. Yhteydenpitoa on tulevaisuudessa syytä pitää niin yhteisissä palavereissa kuin kirjallisen tiedon jakamisessa SharePointin ja Vantaan kaupungin intran välityksellä.

2 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

2.1 Työttömyys

Työttömyys on yhteiskunnan näkökulmasta erittäin ongelmallista. Se on yhteiskunnalle hyvin kallista. Työttömyys estää yhteiskunnan kehitystä sekä taloudellista kasvua. Pitkäaikaistyöttömät ovat menettäneet ansiosidonnaisen työttömyysturvan ja he joutuvat tyytymään tarveharkintaiseen työmarkkinatukeen ja usein he saavat myös toimeentulotukea. Lisääntyneen psyykkisen pahoinvoinnin vuoksi he käyttävät usein sosiaali- ja terveystaloudellista palveluita, kuten mielenterveyspalveluita, valtaväestöä enemmän. (Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004, 21.)

Ihmisen elämästä tekee mielekästä ja turvallista työ, asuminen ja vapaa-aika, jotka ovat eräänlaisia peruspilareita ihmisen elämässä. Usein ihmiset haluavat arkielämästään turvallista elämää, jossa työ ja vapaa-aika vuorottelevat sopivassa suhteessa. Useimmat ihmiset haluavat myös olla osallisia yhteiskuntaan sekä ympäröivään maailmaan. Tämän perusteella ihmisen elämä voidaan jaotella kolmeen osa-alueeseen: Itsestään huolehtimiseen, vapaa-aikaan ja työhön. Jos jokin elämän osa-alueista puuttuu voi ihminen kokea elämänsä vajaaksi. (Ala-Kauhaluoma ym. 21, Suni 2003, 6–7.)

Työttömäksi jääminen on ihmiselle erittäin suuri muutos ja stressitekijä. Taloudellisen tilanteen romahtaminen, huoli ammattitaidon säilymisestä, työpaikalla olevien sosiaalisten suhteiden loppuminen ja huoli tulevasta työsaannista ovat asioita, jotka vaikuttavat ihmisen toimintakykyyn, itsetuntoon ja psyykkiseen hyvinvointiin. Nämä asiat ja työn menettämisestä aiheutunut stressi uhkaa ihmisen toimintakykyä ja heikentää elämäntilanteen tunnetta. (Vesalainen & Vuori 1996, 3–5.)

Epävarmuutta aiheuttaa tiedon puuttuminen siitä, kuinka kauan heikko taloudellinen tilanne kestää. Tämän vuoksi elämän ennustamisen, suunnittelun ja kontrollin mahdollisuudet heikkenevät. Pitkäaikainen työttömyys aiheuttaa turvattomuuden-, levottomuuden- sekä turhautuneisuuden tunteita. (Vuori & Tervahartiala 1995, 1–2.)

Yhteiskunnassamme työttömille on kehitetty erilaisia tukitoimia. Työttömyyden pitkittyminen taloudellisen ahdingon kanssa usein aiheuttaa pahoinvointia, syrjäytymistä sekä köyhyyttä. Työllistymistä tukevien palvelujen tavoitteena on palkkatyö. Jos henkilön

työttömyysjakso on kestänyt kauan, hänen valmiuksiaan hakea töitä, toimia työelämässä ja pärjätä siellä voidaan vahvistaa. Voidaan kokeilla esimerkiksi palkkatukea tai henkilö voi osallistua työkokeiluun. Yhteiskunnassa työllistymistä edistetään parhaiten, kun lisätään työpaikkoja, joissa on huomioitu kohtuulliset työehdot. Mikäli työttömälle mahdollistetaan kuulluksi tuleminen sekä omista lähtökohdista osallistuminen työllistymistoimiin, vahvistetaan osallisuutta ja kuulluksi tuleminen tunnetta. Työtä etsivän henkilön palveluiden tulisi olla helposti saavutettavissa ja käytettävissä sekä vahvistaa tulevaisuususkkoa ja omaa toimijuutta. (Thl.fi sivusto.)

Työ on ihmiselle toimeentulon lähteen lisäksi keskeinen väline itsensä toteuttamiseen. Se on myös tärkeä sosiaalisten suhteiden väylä. Esimerkiksi koulutuksen puute, korkea ikä, heikko terveys sekä päihde- tai mielenterveysongelmat ovat syitä työttömyyteen. Suomen 1990-luvun alun laman myötä työpaikat vähenivät ja joitakin aloja poistui kokonaan, jonka vuoksi väestön työttömyysprosentti kasvoi. Tällöin työkeskusten ja työpajojen rooli muuttui tekemisen järjestäjästä hätäaputyöllistäjäksi. Työkeskusten uusina haasteina 2000-luvulla on purkaa eri ikäryhmien kouluttautumis- ja työllistymisesteistä sekä hallita työttömyyttä. (Hassinen 2003, 16.)

Tilapäinen ja lyhykestoinen työttömyys on tavallinen ilmiö työmarkkinoilla. Syynä työttömyyteen voi olla esimerkiksi työpaikan vaihtaminen, jolloin kahden työpaikan väliin jää lyhyt työttömyysjakso. Muuttaminen paikkakunnalta toiselle voi aiheuttaa lyhyen työttömyysjakson, jos uudelta paikkakunnalta ei heti löydy työtä. Työttömien osuus koko väestöstä on korkeimmillaan laman aikana, mutta työttömyyttä esiintyy aina jonkin verran yhteiskunnan taloustilanteesta riippumatta. (Mustonen 1998, 1–2, 7–8.)

Työttömyys sinällään on leimaavaa ja työttömyyteen liitetään niin saamattomuutta kuin laiskuuttakin. Pitkäaikaistyöttömyys-termi on leimaava ja termillä itsessään jaotellaan asiakkaat työttömiin ja pitkäaikaistyöttömiin. Kuntouttava työtoiminta on pitkäaikaistyöttömille suunnattu palvelu. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevien asiakkaiden näkökulmasta palvelujärjestelmä on pirstaleinen ja vaikeasti hahmotettava. Taloudellinen epävarmuus on arkipäivää ja taistelu toimeentulosta byrokratian rattaissa käy lähes päivätyöstä. Eri tukien hakeminen ja päätöksistä valittaminen on työlästä. Toimeentulotuen hakeminen ja ruokajonoissa jonottaminen

voi olla hyvinkin nöyryyttävä kokemus. Aktivoinnin myötä, työttömän kansalaisen työttömyys ja sosiaaliturvan saantiehtot ovat tiukentuneet. (Karjalainen 2013, 9.)

Työttömyysetuuksiin liittyvät sanktiot toimivat parhaiten niiden kohdalla, joilla on muutenkin hyvät työllistymisedellytykset. Ihmisillä, joilla on kasaantuvia ongelmia, tilanne voi jopa niiden myötä pahentua. (Pehkonen-Elmi 2015, 18.)

2.2 Kuntouttava työtoiminta kuntoutuksen menetelmänä

Kuntoutus on tavoitteellista toimintaa, jossa joko palautetaan ennalleen, kohennetaan tai estetään ennakoitavissa oleva heikkeneminen, jotta saavutettaisiin paras mahdollinen toiminta- tai työkyky. Työkyky voi heikentyä esimerkiksi vamman tai mielenterveysongelman vuoksi, jolloin tarvitaan kuntoutusta. (Kähäri-Wiik, Niemi & Rantanen 2007, 3.)

Kuntoutuja on aktiivinen toimija, joka tekee itseään koskevat päätökset. Hän toimii oman kuntoutuksensa subjektina eli päähenkilönä. Kuntoutuksen lähtökohtana on aina kuntoutujan oma elämäntilanne – hänen merkityksensä, tarpeensa, roolinsa, voimavaransa ja identiteettinsä. Yleisenä päämääränä kuntoutuksessa on löytää paras mahdollinen tasapaino kuntoutujan omien fyysisten ja psykososiaalisten toimintaedellytysten ja toimintatarpeiden sekä hänen toimintaympäristönsä välillä. Tähän pyritään kuntoutujan toimintakyvyn, hyvinvoinnin ja elämänhallinnan edistämällä sekä ympäristöön vaikuttamalla. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2006, 10–11, 19.)

Psyykkisen ja sosiaalisen kuntoutuksen yleistavoitteena on auttaa kuntoutujaa ylläpitämään elämänhallintaansa tilanteissa, joissa hänen mahdollisuutensa sosiaaliseen selviytymiseen ja osallisuuteen ovat toimintakyvyn alentumisen vuoksi heikentyneet. Sen tehtävänä on vahvistaa kuntoutujan omatoimisuutta ja itsenäistä arkielämästä suoriutumista sekä elämänhallinnan ja työkyvyn edistämistä niin, että kuntoutuja voi olla tyytyväisempi elämänsä laatuun. Kuntoutusasiakas saa usein palveluja useasta eri organisaatiosta, esimerkiksi sosiaalitoimesta ja työvoimahallinnosta. Kuntoutujaa tuetaan, ohjataan ja hänelle luodaan mahdollisuuksia omatoimisuuden ja elämänhallinnan vahvistamiselle. (Kettunen ym. 2006, 10–11, 19.)

2.3 Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ongelmat

Ihmisten ajautuminen elämässään hankalaan tilanteeseen johtuu hyvin erilaisista syistä. Erilaiset päihteet ovat ylivoimaisesti suurin tekijä ihmisten joutuessa ahdinkoon. Päihteiden käyttö aiheuttaa helposti myös muita ongelmia kuten asunnottomuutta sekä työttömyyttä. Henkilön ihmissuhteet saattavat vähentyä tai muodostua vääristyneiksi. Sosiaalinen verkosto kutistuu yleensä olemattomaksi ja muodostuu vain samankaltaisista ongelmista kärsivistä. Henkilöt ajautuvat ongelmista toisiin ja tilanteesta on todella hankala päästä irti. Päivärytmi saattaa helposti muuttua yöllä valvomiseksi ja päivällä nukkumiseksi. Tällainen, normaalista päivärytmistä poikkeava päivärytmi hankaloittaa toimimista muun yhteiskunnan kanssa. (Kuntoutussäätiö 2020.)

Välillä nousee erilaisia mielipiteitä kuntouttavasta työtoiminnasta. Saatetaan sanoa, että kuntouttava työtoiminta on ihmisten riistämistä ja ihmisillä teetetään orjatyötä ilman palkkaa. Minun mielestäni kuntouttava työtoiminta kuitenkin tarjoaa monille asiakkaille hyvin mieluisaa tekemistä sekä päivittäistä rytmitystä heidän elämäänsä. Ilman kuntouttavaa työtoimintaa moni meidän asiakkaistamme ajautuisi vielä heikompaan asemaan.

Kuntouttava työtoiminta on kunnan järjestämä aktiivisen sosiaalipolitiikan toimenpide pitkäaikaistyöttömille (Karjalainen & Karjalainen 2010, 3).

Kuntouttava työtoiminta on aina suunnitelmallista, tavoitteellista ja vaikuttavaa. Keskeistä toiminnassa on elämänhallintataitojen ja työelämävalmiuksien vahvistaminen. (Kuntoutussäätiö 2020).

Kuntouttavan työtoiminnan lakitekstissä pyritään parantamaan pitkään työttömänä olleen henkilön edellytyksiä työllistyä, osallistua koulutukseen tai työ- ja elinkeinoviranomaisen tarjoamaan julkiseen työvoimapalveluun.

Lain mukaan kuntouttava työtoiminta on kunnan järjestämää toimintaa, jonka tarkoitus on parantaa henkilön elämänhallintaa sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle. Kuntouttavassa työtoiminnassa ei synny virkasuhdetta eikä työsuhdetta henkilön ja toimintaa järjestävän tai toteuttavan tahon välille. Kuntouttavan työtoiminnan jakson pituus on 3–24 kuukautta ja siihen tulee osallistua vähintään yhden ja enintään neljän päivän aikana kalenteriviikossa. Työpäivän keston tulee olla vähintään neljä

tuntia ja enintään kahdeksan tuntia. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta.)

Sekä kuntouttavan työtoiminnan lain, että käsikirjan mukaan kuntouttavalla työtoiminnalla tulee olla elämänhallintaa edistävä vaikutus. Työllistymisen lisäksi muuta vaikuttavuutta ei kuitenkaan mitata järjestelmällisesti.

Kuntouttavassa työtoiminnassa on hyvin erilaisia elementtejä. Löytyy erilaisia työtehtäviä ja ryhmätoimintoja, joihin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat voivat osallistua. Konkreettisten työtehtävien lisäksi kuntouttavassa työtoiminnassa tarjotaan asiakkaille myös keskustelu tukea sekä erilaisia ohjauksellisia elementtejä niin sanallisessa muodossa kuin tietysti työtehtäviin ohjaustakin.

Vertaistuki on yksi tärkeimmistä elementeistä, joka on kuntouttavassa työtoiminnassa koko ajan läsnä. Muiden ryhmäläisten kanssa yhdessä opetellut tehtävät ja ongelmanratkaisut luovat parasta pohjaa oppimiselle ja lisäävät asiakkaiden vahvistumista päivä päivältä.

Kuntouttava työtoiminta on kuitenkin laissa tarkoin säädeltyä toimintaa, jota järjestävät kunnat, jotka voivat hankkia sen seurakunnilta, yhdistyksiltä ja yhteisöiltä (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189.)

Toimintaa eivät voi järjestää yritykset. Laki edellyttää kuntouttavan työtoiminnan olevan vaikuttavaa ja tavoitteellista. Keskeistä toiminnassa on elämänhallintataitojen ja työelämävalmiuksien vahvistaminen (Kuntoutussäätiö, 2020).

Vantaalla oli vuoden 2019 aikana lähes 2000 ihmistä kuntouttavan työtoiminnan piirissä. Toimintaa oli useilla eri toimialoilla. Eniten kuntouttavassa työtoiminnassa oli henkilöitä valmennustaloissa, joissa heitä oli 1001 henkilöä. Kuntouttavasta työtoiminnasta tehdään aina kirjallinen sopimus työtoimintapaikan kanssa.

2.4 Aktivointisuunnitelma

Aktivointisuunnitelma on Stakesin työttömien aktivointia koskevan tutkimuksen mukaan työtoimintalain keskeisin interventio (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 125).

Aktivointisuunnitelma on lakisääteinen ja näin ollen sen tekeminen on pakollista. Se tehdään yhdessä asiakkaan kanssa. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta, 2012/937).

Kuntouttavaan työtoimintaan ohjautetaan aina aktivointisuunnitelman kautta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020, Kuntouttava työtoiminta).

Aktivointi suunnitelman lisäksi tehdään yhdessä suunnitelma, jossa määritellään asiakkaan tavoitteet ja toiminta kuntouttavassa työtoiminnassa. Tämän tekemisestä kantaa vastuun lähettävä sosiaalityöntekijä.

2.5 Työtoimintapaikat

Työtoimintapaikat ovat yksi mahdollisuus kiinnittyä työelämään. Jokaiselle asiakkaalle tehdään yksilöllinen suunnitelma, jonka mukaisesti hän voi sijoittua esimerkiksi järjestökentälle, työpajatoimintaan, kaupungille, säätiön ylläpitämään paikkaan tai valtion virastoon. Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan myös toteuttaa kunnan ostopalveluina, joissa kunta ostaa palvelun ulkopuoliselta toimijalta. A-kilta järjestää kuntouttavaa työtoimintaa, joka tukee erityisesti päihdeongelmaisia. Ostopalveluina käytetään sekä ryhmä- että yksilömuotoista työtoimintaa. Valmennuspalvelujen sosiaalihoajaajat etsivät asiakkaalle sopivia paikkoja. (Esite kuntouttavasta työtoiminnasta 2015.)

2.6 Etuudet

Kuntouttavassa työtoiminnassa mukana oleville asiakkaille maksetaan Vantaalla matkakuluja julkisen liikenteen mukaan työllisyyspalveluiden korvauksena. Yleisesti kyseessä on 30 päivän matkalippu. Työtoimintaan osallistuville henkilöille maksetaan 9 € työtoimintaan osallistumispäiviltä toimeentulotuen tai työttömyysturvan lisäksi. (Esite kuntouttavasta työtoiminnasta 2015.)

Kuntouttavan työtoiminnan työllistävä vaikutus on ollut vähäinen, mutta se hyödyttää jollain tavalla lähes kaikkia osallistujia ja näin ollen myös yhteiskunnallinen hyöty on olemassa (Rauvola 2009).

3 TYÖKOKEILU

3.1 Työkokeilu Vantaan työllisyyspalveluissa

Työkokeilu on vantaan työllisyyspalveluiden valmennustaloilla selvästi vähemmän edustettuna kuin kuntouttava työtoiminta.

Työkokeilua voidaan järjestää pitkäaikaistyöttömille. Työkokeilua tarjotaan myös henkilöille, joilta puuttuu ammatillinen koulutus tai jotka harkitsevat alan vaihtoa tai yrittäjäksi ryhtymistä. Työkokeilua käytetään myös osana päihdekuntoutusta. Työkokeilun tarkoituksena on kartoittaa ammatinvalinta ja uravaihtoehtoja tai mahdollisuutta työmarkkinoille paluuseen. Mikäli henkilö on ollut poissa työmarkkinoilta pidempään, työkokeilussa voidaan kartoittaa tavoitteita ja voimavaroja. Sillä selvitetään esimerkiksi, onko osaaminen ajan tasalla, olisiko yrittäjyys vaihtoehto tulevalla uralla tai millaisia haasteita työelämään pääsyyn liittyy ja miten niitä voidaan tukea. Työkokeilun järjestäminen voidaan toteuttaa myös maahan muuttaneille, joilla on kokemusta alalta, mutta halutaan selvittää työkokeilulla, millaiset edellytykset henkilöllä on saada töitä Suomesta. Samalla voidaan kartoittaa tuen tarvetta, Työkokeilun järjestäjä ohjaa ja ohjeistaa työkokeilijaa ja hän tekee työpaikalla yleisesti työsuhteeseen kuuluvia tehtäviä. Työkokeilupaikkoja voi olla eri aloilla esimerkiksi yritykset, yhteisöt, valtio tai työpaja, jollaisia Vantaan kaupungin valmennustalotkin ovat. Yksityiset henkilöt eivät voi järjestää työkokeilua. (TE-palvelut. Työkokeilun käytännöt ja säädökset.)

On tärkeää huomioida työkokeiluissa, ettei sen järjestäjä ole esteellinen. Tämä tarkoittaa sitä, ettei työpaikalla ole ollut yhteistoimintaneuvottelujen mukaisia irtisanomisia tai lomautuksia, jolloin työtä tulee ensin tarjota työsopimuslain mukaisesti ensin irtisanotuille tai lomautetuille sekä huomioiden osa-aikatyötä tekevät työntekijät. TE-toimistojen tulee myös arvioida, ettei synny epäselvyyttä kilpailuasetelmaa työkokeilun myötä samalla toimialalla yrittävien tahojen välille. Silloin työkokeilua ei voida järjestää. (TE-palvelut. Työkokeilun käytännöt ja säädökset.)

3.2 Työkokeilun kesto ja työaika

Työkokeilu on lyhytkestoista, sillä sopimus tehdään 1-3 kuukauden mittaiseksi. Siihen osallistuvien henkilöiden elämäntilanteet ja tavoitteet ovat erilaisia. Työkokeilun järjestäjä, TE-toimisto ja työkokeiluun osallistuja määrittelevät työkokeilun tehtävät ja tavoitteen sekä vastuussa olevan henkilön työpaikalla ja työpaikan soveltuvuuden kokeilupaikaksi. Vastuuhenkilön tehtävänä on valvoa työkokeilua ja pitää huolta sopimuksessa mainituista seikoista, työajoista ja kokeilun sujuvuudesta. Työpaikasta riippuen työkokeilu voi sisältää ilta ja viikonlopputyötä. Työkokeiluaikaa voidaan tarvittaessa venyttää puolen vuoden mittaiseksi yhdellä työnantajalla ja kaiken kaikkiaan se voi kestää yhteensä vuoden verran. (TE-palvelut.)

Työkokeilijat tekevät Vantaan työllisyyspalveluiden valmennustaloissa pääsääntöisesti viisi päiväistä viikkoa ja päivittäinen työaika on keskimäärin seitsemän tuntia.

3.3 Sosiaaliset suhteet työkokeilussa

Haastatteluissa, joita suoritin työkokeilijoille, tuli ilmi päihteettömien ystävyys-suhteiden puute lähes jokaisen haastattelun kohdalla. Tämä oli tilanne ennen työkokeilun aloittamista. Työkokeilun myötä asiakkaat solmivat jonkin verran päihteettömiä ihmissuhteita. Näiden ihmissuhteiden kestosta asiakkaat eivät olleet varmoja. Osa asiakkaista halusi päästä eroon ihmissuhteista, joissa käytettiin päihteitä. Päihteellisen ihmissuhteen myötä osa asiakkaista katsoi oman päihteiden käytön lisääntyneen tai ainakin selvänä olon vaikeutuneen. Haastateltavista kaikki kokivat vertaistuen, jota he pajoilla saavat, erittäin tärkeäksi oman elämänsä hallinnan auttamiseksi sekä elämäntapojensa parantamiseksi.

Samojen ongelmien kanssa taistelevien ihmisten seura vähensi omista ongelmista tulevaa stressiä.

Knuutin (2007, 41) mukaan sosiaalinen ympäristö tukee elämänmuutosta. Vaikka elämäntapojensa hallintaa voidaan tukea ulkoapäin, muutos tapahtuu yksilön omasta halusta muuttaa käytöstään. Elämäntapojensa hallinnan kasvu näkyi haastateltavilla keskeisesti arkeen liittyvinä muutoksina.

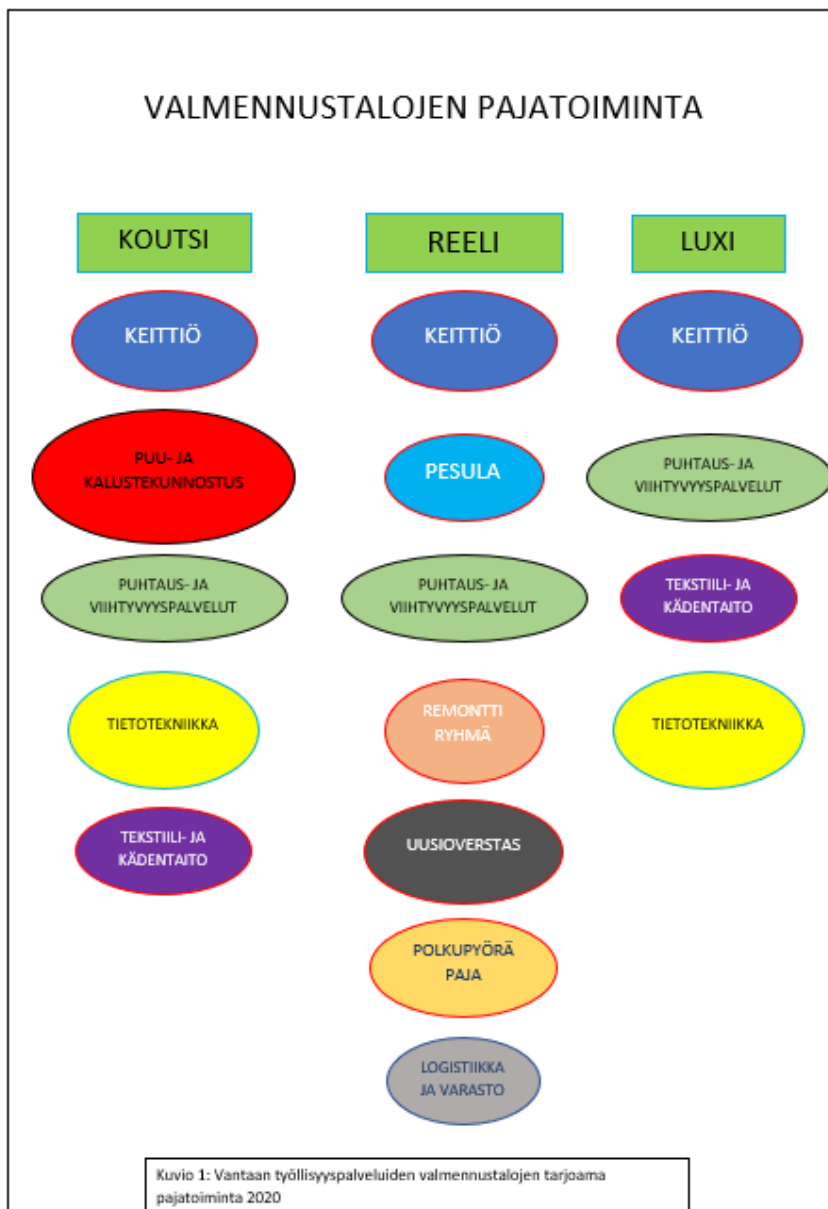
Työkokeilu on aikataulutettua toimintaa, joka luo ulkoista painetta arjen rytmittymiselle. Yksilön oma halu ylläpitää arjen rutiinia on kuitenkin se tekijä, joka vaikuttaa rutiineihin sitoutumiseen.

Ulkoisen elämönhallinnan kasvu korostui haluna vaikuttaa omaan arkeen, joka näyttäytyi sekä sitoutumisena työharjoitteluun, että vapaa-ajalla muuttuneena aktiivisuutena. Ulkoisen elämönhallinnan kautta pyritäänkin elämän muuttamiseen siten, että olosuhteet vastaavat paremmin omia toiveita. (Raitasalo 1995. 61, 73).

Kuten Partanen ym. (2015) toteaa, että työkokeilu oli asiakkaille positiivinen kokemus. Samaa tulosta vahvistavat myös haastattelemani asiakkaat. Samoin kuten Partanen ym. (2015) myös meidän kokemusten mukaan haastateltavien elämönhallinnan kasvu näkyi niin ulkoisina kuin sisäisinä muutoksina.

4 VALMENNUSTALOT VANTAAN TYÖLLISYYSPALVELUISSA

Valmennustalot ovat osa Vantaan työllisyyspalveluita, joiden toiminnan yhtenä osana Vantaalla toimii kolme valmennustaloa: Koutsi, Reeli ja Luxi. Valmennustaloilla on sekä kuntouttavaa työtoimintaa, että työkokeiluna tapahtuvaa asiakkaiden työllistämistä edistävää työtoimintaa.



Valmennustaloilla toimii useita työtoiminnallisia pajoja, joilla asiakkaat saavat yksilöllistä ohjausta ammatillisissa ympäristöissä ja näin pääsevät tutustumaan erilaisiin työtehtäviin eri aloilta. Mukana on myös sosiaaliohjausta, jota sosiaaliohjaajat tarjoavat jokaiselle kuntouttavassa työtoiminnassa olevalle. Tarjolla on myös uraohjausta, jonka tarkoitus on etsiä, asiakkaan kanssa yhdessä, jatkopolkua eteenpäin. Seuraavassa avaan valmennustalolla tarjottavien toimintojen sisältöä.

Keittiö

Työllisyyspalveluissa toimii kolme keittiöpajaa, joilla asiakkaat saavat opastusta ja harjoitusta keittiöalan töistä.

Asiakkaat osallistuvat valmennustalon päivittäisestä kahvi- ja lounastarjoilusta huolehtimiseen. Hygienen suorittaminen on keittiöpajan aikana asiakkaille mahdollista, kuten se on muillakin pajoilla, jos katsotaan että passin suorittamisesta on hyötyä asiakkaan työllistymistä ajatellen. Keittiöpajoilla on myös mahdollista suorittaa keittiöalan tutkintoja sekä osatutkintoja, jos asiakkaila on halua ja kyvyt riittävät tutkintojen suoritukseen. Toimintaympäristö keittiöpajoilla on tunnistettu Paikkoasiantuntijan (Paikko.fi) toimesta ja tämä antaa pajoille mahdollisuuden tunnistaa asiakkaiden osaamista sekä tunnustaa osaaminen kirjoittamalla osaamistodistuksia asiakkaiden osaamisen toteen näyttämiseksi. Osaamistodistushan ei ole mikään virallinen tutkintotodistus vaan siinä oman alansa ammattitaitoinen valmentaja tunnustaa asiakkaiden tunnistetut osaamiset todistuksen muodossa. Keittiöpajat toimivat kaikissa kolmessa valmennustalossa.

Valmennustaloilla käytetään osaamistodistusten mallina Paikko järjestelmää, jonne kirjataan esimerkiksi työssä, valmennuksissa tai yhteisöissä havaittua osaamista, jonka asiakas on saavuttanut. Osaamistodistukseen kuvataan ammatillisten tutkintojen mukaisesti havaitut taidot. Paikko järjestelmä toimii alustana tunnistaa ja kehittää eri toimintaympäristöissä ammatillista perusosaamista. (paikko.fi)

Puu- ja kalustekunnostus

Puu- ja kalustekunnostuksen paja, jossa asiakkaat pääsevät tutustumaan erilaisten puutuotteiden valmistukseen ja korjaukseen käsityömenetelmin sekä puutyökoneiden avulla. Puutyöpajalla kuten muillakin pajoilla on mahdollisuus suorittaa

työturvallisuuskortti sekä asiakas voi suorittaa osaamistodistuksia pintakäsittelyn ja puualan perustutkinnosta. Puutyöpaja toimii valmennustalo Koutsissa.

Pesulayksikkö

Pesulayksikössä tehdään ja opetellaan monipuolisesti pesula-alan eri tehtäviä. Pesulayksikkö toimii valmennustalo Reelissä. Pesula hoitaa Vantaan kaupungin kaikkien päiväkotien pyykkihuollon.

Puhtaus- ja viihtyvyyspalvelut

Puhtaus- ja viihtyvyyspalvelujen kolme pajaa ohjaavat ja valmentavat asiakkaita puhtauspalvelualan työtehtäviin kuten perus- ja ylläpitosiivoustehtäviin sekä työkoneiden käyttöön. Puhtaus- ja viihtyvyyspalvelujen pajat huolehtivat valmennustalojen puhtaudesta ja viihtyvyydestä sekä tuottavat puhtauspalveluja kaupungin muille yksiköille. Tällä pajalla on em. korttien lisäksi asiakkaalla mahdollisuus myös suorittaa siivouskonekortti. Puhtaus- ja viihtyvyyspalvelujen pajoilla on myös mahdollisuus suorittaa alan perus- ja ammattitukinnon osia sekä saada osaamistodistuksia asiakkaiden niin halutessa. Puhtaus- ja viihtyvyyspalvelut toimivat jokaisessa valmennustalossa.

Remonttiryhmä

Liikkuva remonttiryhmä sijaitsee valmennustalo Reelissä ja tekee pääosin maalaus-, remonti- ja kunnostustöitä Vantaan kaupungille sekä pienimuotoisia muutto-, kiinnitys- ja korjauspalveluja kaupungin kiinteistöihin. Remonttipajalla asiakas voi kehittää remonttialan osaamista, sekä saa mahdollisuuden tutustua uusimpiin välineisiin ja tekniikoihin, ammattiohjaajan opissa. Pajalla opetellaan pintaremontointia mm. maalausta, levytystöitä ja lattian pinnoitusta. Myös remonttipajalla on mahdollisuus suorittaa työturvallisuuskortti sekä mahdollisuus suorittaa osaamistodistuksia pintakäsittelyn ja rakennusalan perustutkinnoista.

Tekstiili- ja kädentaito

Tekstiili- ja kädentaito pajalla asiakkaat pääsevät harjoittelemaan tekstiilituotteiden valmistusta ja korjausta, neulontaa sekä erilaisia tilaustöitä ulkopuolisille asiakkaille. Tekstiili- ja kädentaito pajoilla tehdään myös erilaisia koriste-esineitä sekä koruja asiakkaiden taitojen mukaan. Pajoja on kaksi ja ne toimivat Koutsissa sekä Luxissa.

Uusioverstas

Uusioverstaan toimintaan sisältyy tietoteknisten laitteiden kierrätystä, alihankintatyönä tehtävää SER-lajittelua. Uusioverstaalla asiakkaat purkavat tietokoneita osiksi, sekä lajittelevat tietokoneista irrotetut komponentit sekä osat jatkokierrätystä varten. Uusioverstas toimii valmennustalo Reelissä.

Polkupyöräpaja

Valmennustalo Reelin polkupyöräpajalla suoritetaan polkupyörien huoltoa, korjausta ja kierrätystä.

Logistiikka ja varasto

Logistiikka- ja varastopajalla asiakkaat osallistuvat varastoalan avustaviin tehtäviin, kuten hyllytykseen, inventointiin, varaston kunnossapitoon, ja pyykkihuoltoon liittyviin tehtäviin. Logistiikka- ja varastopajalla noudetaan, välivarastoidaan ja toimitetaan kaupungin kalustekierrätyksen piiriin kuuluvia toimistokalusteita. Tällä pajalla on myös mahdollista suorittaa osa- ja kokotutkintoja logistiikka alan perustutkinnosta. Logistiikka- ja varastopaja toimii valmennustalo Reelissä.

Tietotekniikka

Tietotekniikkapaja Opastimessa opitaan tietokoneen peruskäyttötaidot ja tietoturvan perusteet. Asiakas oppii käyttämään Microsoft Office -toimisto-ohjelmia sekä oppii tekemään CV:n ja työhakemuksen. Tutustutaan nykyaikaisiin työnhakukanaviin ja -palveluihin sekä muuhun sähköiseen asiointiin ja tiedonhakuun. Tietotekniikkapajat toimivat Koutsissa sekä Luxissa.

5 OSALLISUUS VALMENNUSTALOILLA

5.1 Osallisuus keskiössä

Työtoiminnallisilla pajoilla Vantaan työllisyyspalveluissa osallisuus on erittäin tärkeässä osassa toimintaa.

Osallisuuden tunnetta edistetään, kun osallistutaan toimintaan ja ollaan mukana erilaisissa kohtaamisissa paikoissa, joissa osallistujan oikeudet ja vapaudet vaihtelevat. Edellä mainitut seikat vaikuttavat toimijuuden kokemuksen mahdollisuuksiin ja rajoituksiin. Näin ollen näillä tekijöillä on myös vaikutusta siihen, miten yksilö pystyy ja olettaa pystyvänsä vaikuttamaan omiin resursseihinsa ja tarpeisiinsa. (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 16.)

Kuten Luhtasela (2009, 39) toteaa, osallisuus ja toimintaan osallistuminen voidaan usein tahattomasti sekoittaa keskenään. Osallisuudesta puhuttaessa on tärkeää osallistumisen lisäksi toiminnan kokeminen tarpeelliseksi ja tarkoituksenmukaiseksi suhteessa yksilön omaan elämään. Kiinnittyminen työkokeiluun tai kuntouttavaan työtoimintaan vähentää tunnetta ulkopuolisuudesta. Osallisuus etenee prosessissa, jossa kiinnittyminen toimintaan lisää osallisuuden kokemusta ja yhteisöön kuulumisen tunnetta yksilön elämässä. Myös me Vantaan työllisyyspalveluissa olemme huomanneet, että yksilön osallistumisesta kuntouttavaan työtoimintaan voi siis alkaa osallisuutta rakentava ja vahvistava polku.

Osallisuus ja toimintaan osallistuminen eivät siis ole sama asia. Asiakas voi osallistua TE-toimistolla palaveriin, jossa tehdään hänen työllistymissuunnitelmaansa. Tai me voimme pitää palaveriä asiakkaan kanssa hänen edistymisestään työtoiminnassa. Palaverissa paikalla oleminen ei kata hänen osallisuuttansa, vaan hän vain osallistuu palaveriin. Onhan osallistuminen osa osallisuutta. Osallisuuden tunnetta syntyy asiakkaalle, kun osallistumisen lisäksi koetaan toiminta tarpeelliseksi ja tarkoituksenmukaiseksi suhteessa omaan elämään. (Luhtasela 2009, 42.)

Kunkin yksilön tai yhteisön kanssa tulisi luoda yhteinen käsitys siitä, mitkä tekijät kaipaavat muutosta ja tätä kautta voidaan rakentaa yhteiset tavoitteet työskentelylle. (Kananoja, Lähteinen & Marjamäki 2017, 189.)

Asiakkaan osallisuuden toteutumisen lähtökohtana on se, että kuunnellaan asiakkaan toiveita ja tarpeita, sekä otetaan toiveet ja tarpeet myös huomioon. On tärkeää antaa asiakkaalle mahdollisuus tuoda omia näkemyksiään esille. (Kananoja ym. 2017, 189.)

Asiakas on mukana silloin, kun hänen asioitaan käsitellään. Asiakasta ei tule pakottaa mihinkään, vaan hänelle tulee antaa vaihtoehtoja, joista hän tekee omat valintansa. Asioista keskustellaan ja asiakkaalle annetaan tukea ja apua päätöksenteossa, jos hän ei itse tiedä, mikä olisi hänelle paras vaihtoehto kyseisellä hetkellä. On kuitenkin muistettava, ettei asiakkaan valinnanvapautta tulisi millään tavalla rajoittaa tai pakottaa häntä valitsemaan jokin tietty vaihtoehto, sillä se ei tue osallisuutta. Kyse on aidosta osallisuudesta silloin, kun asiakkaalla säilyy valinnanvapaus. Tämä pitää sisällään toimijoiden välisen yhteistyön, jonka perusta on hyvässä kommunikaatiossa. (Freire 2005, 47, 187.)

5.2 Asiakkaiden osallisuuden edistäminen

Asiakkaiden osallisuutta pystytään edistämään ottamalla asiakkaat ja kokemusasiantuntijat mukaan palveluiden suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2019.)

Hyvältäkin kuulostavat suunnitelmat saattavat joskus olla lähes mahdottomia toteuttaa. Vastaan tulevat käytännön ongelmat saattavat kasvaa ylipääsemättömiksi. Asiakkaiden mielipide palveluiden sujuvuuden ja onnistumisen suhteen on kaikkein tärkein. Asiakkailta saadaan myös usein hyviä parannusehdotuksia.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen innovaatiokatsauksessa (Isola ym. 2017, 24) kerrotaan osallisuuden palasista, jotka ovat tietoja, periaatteita, toimintoja, toimintamalleja ja palveluita tai palveluiden osia, jotka edistävät asiakkaiden osallisuutta.

Asiakkaan osallisuutta pystytään edistämään monin eri tavoin, eikä siihen ole vain yhtä ainutta oikeaa tapaa. Asiakkaiden yksilöllisyys ja tilanteiden ainutlaatuisuus on hyvä pitää mielessä myös asiakkaiden osallisuuden edistämisestä puhuttaessa. Joku

voi kokea tietyn toimen hänen osallisuuttaan edistäväksi ja joku taas ei. Jollekin osallisuuden edistäminen voi olla pelkästään sitä, että hän tuo enemmän omia mielipiteitään esille häntä koskevassa päätöksenteossa ja toinen voi vaatia paljon enemmän kokeakseen, että hänen osallisuuttansa palveluissa olisi edistetty. (Kananaja ym. 2017, 189.)

5.3 Syrjäytymisestä

Syrjäytyminen voidaan nähdä prosessina, jossa elämänhallinta heikkenee kohti syrjäytymistä. Sen etenemiseen vaikuttavat erilaiset hyvinvointipuutteet kuten osattomuus, taloudellisten ja henkisten voimavarojen puute, sekä sosiaalisten suhteiden vähäisyys. Yhdessä nämä tekijät voivat johtaa elämänhallinnan heikkenemiseen. Syrjäytymistä voidaan tarkastella kolmen tekijän kannalta: taloudellisten resurssien, sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen sekä vaikuttamismahdollisuuksien kannalta. Syrjäytyminen on sitä syvempää, mitä useammalla osa-alueella ihminen on elämässään joutunut syrjään. (Aaltonen, Ojanen, Vihunen & Vilén 2007, 361–362).

Riski syrjäytyä on suurempi niillä, joilla on alusta asti vähäisemmät resurssit ja mahdollisuudet ympäristön tukeen. Erilaiset suojaavat tekijät voivat kuitenkin ehkäistä syrjäytymisen riskiä. Tällaisia suojaavia tekijöitä ovat muun muassa läheiset ihmissuhteet, harrastukset ja varhaiset tukitoimet. (Pekkarinen, Vehkalahti & Myllyniemi 2012, 88–89.)

Jo syrjäytymisprosessin alussa henkilön itsearvostus ja pätevyyden tunne saattavat heiketä. Kodin merkitys lasten ja nuorten syrjäytymisen riskitekijänä on yleensä korostunut. Puhutaan jopa huono-osaisuuden ylisukupolvisuudesta, jossa lapsi jää vähitellen sosiaalisten instituutioiden ulkopuolelle ja osallistumattomuus jatkuu kouluun, työelämään ja jopa omaan vanhemmuuteen. Koululla pitäisi olla enemmän valmiuksia havaita varhaisen syrjäytymisen merkit ja tukea kokonaisvaltaisemmin lapsia ja nuoria silloin, kun syrjäytymisriski on olemassa. Syrjäytymisessä on elämänhallinnan lisäksi kyse yksilön ja yhteisön välisten siteiden heikkoudesta, joten syrjäytymisen ongelman tarkastelu edellyttää myös yhteisön kriittistä tarkastelua. (Lehtonen 2008, 15.)

Syrjäytymiseen johtavana riskitekijänä yksi tärkeimmistä on jäädä koulutuksen ja sitä myötä työn ulkopuolelle. Heikko koulumenestys perusasteella ennustaa toisen asteen koulutuksesta karsiutumista. Peruskoulun varassa olevien työmarkkinatilanne on heikko. Koulun rooli on merkityksellinen arkeen kiinnittävänä ja kehitystä tukevana tahona, ja toisaalta sen ulkopuolelle jäänti heikentää yksilön asemaa eri mittareilla. Vain peruskoulun varaan jäävillä on enemmän haasteita terveyteen, toimeentuloon ja työllistymiseen liittyen kuin koulutetummilla aikuisilla. (Syrjäytymisen riskitekijät 2016. thl.fi.)

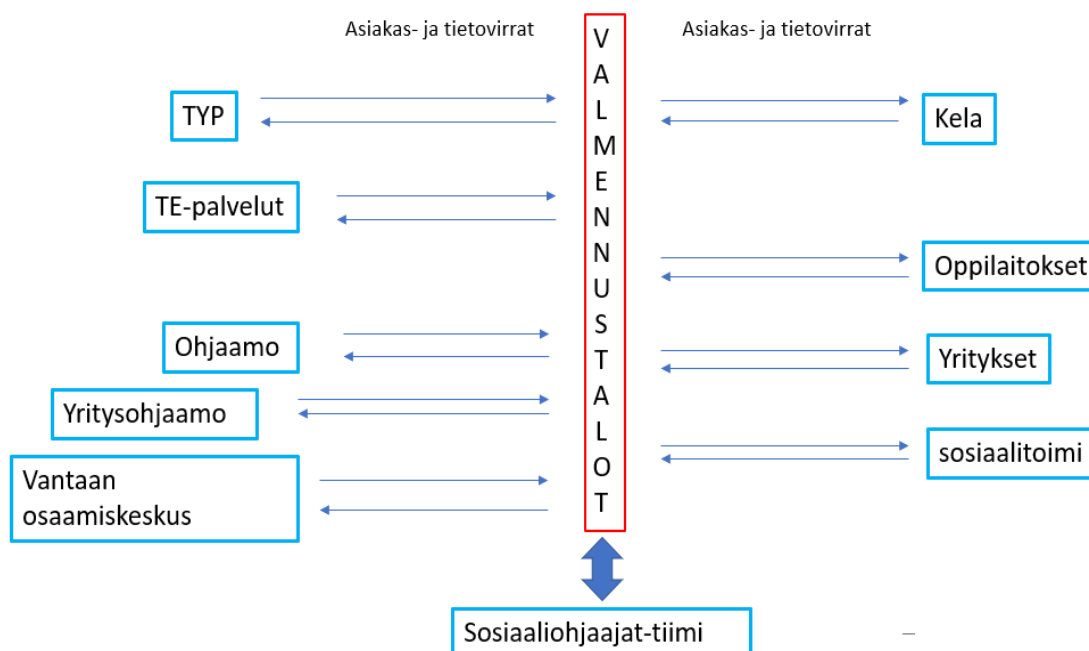
Koulutuksen ja työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämisen lisäksi muutkin haasteet voivat vaikuttaa syrjäytyneeksi tulemisen riskiin. Syrjäytymisen riskitekijöitä tarkastellessa on syytä muistaa, ettei kukaan voi yksiselitteisesti päätellä mikä on syy ja mikä seuraus, huono terveys saattaa olla yksi syrjäytymisen syy, mutta syrjäytyminen voi johtaa myös terveyden heikkenemiseen. (Ek, Saari, Järvelin, Sovio & Viinamäki 2004, 18.)

Syrjäytymisvaarassa ovat myös monet valmennustalojen asiakkaat, joiden ainoa päivää rytmittävä tekijä on pajatyöskentelyssä käynti.

6 VALMENNUSTALOJEN YHTEISTYÖKUMPPANIT

Valmennustalojen toiminta, asiakkaiden työllistymisen edistämiseksi vaatii tehokasta ja toimivaa yhteistyötä monen tahon kanssa. Olemme jatkuvassa yhteistyössä koulutuksenjärjestäjien kanssa. Pyrimme saamaan potentiaalisia asiakkaita hakeutumaan koulutukseen, jotta heidän työllistymismahdollisuutensa paranisivat. Jatkuvaa keskustelua käymme myös monien yritysten kanssa. Yrityksillä on halu saada osaavia ja oppimiskykyisiä ihmisiä omiin verkostoihinsa, antamaan työpanoksensa. Ja meillä on halu saada asiakkaat työllistymään. Erilaiset rekrytointitapahtumat, joita ohjaamo ja yritysohjaamo järjestävät, ovat meille ja meidän asiakkaillemme tärkeitä kanavia kohti mahdollista työllisyyttä. Tärkeimpinä yhteistyökumppaneina ovat TE-palvelut sekä TYP, jotka lähettävät meille käytännössä kaikki asiakkaamme. Sosiaaliohjaajat-tiimi toimii valmennustalojen sisällä, antaen asiakkaille tarvittavaa sosiaaliohjausta.

Valmennustalojen yhteistyökumppanit



Kuvio 2: Valmennustalojen yhteistyökumppanit

6.1 Työ- ja elinkeinopalvelut (TE-palvelut)

TE-palvelut eli Työ- ja elinkeinopalvelut on työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalaan kuuluva, työnantajia ja työnhakijoita palveleva paikallishallinnon viranomainen, jonka toiminta perustuu lakiin julkisista työvoima- ja yrityspalveluista. (JTYPL 1 LUKU 2§.)

Julkisilla työvoima- ja yrityspalveluilla, TE-palveluilla, edistetään työmarkkinoiden toimivuutta turvaamalla osaavan työvoiman saatavuutta, työnhakijoiden työllistymistä sekä kansalaisten työllistymiskyvyn kehittymistä. TE-palveluilla vaikutetaan uuden yritystoiminnan syntymiseen ja parannetaan yritysten toimintaedellytyksiä. Työvoima- ja yrityspalvelujen asiakkaita ovat henkilöasiakkaat, yritykset ja yhteisöt. TE-palveluja asiakkaille tuottavat organisaatiot ovat elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden asiantuntijoita. (Työ- ja elinkeinoministeriön nettisivut. Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut.)

Tärkeinä yhteistyökumppaneina TE-palveluiden kanssa toimivat yritykset, alueelliset yrityspalvelut, oppilaitokset, kunnat sekä kolmannen sektorin toimijat, esimerkiksi yhdistykset. TE-palveluiden kanssa voi yritykset järjestää koulutuksia uusien tai vanhojen työntekijöiden kanssa. (TE-palvelut. a Näin asioit kanssamme.)

Keskeisin julkinen työvoimapalvelu työnhakijoille on työnvälitys. Kaikkien käytettävissä ovat tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut. Tietoa tarjotaan muun muassa työmarkkinoista, aloista ja ammateista sekä erilaisista koulutusmahdollisuuksista ja opintojen rahoituksesta. TE-toimiston palvelut ovat maksuttomia TE-toimiston asiakkaille, jotka asuvat Suomessa tai haluavat Suomeen töihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö. Palvelut -kansalaisille.)

6.2 Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP)

Työllistämistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) tehtävänä on luoda yhdessä välityömarkkinoiden toimijoiden (esimerkiksi erilaiset yhdistykset) kanssa sekä kuntien kuntouttavien toimintayksiköiden kanssatyömahdollisuuksia hankalasta elämäntilanteesta kärsiville pitkäaikaistyöttömille.

Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) on yhteistoimintamalli, jossa työ- ja elinkeinotoimisto, kunnat ja

Kansaneläkelaitos yhdessä arvioivat työttömän palvelutarpeen ja suunnittelevat hänelle tarkoituksenmukaiset palvelukokonaisuudet. Palvelukokonaisuuteen sisältyy työttömän palvelutarpeen mukaisesti julkisia työvoimapalveluja, sosiaali- ja terveystalvaeluja, kuntoutuspalveluja sekä mahdollisesti muita työllistymistä edistäviä palveluja. Palvelu on tarkoitettu pidempään työttömänä olleille yhteispalvelua tarvitseville asiakkaille. Monialaisen yhteispalvelun käytännön toiminta rakentuu verkostoyhteistyölle ja paikalliselle sopimiselle. TYP-verkostoja on muodostettu suomen 33 verkoston toiminnasta. Toimipisteistä, tarjottavista palveluista ja henkilöstöstä sovitaan yhteistyösopimuksessa, jonka verkostossa mukana olevat kunnat, TE-toimisto ja Kela laativat. Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta tuli voimaan 1.1.2015. Työ- ja elinkeinoministeriö on asettanut monialaiselle yhteispalvelulle ohjausryhmän, joka asettaa yhteispalvelulle valtakunnalliset tavoitteet, seuraa ja arvioi yhteispalvelun toimeenpanoa ja ohjaa yhteispalvelun kehittämistä. Paikalliset johtoryhmät asettaa TE-toimisto. Verkostojen käytännön toimintaa johtavat verkostossa mukana olevien kuntien nimeämät henkilöt. (Työ- ja elinkeinoministeriö. TYP.)

TYP on Vantaan työllisyyspalveluiden valmennustaloille yksi tärkeimmistä yhteistyötahoista, joka ohjaa meille suurimman osan asiakkaistamme. TYP:n monialaisen toimintamallin vuoksi heillä on asiakkaina hyvin eri taustaisia työttömiä, joiden tilanteeseen saattaa sopia työtoiminta valmennustaloilla.

7 VERKOSTOYHTEISTYÖ

Yhteistyön tekeminen mahdollistuu verkostojen avulla. Verkostoissa toimijoiden tehtävänä voi olla esimerkiksi palvelun koordinoiminen, ongelmien ratkaiseminen, tiedon ja uusien ideoiden tuottaminen sekä resurssien hankkiminen. Verkostoissa kaikki jäsenet ovat keskenään samanarvoisia. Verkostojen toiminnalle on yleistä sellaisten ongelmien ratkaisu, joihin yksittäinen toimija tai organisaatio ei pysty, vaan tarvitsee siinä verkoston tukea. Verkostoitunut ympäristö kokoaa ja uusintaa tietoa. Verkostossa toimiva ryhmä pystyy luomaan uutta tietoa yhdessä opitun pohjalta ja siten vahvistaa ja kehittää yhteistoimintaa eteenpäin. (Leppämäki 2012, 16.)

Meillä yhteistyöverkoston pohjana TE-palveluiden ja TYP:n kanssa ovat lähetettävien asiakkaiden tarpeet. TYP lähettävänä tahona tarvitsee jatkuvasti meiltä tietoa valmennustalojen paikkatilanteesta. Muita meidän kanssamme kiinteässä verkostossa toimivina jäseninä ovat koulutuslaitokset, yritykset, ohjaamo sekä osaamiskeskus.

Verkostoyhteistyössä toimijoiden välinen suhde perustuu yleensä luottamukseen ja sitoutumiseen. Jokainen toimija saa lähtökohtaisesti tehdä itsenäisiä päätöksiä. Toimijoiden välinen suhde ei ole pysyvästi määritelty, vaan he määrittelevät keskinäistä suhdettaan jatkuvasti. Vahvat ja pitkäikäiset suhteet pohjautuvat yhteisiin tavoitteisiin ja keskinäiseen luottamukseen toimijoiden välillä. Luottamusta tarvitaan, jotta tieto kulkee ja yhteinen oppiminen mahdollistuu. Kun organisaatioissa vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri, se mahdollistaa uusien näkökulmien huomioimisen kaikkia hyödyttävien ratkaisujen kehittämisessä. Tieto voi liikkua monella eri tavalla, eri välineillä sekä erilaisissa tilanteissa. Tieto voi olla sanallista, sanatonta, sähköistä tai paperilla tuotettua. Tieto liikkuu erilaisissa keskusteluissa, palaverissa, puheluissa, sähköpostien välityksellä jne. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 6, 44.)

Verkostoyhteistyön onnistumista edistää kaikkien toimijoiden sitoutuminen yhteistyöhön. Sekä toimijoiden tunnettuus ja perehtyminen toisten yhteistyökumppaneiden toiminta- ja työtapoihin. Verkostoyhteistyön säännöllisyys, toimijoiden läsnäolo ja monivuotinen kokemus verkostoyhteistyöstä lisäävät onnistumista. Johdon sitoutuminen, luottamushenkilöstön osallistuminen ja

toiminnan ohjelmamuotoisuus näyttävät myös vahvistavan verkostoyhteistyötä. (Leppämäki 2012, 18.)

Yhteisöpedagogin (AMK) tutkinto soveltuu hyvin valmennustalojen kaltaiseen työympäristöön ja tutkinnon kompetensseja voidaan hyödyntää työskentelyympäristössä. Moniongelmaisten asiakkaiden kanssa tarvitaan yhteistyö- ja ryhmätyötaitoja. Kehittävä työote ja eri ilmiöihin reagoivat suunnittelutaidot sekä kyvykkyys yhteisesti jaettavan tiedon analyttiseen tuottamiseen ja käsittelyyn ovat yhteisöpedagogiikan ytimessä. Lisäksi yhteisöpedagogit osaavat innostaa ryhmiä ja vahvistaa yhteisön toimintaa sekä kehittää työtä ja kehittyä työssään yhdessä työyhteisön kanssa.

8 OPINNÄYTETYÖN AINEISTO JA MENETELMÄT

Opinnäytetyön tilaaja, Vantaan työllisyyspalvelut, halusi saada selvyyden valmennustalojen näkyvyydestä TE-palveluissa sekä TYP:ssa. Tilaaja halusi tietää miksi asiakasvirrassa on erittäin voimakkaita vaihteluja. Tilaaja halusi myös tietää miten valmennustalot näkyivät asiakkaiden vaihtoehtoissa, mietittäessä asiakkaiden työllistymispolkuja. Saavatko kaikki asiakkaat valmennustaloista oikeaa- sekä ajantasaista tietoa. Vantaan työllisyyspalveluita kiinnosti myös, painostetaanko asiakkaita väkisin joihinkin tiettyihin työllistämistoimenpiteisiin vai oliko sijoittuminen työllistämistä edistäviin toimiin vapaaehtoista.

8.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tutkimusote oli kvalitatiivinen ja tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Aineisto käsiteltiin laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin tutkimusmenetelmiä käyttäen. Aineistosta nostettiin esiin oleellisena pidetyt asiat riippumatta siitä, miten ne suhtautuvat aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. (Leinonen 2018.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään aina ymmärtämään kyseessä olevaa tutkimuskohdetta sekä tutkimaan sitä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Aineistosta ei ole tarkoitus tehdä yleistettäväksi tarkoitettuja päätelmiä. (Hirsjärvi ym. 2008, 157.)

Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaisotoksella. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistyksiin, vaan kohdejoukko valitaan siten, että haastateltavilla on mahdollisimman paljon empiiristä tietoa aiheesta. Kerätyn aineiston avulla pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 87–88.)

Tutkimustyössä lakien, eettisten normien ja periaatteiden tuntemus auttaa konkreettisten ratkaisujen tekemisessä, tutkijan kantaessa vastuun tekemistään valinnoista ja ratkaisuista. (Kuula 2011, 21.)

8.2 Tutkimuseettiset lähtökohdat

Tutkimusetiikkaa voidaan sanoa tutkijoiden ammattietiikaksi, jossa on mukana kaikki noudatettavat normit, arvot ja hyveet ja eettiset periaatteet. Näin tutkimusetiikka kertoo myös muille, mihin velvoitteisiin ja arvoihin tutkijat ovat sitoutuneet. Kun tutkimustarkoituksiin kerätään tietoja ihmisiltä ja ihmisistä, ovat normit aina tärkeitä. Ammattietiikan näkökulmasta tutkimusetiikan normien pääryhmiin kuuluvat tutkittavien ihmisarvoa ilmentävät normit (aineiston hankinta ja tutkittavien suoja sekä itsemääräämisoikeus), tiedon luotettavuutta ja totuuden etsimistä ilmentävät normit (tutkimusaineistojen keruu, käsittely ja arkistointi sekä tulosten oikeellisuuden tarkistettavuus tiedeyhteisössä) sekä normit, jotka ilmentävät tutkijoiden keskinäisiä suhteita (toisten tutkijoiden työn kunnioitus ja huomiointi). Tutkimus-etiikka koskee myös yhteiskunnallisesti tieteellisen tiedon käyttöä, soveltamista sekä sen vaikutuksia koskevia kysymyksiä. (Kuula 2011, 24–25.)

Opinnäytetyötä tehdessäni minun on täytynyt huolehtia siitä, ettei omat kokemukseni ja aiheeseen liittyvät näkemykseni vaikuta tutkimuksen tuloksiin millään lailla. Haastatteluissa ja kyselyssä saatavia tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Saatua aineistoa käsitellään pelkästään opinnäytetyössäni, ja koko aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimukseen osallistuvien anonymiteetin säilyminen varmistetaan hävittämällä tunnistetiedot opinnäytetyön valmistuttua. Tutkittavien itsemääräämisoikeus huomioidaan informoimalla heitä tutkimuksen tarkoituksesta. Haastatteluihin suostuville kerrotaan aineiston käsittelystä sekä heiltä pyydetään lupa aineiston käyttämiseen jo etukäteen.

8.3 Aineisto

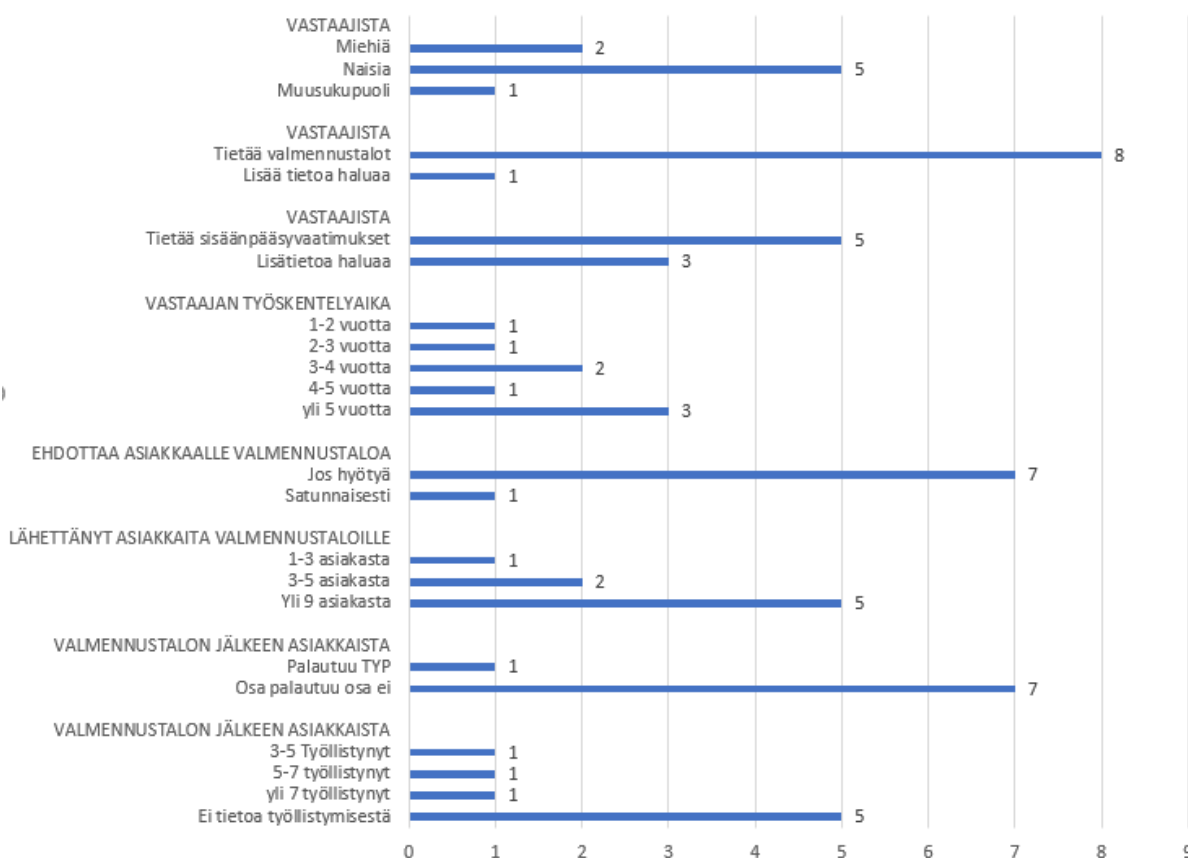
Tässä opinnäytetyössä aineisto koostui lähetetystä kyselystä ja haastatteluista, jotka on tehty kolmelle eri sidosryhmälle. Opinnäytetyöntuloksia ei ole tarkoitettu yleistettäväksi, vaan haluttiin selvittää, minkälaisena sidosryhmät kokevat verkostoyhteistyön sidosryhmien kesken ja miten sitä voitaisiin mahdollisesti kehittää. Minulla oli tarkoitus kerätä ajantasaista tietoa kyselyllä, joka kohdistui meille asiakkaita lähettäviin tahoihin.

Kysely lähetettiin kaikille Uudenmaan TE-toimistojen asiantuntijoille, jotka ovat tekemisissä valmennustaloille saapuvien asiakkaiden kanssa. sekä kaikille vantaan TYP:n virkailoille, jotka lähettävät valmennustaloille asiakkaita. Kysely lähetettiin 33 henkilölle ja muistutus kyselystä lähetettiin kaikille, jotka eivät ensimmäisellä kierroksella olleet vastannut siihen. Lopulta kyselyyn vastasi kahdeksan vastaajaa.

8.3.1 Sähköinen kysely

Lähetettäville tahoille, TE-toimistoille ja TYP:lle, lähetettiin Webropol-kysely. Kysely lähetettiin 33 henkilölle. Lähettävät tahot olivat luonnollinen valinta kyselyn kohderyhmäksi, koska kaikki valmennustaloille tulevat asiakkaat tulevat heidän ohjaamina. Kyselyyn saatiin tutkimuslupa Vantaan työllisyyspalveluidenjohtajalta, Susanna Taipale-Vuoriselta. Kyselyllä halusin selvittää, millainen on lähettävien tahojen suhtautuminen valmennustalojen palvelujen tarjontaan. Halusin saada kyselyllä selville, kuinka usein asiakkaille tarjotaan valmennustalojen toimintaa vaihtoehdoksi TE-toimistojen sekä TYP:n virkailijoiden runsaasta työllistämistä edistävästä keinovalikoimasta.

Taulukko 1:
Valmennustalojen asiakasohjauksen Webropol kooste



Kaikki vastaajat työskentelivät TYP:ssa. Suurin osa vastanneista on työskennellyt TYP:ssa yli kolme vuotta. Tulokset kertovat, että näinkin pitkää TYP:ssa työskennelleet tuntevat jo toimintaympäristön, jossa työskentelevät. He pystyvät ohjaamaan asiakkaitaan oikeaan suuntaan. Toimintakentän tuntevat virkailijat osaavat valita tarvittaessa myös valmennustalot asiakkailleen toimintapaikaksi, jos siitä on hyötyä asiakkaan etenemisessä kohti parempaa elämää ja mahdollista työllistymistä. Suurin osa vastaajista olikin lähettänyt asiakkaita valmennustaloille viimeisen vuoden aikana. Tutkimuksesta selvisi, osa valmennustaloille lähetettävistä asiakkaista palaa TYP:n asiakkaaksi ja osa ei.

Asiakkaiden jälkiseurantaa on TYP:lla jonkin verran. Jatkopolun tieto tulee TYP:n, kun asiakas työllistyy palkkatuella tai hän lähtee esim. työvoimapolitiittiseen koulutukseen, omaehtoiseen koulutukseen, koska näitä varten tehdään suunnitelma asiakkaalle.

” TYP:ssa tilastoidaan pinnallisesti. Varsinaista seurantaa asiakkaiden kohtalosta TYP asiakkuuden jälkeen ei ole, eikä mielestäni työntekijöillä ole oikeutta mennä katsomaan mitä ex-asiakkaille kuuluu. Moni TYPistä lähtenyt asiakas kuitenkin

palaa uudestaan TYPiin TE-toimiston ohjaamana.” (Kyselyyn vastannut TYP:n työntekijä.)

Yhteenvetona kyselystä voi todeta, että valmennustalojen olemassaolo on tiedossa kyselyyn osallistuneilla. Valmennustaloille he lähettävät asiakkaita ihan kiitettävästi. Pääsyaatimukset ovat haastateltavien tiedossa ja jälkiseurantaa TYP:lla on niukasti.

8.3.2 Haastattelut

Koska otos kyselyssä jäi näin pieneksi, päätin suorittaa haastatteluja, saadakseni lisää tietoa lähettävän tahon tavoista toimia. Haastatteluun valikoin TYP:n työntekijöitä, jotka olivat suostuneet siihen. Asiakkaiden haastattelun halusin ottaa mukaan tähän opinnäytetyöhön, koska halusin saada tietooni asiakkaille tarjottavat vaihtoehdot aktivointisuunnitelmia tehtäessä. Toisaalta halusin selvittää myös, oliko asiakkaita ajettu väkisin toimenpiteisiin vai oliko asiakkailta mahdollisuus itse valita mihin toimenpiteisiin he lähtisivät. Haastatteluun valikoitui vapaaehtoisia valmennustalon asiakkaita. Valinta tehtiin kysymällä suullisesti sillä hetkellä talolla olevilta asiakkailta ja he osallistuivat omasta halustaan.

Haastattelu tehtiin neljälle TYP:n työntekijälle, joista kaksi oli vastannut myös sähköiseen kyselyyn. Sekä kuudelle valmennustalon asiakkaalle. TYP:n työntekijöiden haastattelussa kolme neljästä oli lähettänyt meille asiakkaita yksi neljästä ei ollut lähettänyt. Lähettäneiden toimintatapoihin kuului tarjota jokaiselle asiakkaalle, yhtenä vaihtoehtona, valmennustalojen palveluja. Yhden, joka ei ollut lähettänyt meille asiakkaita, toimintatapana oli tarjota valmennustalojen palveluja asiakkaille, jos tuntui tarpeelliselta avata tällaista palvelua tai asiakas itse kysyi valmennustaloista. Valmennustalot koettiin haastattelun perusteella tarpeelliseksi lisäksi, työllistymisen keinovalikoimassa. Haastateltavat kokivat valmennustalojen työn tarpeelliseksi ja uskoivat sen lisäävän työttömien mahdollisuutta työllistymiseen. Haastateltavat näkivät myös hyvinvointivaikutuksen erittäin tärkeänä työttömien asiakkaiden elämään.

”Vaikkei asiakkaat työllistyäkään, niin joka viikkoinen käyminen pajalla lisää heidän itsetuntoaan ja voimistaa heitä hurjasti.” (Haastateltu TYP:n työntekijä).

”Saadaan elämään rytmiä eikä tarvitse kotona vaan maata.” (Haastateltu TYP:n työntekijä).

Molemminpuolisen yhteydenpidon lisäämistä kaipasivat kaikki haastateltavat. Haastateltavien mielestä olisi tärkeää, että paikkatiedot olisivat ajan tasalla ja kaikkien TYP:n virkailijoiden saatavilla. Yhteydenpitokanavana voisi haastateltavien mielestä olla TYP:n ja valmennustalojen yhteiset palaverit.

Haastateltavat asiakkaat osallistuivat vapaaehtoisesti haastatteluun. Kaikki haastateltavat näkivät erittäin hyvänä asiana päivien rytmittämisen työtoiminnan ansiosta.

”Saa lähteä duuniin, eikä tarvii jäädä himaan makaamaan” (Haastateltu asiakas).

”Jos ei menis duuniin niin sitten jäis sohvalle löhöö koko päiväksi” (Haastateltu asiakas).

”Tapaa hyviä tyyppejä duunis ja saa edullista ruokaa” (Haastateltu asiakas).

”Porukka on hyvää ja pääsee himasta välillä veks” (Haastateltu asiakas).

Kaikki haastateltavat asiakkaat olivat tulleet omasta tahdostaan valmennustalolle ja olivat halunneet nimenomaan sille pajalle millä nyt olivat. Kaksi kuudesta näki työmatkan hankalaksi tulla valmennustalolle. Neljä kuudesta haastateltavasta koki työmatkan sopivaksi. Kukaan haastateltavista asiakkaista ei halunnut lisätä toimintapäiviään eikä pidentää toimintapäivän pituutta, ellei siihen ole ihan totaalista pakkoa. Saatavan korvauksen koki jokainen haastateltava liian pieneksi. Kelan kanssa toimiminen oli hankalaa, jos tuli poikkeuksia normaaliin viikkorytmiin. Rahat viivästyivät aina reilusti, jos oli sairaslomia tai muita poissaoloja.

Työttömyys oli kaikille haastateltaville asiakkaille tullut jo normaaliksi olomuodoksi vuosien työttömyyden takia. Neljä kuudesta haastateltavasta ei edes halua harkita töihin menua tällä hetkellä. Syitä työpaikasta kieltäytymiseen olivat liian pieni palkka, tukien poistuminen, suuret velat, heikko fyysinen kunto, heikko psyykkinen kunto ja jatkuva lääkkeiden tarve.

9 ANALYYSI

Webropol kyselystä sekä TYP:n työntekijöiden haastatteluista nousi esille, että valmennustalot kyllä tunnetaan, mutta lisätiedon saantiakin toivottiin. Yhteisten palaverien pitämistä jatkossa toivottiin suuresti. Haastateltavien mielestä olisi syytä lisätä yhteydenpitoa sekä tiedon välitystä sekä valmennustalojen että TYP:n suunnasta. Tietojen päivitys olisi syytä tehdä aina ajantasaisesti ja siitä toivottiin tulevan yleinen toimintatapa.

Koska TE-toimistoista ei kyselyyn osallistunut ketään, ei tutkimuksen valossa pysty sanomaan miten TE-toimistoissa suhtaudutaan valmennustaloihin. Vastaamishalukkuuteen saattoi vaikuttaa myös tuleva kuntakokeilu, jossa osa TE-toimistojen henkilöstöstä siirtyy valtion palkkalistoilta kunnan palkkaamiksi työntekijöiksi.

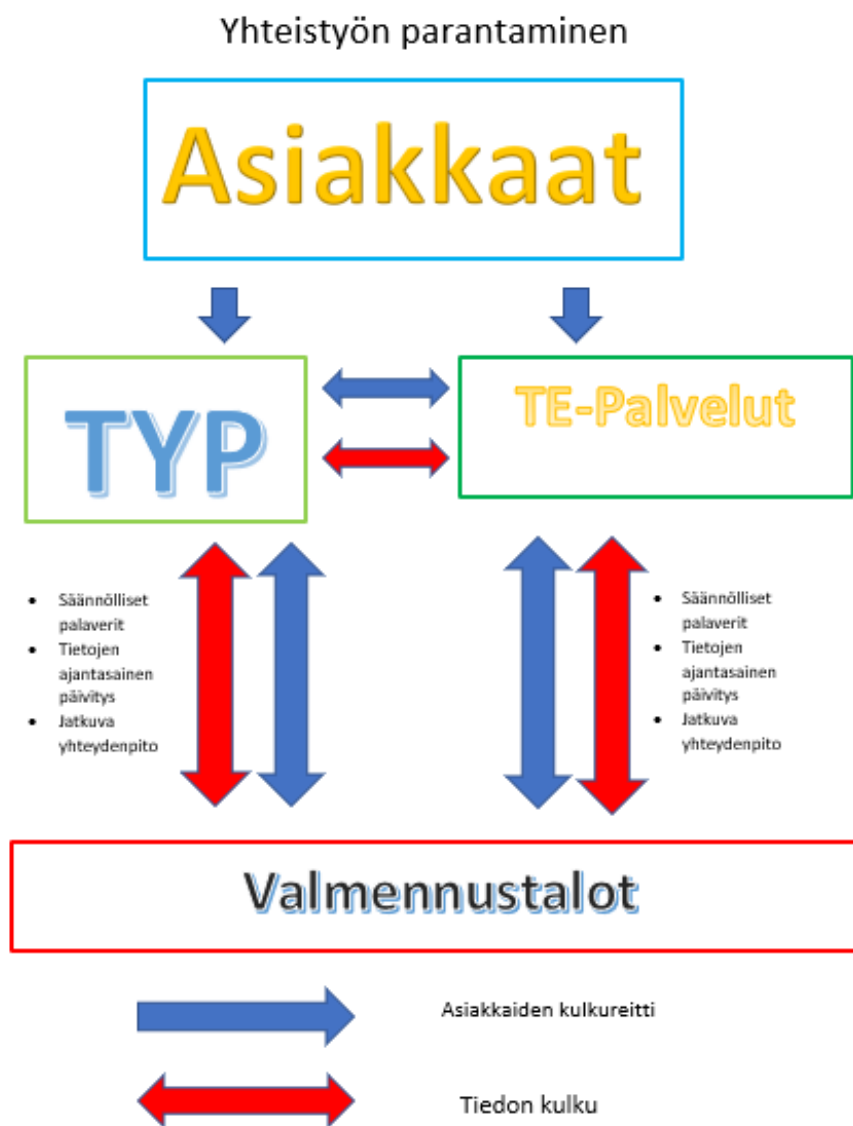
Asiakkaita valmennustaloihin tulee myös TE-toimistojen kautta, joten kyllä työtoiminta tunnetaan myös näissä toimipisteissä, mutta on vaikeaa sanoa, millaista suhtautuminen palvelutalojen tarjontaan on.

Uusille lähettävien tahojen työntekijöille tulisi olla infopaketti, jossa kerrottaisiin valmennustalojen sijainnit, tarjottavat palvelut sekä pääsyvaatimukset.

Kootun aineiston perusteella, asiakasvirran vaihtelevuuteen ei löydy muuta syytä, kuin lähettävien tahojen vaihteleva käytäntö tarjottaessa valmennustaloja suunnitelmalliseksi jatkopaikaksi asiakkaiden eteenpäin pääsemiseksi niin elämänhallinnassaan kuin työllistymiskykyjenkin parantamiseksi. Jatkossa tulisi valmennustalot pitää vaihtoehtoina kaikille tuleville asiakkaille niin TYP:ssä kuin TE-palveluissa.

Selkeästi suurimmaksi ongelmaksi on noussut tiedon kulku eri osapuolten välillä. Tällaisella verkostomaisella työkentällä, jolla yhteisöpedagogit yleensäkin työskentelevät, on tiedon kulkeminen kaikkien osallisten kesken erittäin tärkeää. Ilman oikea aikaista ja riittävää tietoa ei missään olosuhteissa pystytä tekemään tarpeellisia ratkaisuja, jotka vievät ongelmien ratkaisua oikeaan suuntaan.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET



Kuvio 3: Yhteistyön kehittäminen TYP:n, TE-palveluiden sekä valmennustalojen kanssa

Tutkimus osoitti selvästi, että Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden pitkäaikaistyöttömille tarjoama kuntouttava työtoiminta ja työkokeilu ovat hyvin tarpeellisia toimenpiteitä. Ilman valmennustalojen tarjoamia toimenpiteitä hyvin moni asiakkaamme elämä olisi paljon surkeampaa. Työtoiminnan tarjoama vertaistuki, mielekäs tekeminen, päivän rytmitys ja mahdollisuus koulutukseen tai

vaikka työllistymiseen, ovat suurimmalle osalle asiakkaistamme hyvin tärkeä heidän tämänhetkisessä elämässään.

Meidän, palveluntarjoajan ja yhteistyökumppanimme täytyy saada toimintamme ja verkostomme kommunikointi sellaiselle tasolle, että toimintamme asiakkaidemme työllistymisen ja jaksamisen tukena säilyisi vahvana sekä toimivana.

Keinoja parantaa kommunikointiamme tuli esiin lähinnä lähettävän tahon haastatteluissa. Haastateltavien mielestä olisi tärkeää, että paikkatiedot olisivat ajan tasalla ja kaikkien TYP:n virkailijoiden saatavilla. Yhteydenpitokanavana voisi haastateltavien mielestä olla TYP:n ja valmennustalojen yhteiset palaverit. Palaverikäytäntöä tulisi kehittää nykyisestä nollassa kohti yhteisiä tiedon jakotilaisuuksia. Kysynnän ja tarjonnan tulisi kohdata paremmin. Valmennustalojen tulee saattaa lähettävän tahon tietoon jatkuvasti muuttuvaa asiakastilannettaan. Lisäksi valmennustalojen tulee viestiä jatkuvasti lähtettäviä tahoja olemassa olevista toiminnallisista pajoista ja tapahtumista. Tämä jatkuva viestiminen on mielestäni tärkeää, koska lähettävillä tahoilla tapahtuu jatkuvasti henkilöstövaihdoksia. Ja samalla jatkuva viestintä toimii myös mainontana valmennustalojen runsaasta ja monipuolisesta tarjonnasta.

Mielestäni oli tärkeää tehdä tämä tutkimus valmennustalojen näkyvyydestä lähettävien tahojen kannalta. Esiin nousi erittäin selkeästi, että markkinointia valmennustalojen toiminnasta ja resursseista täytyy lisätä TYP:n ja TE-toimintojen suuntaan. Varsinkin kun vuoden 2021 maaliskuussa toteutuva kuntakokeilu Keravan kanssa mullistaa TE-toimistojen toiminnan täysin, täytyy valmennustalojen olla heti alusta asti hyvin tiukasti tarjoamassa osaamistaan uusiille TE-toimiston työntekijöille.

LÄHTEET

Aaltonen Marjo, Ojanen Tuula, Vihunen Riitta & Vilén Marika. 2007. Nuorenaika. Helsinki: WSOY.

Ala-Kauhaluoma, Mika., Keskitalo, Elsa., Lindqvist, Tuija. & Parpo, Antti. 2004. Työttömien aktivointi: Kuntouttava työtoiminta –lain sisältö ja vaikuttavuus. Helsinki: Stakes.

Esite Vantaan kaupungin kuntouttavasta työtoiminnasta, 2015. Viitattu 15.12.2020. https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaastructure/121400_kuntouttava_tyotoiminta_web.pdf

Freire, Paulo 2005. Sorrettujen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.

Hassinen, Jukka 2003. Matkaopas kuntouttavaan työtoimintaan. Matka kuntouttavan työtoiminnan valmennuksen, laadun ja prosessien maailmaan. 2. painos. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes & Pirkko & Sajavaara, Paula. 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi & Leemann, Lars & Lääperi, Raija & Schneider, Taina & Valtari, Salla & Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 9.12.2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

JTYPL 1 LUKU 2§. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 1 luku 2§. Viitattu 9.12.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>

Järvensivu Timo & Nykänen Katri & Rajala Rika 2010. Verkostojohtamisen opas: Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen -hankkeen julkaisu. Viitattu 9.12.2020. <https://docplayer.fi/799109-Verkostojohtamisen-opas-verkostotyoskentely-sosiaali-ja-terveysalalla.html>

Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo 2017. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma.

Karjalainen, Jarno & Karjalainen, Vappu 2010. Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus

pääkaupunkiseudulta. Viitattu 12.12.2020.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80039/4aa5eb26-0e0e-4dac-928e-4597d8c7a8d9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa 2013. Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa suomessa. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu 9.12.2020.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN_ISBN_978-952-245-888-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kettunen, Raija & Kähäri-Wiik, Kaija & Vuori-Kemilä, Anneli & Ihalainen, Jarmo 2006. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WSOY.

Kuntoutussäätiö 2020. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 19.12.2020.
<https://kuntoutussaatio.fi/palvelumme/palvelumme-kuntoutujaasiakkaille/kuntouttava-tyotoiminta/>

Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Toinen painos. Tampere: Vastapaino.

Kähäri-Wiik, Kaija & Niemi, Aira & Rantanen, Anneli 2007. Kuntoutuksella toimintakykyä. 5. painos. Helsinki: WSOY.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001. Viitattu 9.12.2020.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Lehtonen, Heleena 2008. Sytykkeitä syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Saarijärvi: Offset Oy.

Leinonen, Rita. Sisällönanalyysi. Spoken nettisivut. Viitattu 8.11.2020.
<https://spoken.fi/sisallonanalyysi/>

Leppämäki, Marita 2012. Nyt se toimii taas! Monialainen verkostoyhteistyö ja sen edellytykset. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Opinnäytetyö. Viitattu 12.11.2020.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46538/Leppamaki_Marita.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Luhtasela, Ursula Leena Maria 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Helsingin yliopisto. Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen

liseniaatintutkimus.

Viitattu

12.11.2020.

<https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=e7fa5820-ad67-4a88-9e11-1ee31427325c>

Mustonen, Aila 1998. Pitkääikaistyöttömäksi valikoituminen. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Paikko.fi. Paikko järjestelmän nettisivut. Viitattu 19.12.2020. <https://www.paikko.fi/>

Pehkonen-Elmi, Tuula & Kettunen, Aija & Surakka, Anne & Piirainen, Keijo 2015. Vaikeasti työllistyville suunnattujen aktivointitoimenpiteiden taloudellinen analyysi.

Viitattu

9.11.2020.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/105274/A42_9789524932516.pdf?sequence=1

Pekkarinen, Elina & Vehkalahti, Kaisa & Myllyniemi, Sami 2012. Lapset ja nuoret instituutioiden kehityksissä, Nuorten elinolot -vuosikirja 2012. Helsinki: Unigrafia Oy.

Rauvola, Leila 2009. Realistinen arviointitutkimus turkulaisten työttömien nuorten aktivoinnista. Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen liseniaatitutkimus.

Marginalisaatiokysymysten sosiaalityön erikoisala. Sosiaalipolitiikan laitos. Turun yliopisto. Viitattu 4.12.2020. <https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=8356d3d1-b82c-458e-8b74-69c45fc73b80>

Syrjäytymisen riskitekijät 2016. thl.fi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 6.11.2020. https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen/syrjaytyminen-ja-syrjaytymisen-riskitekijat

TE-palvelut. a Näin asioit kanssamme. Viitattu 7.12.2020. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/koulutus_ta/index.html

TE-palvelut. b Näin asioit kanssamme. Viitattu 7.12.2020. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asioit_kanssamme/te_palvelut/tyollisyyden_kuntakokeilut/index.html

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Osallisuuden edistäminen. Viitattu 7.11.2020.

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 7.11.2020.

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta>

Thl.fi sivusto. Viitattu 4.12.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/pitkaan-tyottomana-olleiden-tyollistymisen-tuki>

Tilastokeskus. Käsitteet: Pitkäaikaistyötön. Viitattu 2.2.2021.

<https://www.stat.fi/meta/kas/pitkaaikaistyot.html>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriön nettisivut. Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut.) Viitattu 8.11.2020. <https://tem.fi/julkiset-tyovoima-ja-yrityspalvelut>

Työ- ja elinkeinoministeriö. palvelut-kansalaisille. Viitattu 8.11.2020. <https://tem.fi/palvelut-kansalaisille>

Työ- ja elinkeinoministeriö. TYP, työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu. Viitattu 4.12.2020. <https://tem.fi/tyollistymista-edistava-monialainen-yhteispalvelu>

TE-palvelut. Työkokeilun käytännöt ja säädökset. Viitattu 4.12.2020. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html

Vesalainen, Janne. & Vuori, Jukka 1996. Työttömänä koettu toimintakyky ja itsetunto. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vuori, Jukka. & Tervahartiala, Tiina. 1995. Työttömien työnhakuaktiivisuus ja koettu terveys. Helsinki: Työministeriö.

LIITTEET

Liite 1 Webropol kysely



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

Kysely Valmennustaloista

Hei

Työskentelen Vantaan työllisyyspalveluissa, valmennustalo Koutsissa, Työvalmennusohjaajana.

Opiskelen myös Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, yhteisöpedagogin koulutusohjelmassa.

Tämä kysely on osa Martti Jantusen tekemää opinnäytetyötä Humanistiseen ammattikorkeakouluun. Tässä kyselyssä kerättyjä tietoja ei käytetä mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin tämän opinnäytetyön tutkimusmateriaalina.

Esiintulleita yhteistietoja ei säilytetä eikä käytetä minkäänlaiseen yhteydenotto tarkoitukseen. Jos sinulle tulee mieleen kysyttää tästä kyselystä niin ota yhteyttä: martti.jantunen@humak.fi.

Taustakysymykset:

1. Sukupuolesi?

- Nainen
- Mies
- Muu

2. Mikä on ikäsi?**3. Työskenteletkö TE-toimisossa**

- Kyllä
- En

4. Työskenteletkö TYPissä?

- Kyllä
- En

5. Monta vuotta olet työskennellyt TE-toimistossa?

- Alle vuoden
- 1 - 2 vuotta
- 2 - 3 vuotta
- 3 - 4 vuotta
- 4 - 5 vuotta
- Yli 5 vuotta

6. Monta vuotta olet työskennellyt TYPissä?

- Alle vuoden
- 1 - 2 vuotta
- 2 - 3 vuotta
- 3 - 4 vuotta
- 4 - 5 vuotta
- Yli 5 vuotta

7. Tiedätkö valmennustalot vantaan työllisyyspalveluissa?

- Kyllä
- En
- Tiedän jotain, mutta haluaisin lisätietoa.

8. Tiedätkö missä, Vantaan työllisyyspalvelun, valmennustalot sijaitsevat?

- Kyllä
- En
- Tiedän jotain, mutta haluaisin lisätietoa

**9. Tiedätkö mitkä ovat valmennustaloille pääsyn edellytykset?
(Fyysiset vaatimukset, Henkiset vaatimukset)**

- Kyllä
- En
- Tiedän jotain, mutta haluaisin lisätietoa

10. Kuinka usein tarjoat valmennustalojen toimintaa asiakkaille?

- Kaikille asiakkaille,
- Silloin tällöin, satunnaisesti.
- Harkinnan mukaan, jos toiminnasta on mielestäni hyötyä asiakkaalle.
- En koskaan.

11. Et tarjoa asiakkaille valmennustalojen toimintaa. Kerrotko miksi et?

12. Kuinka monta asiakasta olet ohjannut valmennustaloille, viimeisen vuoden aikana?

- en yhtään
- 1 - 3
- 3 - 5
- 5 - 7
- 7 - 9
- yli 9

13. Onko valmennustalon asiakkaat palautuneet takaisin TE toimiston / TYPin asiakkaiksi?

- Kyllä
- Ei
- Osa on osa ei

14. Kuinka moni valmennustalon asiakkaista on työllistynyt / päätenyt koulutukseen?

- Ei kukaan
- 1 - 3
- 3 - 5
- 5 - 7
- Yli 7
- Ei ole tietoa

15. Onko TE-toimisoilla / TYPillä minkäänlaista seurantaasiakkaiden jatkopoluista, heidän poistuttua palveluisden piiristä? Jos on niin kerrotko minkälaista?

Liite 2 Haastattelurunko (Lähetävä tahon)

Perustiedot

1. Ikä ja sukupuoli:
2. Miten kauan olet työskennellyt TYP / TE toimi:

Tarjottavat työtoimintapaikat

1. Minne kaikkialle asiakkaita ohjataan työtoimintaan?
2. Miten paikka valikoituu?
3. Tarjotaanko kaikille kaikkia paikkoja?

Valmennustaloista

1. Miten hyvin tunnet valmennustalot?
2. Sijainti, pääsyvaatimukset, tarjonta?

Ohjauksesta

1. Onko asiakkaista seuranta kuntouttavan työtoiminnan jälkeen
2. Palaako asiakkaista monet takaisin TYP:n/ TE-palveluiden asiakkaiksi
3. Kartoitetaanko asiakkaiden fyysisiä ominaisuuksia alku haastatteluissa

Liite 3 Haastattelurunko (Asiakkaat)

Perustiedot

Ikä ja sukupuoli:

Miten kauan olet ollut työttömänä:

Tuleminen työtoimintaan

1. Mistä olet tullut työtoimintaan valmennustalolle? (Lähetävä taho, mistä kuullut)
2. Miksi tulit valmennustalolle? (oletko ollut aiemmin valmennustaloilla)
3. Mitä muita vaihtoehtoja sinulle tarjottiin?
4. Mitkä tavoitteet sinulla on valmennustalolla?

Ympäristö valmennustaloilla

1. Kerro kokemuksista valmennustaloilla? (onko paja, jolla olet sinulle sopiva?)
2. Onko työkokeilu / kuntouttava työtoiminta ollut hyvä ratkaisu? Kerro jos on tai ei?
3. Mikä on hyvää ja mikä on huonoa työtoiminnassa?

Toiminta valmennustaloilla

1. Saatko mielestäsi tarpeeksi tukea?
2. Oletko saanut ystäviä valmennustaloilla?
3. Onko valmentajat asiansa osaavia
4. Onko työtehtävät olleet tarpeeksi haastavia? (liian haastavia?)

Vaikutus

1. Rytmittääkö pajatoiminta elämääsi

Hyvin?

Huonosti?

2. Minne täältä?

Liite 4 Tutkimuslupa



Vantaa

Viranhaltijapäätös 5/381/2020 sivu 1 (3)

18.11.2020 VD/9270/13.00.00/2020

Kaupunkistrategian ja johdon toimiala /
Työllisyyspalvelut
Työllisyyspalveluiden johtaja Taipale-Vuorinen
Susanna

Tutkimuslupa / Työllisyyspalveluiden valmennustalojen näkyvyys TE-palveluissa sekä Työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa (TYP) / Martti Jantunen

Hallintosäännön 2 luvun 85:n mukaan palvelualuejohtaja tai hänen määräämänsä päättää tutkimusluvun myöntämisestä palvelualueellaan.

Kasvupalvelu johtaja on päätöksellään 5/2020 4.2.2020 delegoinut tutkimusluvun myöntämisen einkeino johtajalle sekä työllisyyspalveluiden johtajalle, kummallekin oman vastuualueensa osalta.

Humanisissa ammattikorkeakoulussa (HUMAK) yhteisöpedagogin tutkintoa suorittava Martti Jantunen anoo tutkimuslupaa opinnäytetyötä varten. Tutkimuksen nimi on " Vantaan työllisyyspalveluiden valmennustalojen näkyvyys TE-palveluissa sekä TYP:ssä" Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työllisyyspalveluiden valmennustalojen näkyvyyttä TE-palveluissa ja työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää minkä verran TE-toimistoilla sekä TYP:n henkilökunnalla on tietoa valmennustaloista Vantaalla. Minkälaisiksi paikoiksi lähtevän tahon työntekijät kokevat valmennustalot ja minkä tyyppisille asiakkaille he katsovat valmennustalojen toiminnan olevan hyödyllistä. Tavoitteena olisi myös saada selville minkä verran ohjausta tapahtuu valmennustalojen suuntaan, asiakkaiden kanssa käytävissä keskusteluissa? Tarkoitus on myös selvittää minkä verran ohjautumista on tapahtunut asiakkaiden omasta halusta ja minkä verran asiakkaita on määrätty toimenpiteeseen valmennustaloille. Tavoitteena olisi myös saada selville valmennustaloille ohjautuvien asiakkaiden sijoittumista valmennustaloilla suoritettujen toimenpiteiden jälkeen.

Tutkimusmenetelmänä on haastattelut, kysely, tilastot
Tutkimuksen valmistumisajankohta tammikuu 2021

Päätös

Päätän myöntää Martti Jantuselle tutkimusluvun opinnäytetyötä varten hakemuksen ja suunnitelman mukaan. Tutkimuksella kerättyä tietoa saa käyttää vain tutkimustarkoituksiin. Haastattelusta tulee sopia palveluesimies Toni Kinnusen ja palveluesimies Tuomo Seppäsen kanssa.

Tutkimustyön valmistuttua siitä toimitetaan yksi kappale Vantaan kaupungin kirjaamoon sähköisessä muodossa osoitteeseen: kirjaamo@vantaa.fi

Liitteet: tutkimuslupahakemus, suunnitelma

Päiväys Vantaa 18.11.2020

Allekirjoitus

Nimen selvennys Taipale-Vuorinen Susanna

Virka-asema Työllisyyspalveluiden johtaja

Allekirjoitettu sähköisesti asianhallintajärjestelmässä



Kaupunkistrategian ja johdon toimiala /
Työllisyyspalvelut
Työllisyyspalveluiden johtaja Taipale-Vuorinen
Susanna

Jakelu: Martti Jantunen, palveluesimies Toni Kinnunen, palveluesimies Tuomo Seppänen

Täytäntöönpano: Työllisyyspalvelut

Tämä päätöspöytäkirja on yleisesti nähtävänä

Aika: 25.11.2020

Paikka: Vantaan kaupungin internetsivuilla paatokset.vantaa.fi

Oikaisuvaatimusohjeet

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimus tehdään Vantaan kaupunginhallitukselle, postiosoite: Vantaan kaupunki, Kirjaamo, PL 1100, 01030 Vantaan kaupunki tai sähköpostitse osoitteella: kirjaamo@vantaa.fi

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon 7 päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, 7 päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksiantotodistukseen merkittynä aikana taikka kolmantena päivänä sähköisen viestin lähettämisestä.

Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteineen ja se on oikaisuvaatimuksen tekijän allekirjoitettava.

Sähköistä asiakirjaa ei tarvitse täydentää allekirjoituksella, jos asiakirjassa on tiedot lähettäjistä eikä asiakirjan alkuperäisyyttä tai eheyttä ole syytä epäillä.

Sähköinen viesti katsotaan saapuneeksi viranomaiselle silloin, kun se on viranomaisen käytettävissä vastaanottolaitteessa tai tietojärjestelmässä siten, että viestiä voidaan käsitellä.

**Vantaa**

Viranhaltijapäätös 5 381/2020 sivu 3 (3)

18.11.2020 VD/9270/13.00.00/2020

Kaupunkistrategian ja johdon toimiala /
Työllisyyspalvelut
Työllisyyspalveluiden johtaja Taipale-Vuorinen
Susanna

Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä.

Oikaisuvaatimus toimitetaan aina omalla vastuulla.