

Lumoa Luonnosta

Luontolähtöisen työllistämisen
kartoitus Jyväskylän seudulla
Taina Era & Henna Puromäki



Lumoa luonnosta

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA 190

TAINA ERA & HENNA PUROMÄKI

Lumoa luonnosta

LUONTOLÄHTÖISEN TYÖLLISTÄMISEN KARTOITUS
JYVÄSKYLÄN SEUDULLA

jamk.fi

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA -SARJA
Toimittaja • Teemu Makkonen

© 2014

Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Taina Era & Henna Puromäki

LUMOA LUONNOSTA
luontolähtöisen työllistämisen kartoitus Jyväskylän seudulla

Kannen kuva • Heidi Määttänen
Ulkoasu • JAMK / Pekka Salminen
Taitto ja paino • Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print • 2014

ISBN 978-951-830-357-5 (Painettu)
ISBN 978-951-830-358-2 (PDF)
ISSN-L 1456-2332

JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	6
ABSTRACT	7
1 LUONTOLÄHTÖISYYS TYÖLLISTÄMISESSÄ.....	8
2 RAPORTIN AINEISTON KOONTI.....	11
3 GREEN CARE -TOIMINTA JA SEN KEHITTÄMINEN SUOMESSA.....	14
4 JYVÄSKYLÄN SEUDUN MAHDOLLISUUKSIA LUONTOLÄHTÖISEEN TYÖLLISTÄMISEEN.....	23
a Kuluttaja ja tuottaja kohtaavat lähiruokapiireissä.....	23
b Maatiloilla on työvoimatarvetta ja monipuoliset mahdollisuudet	24
c Puutarhat toimintaympäristöinä	27
d Hevonen kuntouttajana ja työllistäjänä	30
5 KOKEMUKSIA LUONTOLÄHTÖISESTÄ TYÖLLISTÄMISESTÄ.....	34
a Hyviä kokemuksia kunnista	34
b Nuorten odotuksia ja kokemuksia	38
6 LUONTOLÄHTÖISEN TYÖLLISTÄMISEN KEHITTÄMISMAHDOLLISUUDET.....	41
7 POHDINTA.....	48
LÄHTEET	52
LIITTEET	56

TIIVISTELMÄ

Taina Era & Henna Puromäki

Lumoa luonnosta

Luontolähtöisen työllistämisen kartoitus Jyväskylän seudulla
(Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 190)

Luontolähtöinen työllistäminen Jyväskylän seudulla -projekti kartoitti työllistymistä ja työllisyyttä tukevan toiminnan mahdollisuuksia maa- ja puutarha- ja eläintiloilla. Projektissa haastateltiin yrittäjiä, nuoria työnhakijoita, kuntien työllistämisestä vastaavia henkilöitä ja järjestöjen edustajia. Niiden lisäksi raportissa kuvataan Green Care -palveluiden toimintaperiaatteita, projekteissa saatuja tuloksia ja toimintaa. Tämä projekti toteutettiin ajalla 1.2.–30.11.2014 ja rahoitettiin Euroopan sosiaalirahaston, Manner Suomen valtakunnallisesta ohjelmasta, toimintalinjasta 2: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. Osarahoittajana toimi Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kuntien vastuuhenkilöt ja Nuorten taidetyöpajan luontolähtöiseen kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneet nuoret arvioivat: Työt olivat mielekkäitä, oikeita töitä ja ne auttoivat tunnistamaan omia taitoja ja kehittymistä esim. fyysisen kunnan vahvistumista. Hyviä kokemuksia raportoitiin niin Suomesta kuin muistakin Euroopan maista. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon parantaminen luontolähtöisessä työllistämässä tarjoaa uusia työmahdollisuuksia ja kehittämistyö vaihtoehtoisia Green Care -palveluita työhön valmentavan kuntoutukseen ja työkokeiluihin. Tehdyn kartoituksen perusteella raportissa annetaan suosituksia luontolähtöisen työllistämistoiminnan edistämiseksi.

Avainsanat: luontolähtöinen työllistäminen, työllisyyttä tukeva toiminta ja Green Care -toiminta

ABSTRACT

Taina Era & Henna Puromäki

Lumoa luonnosta

Luontolähtöisen työllistämisen kartoitus Jyväskylän seudulla

(Publications of JAMK University of Applied Sciences, 190)

The study of nature based employment at the Jyväskylä region worked out opportunities for employment and activities which support entry to working life. In addition to these interviews at farms and gardens we interviewed young job seekers, administration at municipalities in response for employment and representatives of the organisations and associations. We described principles, results of the projects and activities in Green Care services in Finland. This project took place during 1.2. –30.11.2014 and was founded by the European Social Foundation (2007–2013) from the Finnish national Programme. JAMK University of Applied Sciences also sponsored the project.

The employment staff from municipalities and the young, who participated in the nature based rehabilitative activities, evaluated their experiences: meaningful, “real work” - those tasks helped the clients to recognize their personal abilities and development e.g. in strengthening physical fitness. The studies have reported corresponding results from Finland as well as from other European countries. Improving the incidence of supply and demand for labor in this field provides new jobs, whereas the development of green Care services creates alternative courses for rehabilitative work. Based on this study we give out recommendations for the development of nature based employment.

Keywords: Nature based employment, support for employment and Green Care services

1 LUONTOLÄHTÖISYYS TYÖLLISTÄMISESSÄ

Luontolähtöisyys on kokonaisvaltainen tapa nähdä ihminen ja ihmisen toiminta suhteessa ympäristöönsä. Luontolähtöisyyttä voidaan tarkastella työssä ja työllistymisessä monista näkökulmista, jolloin erityisesti ympäristöarvot ja kestävä kehitys korostuvat. Vähähiilisen energiateollisuuden ja aineellisten resurssien hyödyntäminen (ks. esim Resurssiviisaus¹) luo paineita uudelleenlaiseen tavaroiden ja palveluiden tuottamiseen ja resurssien uusintamiseen. Tavaratuotanto robotisoituu ja palvelut virtualisoituvat muuttaen työn tekemisen tapaa asiantuntijuuslähtöiseksi, verkostoituvaksi yhteistyöksi. Tämä edellyttää uusia ammatillisia taitoja työnhakijoilta ja herättää syrjäytymisen uhkia. Jo nyt teollisten työpaikkojen merkittävä väheneminen heijastuu pitkään työttömänä olevien työnhakijoiden ja työmarkkinoiden ulkopuolelle jäävien ihmisten lukumäärän kasvuna. Vanhan työn murentuessa syntyy jatkuvasti myös uusia palvelutarpeita ja niiden tunnistaminen uusina työ- ja toimeentulo-mahdollisuuksina voi rakentaa yhteisöjen kasvua ja elinkelpoisuutta. Siirtymiä ekologisempaan tai vihreän talouden yhteiskuntaan toteutuu uusia ratkaisuja hakevissa työyhteisöissä, joissa työntekijöiden uudelleensijoittamista tuetaan mm. jatkuvan koulutuksen avulla. Myös työ- ja sosiaalipoliitikassa tarvitaan uusia lähestymistapoja ja menetelmiä sekä yhteistä, yli ammatti ja instituutio-rajojen menevää poliittista tahtoa oikeudenmukaisen ja kestäväen työelämän vahvistamiseksi. (Kasvio 2014, 119.)

Sosiaalityön lähtökohtana on kansalaisten hyvinvoinnin turvaaminen. Hyvinvointi on 70-luvun sosiaalipoliittisen ajattelun mukaan (Allardt 1976) paljon muutakin kuin omistamista ja (luonnonvarojen) kuluttamista (Having). Hyvinvointiin kuuluvat myös yhteisyys eli suhteet ihmisiin, muihin lajeihin ja luontoon (Loving), itsensä toteuttaminen (Being) ja merkityksellinen, olemassaoloa edistävä tekeminen (Doing). Uutta, sosiaalipoliittista näkökulmaa on kehitetty suhteessa ympäristökysymyksiin mm. keskustelussa ekososiaalisesta yhteiskuntapolitiikasta, joka on käsitteenä vielä vakiintumaton, ja sitä voidaan tulkita monin tavoin. Yhteistä eri tulkinnoille on kuitenkin se, että ekososiaalisella viitataan kokonaisvaltaiseen toimintatapaan, jossa huomioidaan ihmisen elämän kokonaisuus fyysisine, sosiaalisine ja kulttuurisine ympäristöineen. Näkemyksessä korostuu elinympäristön merkitys ihmisen selviytymiselle ja hyvinvoinnille, josta muuttuva työelämä on olennainen osa.

¹ www.sitra.fi/resurssiviisaus

Ekologisesti kestävämmällä taloudellisella toiminnalla ajatellaan olevan myös sosiaalisesti haitallisia vaikutuksia. Yhteisöllisyyttä, pienin askelin etenemistä ja toimijalähtöisyyttä on pidetty ekososiaalisille toimintatavoille yhteisinä tekijöinä, ts. huomioidaan miten sosiaalityössä ollaan suhteessa luontoon ja miten edistetään myös luontoympäristön hyvinvointia. (Helne, Hirvilampi & Laatu 2012.) Samankaltaiset toimintaperiaatteet välittyvät keskustelussa Green Care palveluista. Green Care palvelut ja niiden kehittäminen voivat tukea myös paikallisuuden, kestävyuden ja vahvistuvien sosiaalisten suhteiden tulevaisuuden näkymää. (Urry 2014, 241–242.)

Luontoelementtien tietoinen käyttö on Green Care -palveluiden toiminnallinen perusta (ks. kappale 3). Luonnon hyödyntämisen mahdollisuudet ovat herättäneet kiinnostusta myös työllistämisen toimijoissa. (esim. Sinervo 2014.) Työllistämistyössä hyödynnettäviä luontoympäristöjä ovat esimerkiksi erilaiset maatilat (kasvi-, eläin- tai metsätilat), puutarhat, metsä- tms. luonto tai kaupunkiluonto. Suomalaisissa Green Care -toimintaan liittyneissä hankkeissa on havaittu, että työroolin hahmottamisessa, itsensä ja oman elämän tavoitteiden asettamisessa, kuntoutumisessa arjen rutiineihin ja työelämän vaatimuksiin luontolähtöisyys tarjoaa monia mahdollisuuksia.

Kuntouttavan ulottuvuuden lisäksi luontolähtöinen työllistäminen voi vastata myös aitoon työvoimatarpeeseen ja vahvistaa prekaareja eli määräaikaista ja satunnaisia työmarkkinoita. Näiden alkutuotantoon liittyvien työmarkkinoiden kehittäminen kestävämmiksi on haaste sekä yrittäjille että työntekijöille ja paikallisille yhteisöille. Suurin osa luontolähtöisen työn tekijöistä toimii yrittäjinä ja työntekijöinä, joiden tavoitteena on turvata työn tuottavuus ja mahdollisuus elättää itsensä ja perheensä tällä työllä (ks. kpl 4). Green Care palvelut ja niiden tuottaminen luovat uutta, luontolähtöistä työtä, joka tuottaa hoivaa ja virkistystä. Näin luontolähtöisyys voi tarjota sekä tavanomaisia työpaikkoja että Green Care palveluihin liittyviä toimintaympäristöjä ja palveluita, joiden avulla työnhakijat ja haavoittuvassa asemassa olevat asiakkaat voivat kuntoutua.

Tässä raportissa kuvataan tarkemmin Green Care -käsitettä, projekteissa saatuja kokemuksia ja erilaisia Green Care -palveluita. Raportin tarkoituksena on antaa ideoita työllistämisestä ja työllistymistä tukevien palveluiden kehittämisestä maa- ja puutarhatiloilla, hevosiloilla ja luontoympäristöissä. Raportissa kerrotaan myös nuorten odotuksista ja kokemuksista luontolähtöisissä toimenpiteissä sekä Jyväskylän seudun kuntien hyödyntämästä luontolähtöisestä toiminnasta. Lopuksi annamme kehittämisehdotuksia luontolähtöisen työllistämisen vahvistamiseksi Jyväskylän seudulla ja Keski-Suomessa.



Kuva 1. Maisema maaseutu ympäristöstä
Äijälän Perhekoti. Kuva Heidi Määttänen.

2 RAPORTIN AINEISTON KOONTI

Tämän kartoituksen aineisto on koottu Jyväskylän seudun kuntien alueella sijaitsevista yrityksistä ja yhdistyksistä toukokuun ja syyskuun välisenä aikana vuonna 2014. Aineisto koostuu tilakohtaisista ja järjestöjen edustajille tehdyistä haastatteluista, taidetyöpajalla olleiden nuorten ryhmähaastatteluista ja Jyväskylän kuntien työllistymisestä vastaaville viranomaisille tehdystä kyselystä. Aineiston avulla selvitettiin kiinnostusta ja mahdollisuuksia luontoympäristöissä toteutettavaan työllistämiseen.

Haastateltavia pyydettiin suosittelemaan mahdollisia muita tilallisia tai järjestöjä, jotka voisivat olla kiinnostuneita aiheesta. Lähiruokapiirit muodostivat haastattelukehän lähtökohdan, koska ensimmäiset haastateltavat tilat valittiin niiden tuottajista ja lähiruokapiirien vetäjien suositusten perusteella. Haastattelukehää laajennettiin keskustelussa Pro Agrian erikoisviljelyasiantuntija Marjo Marttisen kanssa ja haastatteluja suunnattiin muille tiloille. Haastattelupyynnöitä lähetettiin yhteensä 48, joista 31 toteutui. Kieltäytyminen haastattelusta johtui tilallisten elämäntilanteesta, yrittäjien ajankäytön mahdollisuuksista tai toiminnan loppumisesta. Lista haastatteluista yrityksistä ja yhdistyksistä sekä haastattelulomake ovat julkaisun liitteinä (Liitteet 1 ja 2).

Haastattelut toteutettiin pääasiassa tilakäyntien yhteydessä. Haastattelulomakkeen avulla rakentuivat keskustelun teemat. Haastattelut etenivät keskustelunomaisesti ja niiden avulla kartutettiin aiemmin hankittua tietoa. Aiemmat haastattelut tuottivat myös lisäkysymyksiä erilaisten mahdollisuuksien osalta, ja järjestöjen kanssa pohdittiin haastattelujen tuloksia ja niiden merkitystä sekä järjestöjen kiinnostusta työllistävän toiminnan tukemiseen. Järjestöjen aktiiviset toimijat toivat myös uusia ulottuvuuksia keskusteluihin.

Nuorten haastattelut toteutettiin kahdessa vaiheessa. Toimintaterapian opiskelijat Sanni Hirvonen ja Katja Valtonen toteuttivat Taidetyöpajan nuorten toiminnallisen ryhmähaastattelun (Liite 3). Tämä nuorten ryhmä pohti mitä odotuksia heillä oli luontolähtöistä työllistämistä kohtaan. Toimintaterapian opiskelijat Noora Happonen ja Veera Hämäläinen haastattelivat nuorten ryhmää, joka oli osallistunut puutarhassa toteutettuun kuntouttavaan työtoimintaan. Heidän ryhmähaastattelunsa keskittyi kokemuksiin ja mahdollisiin jatkoajatuksiin luontolähtöisestä työllistämisestä (Liite 4). Nuorten haastattelut olivat toiminnallisia ja yhteiseen ryhmäkeskusteluun perustuvia. Raportin teksti perustuu opiskelijoiden raportteihin ja osin aineistojen uudelleen tulkintaan.

Kysely luontolähtöisestä työllistamisestä lähetettiin Jyväskylän seudun kuntien (7 kuntaa) työllisyydestä vastaaville henkilöille (Liite 5). Tämän avulla haluttiin selvittää miten kunnat ovat hyödyntäneet aiempaa projektikokemusta (esim. Työllistävä Hevonen, LAPE (aiemmin YTY) ja OIVA -projektit) omassa työllistämistoiminnassaan ja miten kunnissa halutaan kehittää luontolähtöistä työllistämistä. Kysely toteutettiin virtuaalisena WEBROPOL-alustalla. Kyselyn virtuaalisen muodon laati projektityöntekijä Iikka Tarukannel. Kysely lähetettiin eri hallintokuntiin ja työllisyydestä vastaaville työnsuunnittelijoille, yhteensä 50 henkilölle. Kyselyyn vastasi 5 henkilöä 4 kunnasta.

Raportti kirjoitettiin Taina Eran ja Henna Puromäen yhteistyönä. Taina Era vastasi raportin kokonaisuuden luomisesta ja aineistojen purkamisesta, ja Henna Puromäki kirjoitti Green Care -toiminnan esittelyn ja kuntakyselyn tulokset. Tämän raportin luonnos lähetettiin haastatelluille henkilöille sekä LUMO-kehittämissryhmän jäsenille kommentointia varten. Viimeistelyvaiheessa THL:n tutkija Raija Lääperi selkiinnytti Green Care -toimintaan liittyneitä käsitteitä ja projekteista saatuja kokemuksia.

Raportin kuvat ovat LUMO-projektin päätöstilaisuudessa olleesta näyttelystä. Näyttelyn rakensivat Jyväskylän ammattikorkeakoulun toimintaterapian opiskelijat Johanna Hakanen ja Heta Korpela. Kuvat näyttelyä varten ottivat toimintaterapian opiskelijat Hanna-Maija Tuomaala ja Heidi Määttänen. Katri Lindström antoi myös kaksi kuvaa Ruskan Riemut sosiaalipedagogisesta yrityksestä.



Kuva 2. Eläimet ja maaseutu ympäristö
Ruskan Riemut Hevostila. Kuva Ruskan Riemut.

3 GREEN CARE -TOIMINTA JA SEN KEHITTÄMINEN SUOMESSA

Termiä Green Care² käytetään Suomessa sateenvarjokäsitteenä luonnon, kasvien ja eläinten käytössä sosiaali-, terveys- ja hyvinvointipalveluissa. Green Care on laaja ja epäyhtenäinenkin alue, joka sisältää monenlaisia palveluita virkistys- ja matkailutoiminnasta sosiaali- ja terveydenhuollon tiukasti säädeltyihin kuntoutuksiin ja terapiaihin. Suomalainen Green Care -toiminta on jaettu vihreään hoivaan ja vihreään voimaan (Vehmasto 2014):

Vihreän hoivan palvelut ovat pääosin julkisen sektorin järjestämistä tuulla olevia palveluita, kuten kuntoutusta, terapiaa ja muita terveys- ja sosiaalipalveluita. Asiakas ohjautuu palveluihin esimerkiksi kunnan sosiaali- tai terveyspalveluiden kautta, ja palvelun maksajana voi olla esimerkiksi kunta tai Kansaneläkelaitos. Vihreän hoivan palvelut ovat usein sosiaali- ja terveysalan lainsäädännön ja muiden ohjeiden alaisia. Asiakkaat ovat pääsääntöisesti haavoittuvassa asemassa tai heillä on muita erityistarpeita. Myös julkisiin palveluihin kuuluvat kasvatusta- ja opetuspalvelut kuuluvat vihreän hoivan palveluihin. Esimerkkejä Vihreän hoivan palveluista ovat mm. eläinavusteiset terapiat (fysioterapia, toimintaterapia ym.), sosiaalipedagogiset eläin-, puutarha- ym. toiminnat tai luontoelementtien hyödyntäminen päihde- ja mielenterveyskuntoutuksessa, sosiaalityössä, kasvatuksessa ym. Myös monet työtoiminta- ja työllistämispalvelut kuuluvat vihreän hoivan palveluihin, erityisesti silloin, kun on kysymys pitkäaikaistyöttömistä, mielenterveys- ja päihdeongelmallisista asiakkaista.

Vihreän voiman palvelut ovat pääosin asiakkaan omasta lähtökohdista ja kiinnostuksesta hankittuja virkistys- ja hyvinvointipalveluja. Vihreä voima pitää sisällään myös monet luontomatkailupalvelut, joita tarjotaan usein maatilamatkailun yhteydessä. Nämä palvelut asiakas maksaa yleensä itse, eivätkä ne kuulu julkisen järjestämismallisuuden piiriin. Sosiaali- ja terveyspalveluissa lainsäädännöllisiä ja muita vaatimuksia asetetaan henkilökunnan koulutustasolle ja käytettäville tiloille ja toiminnan suunnittelulle, seurannalle ja valvonnalle (esim. omavalvonta). Molemmille palvelutyypeille on vaatimuksia mm. turvallisuuteen, asiakastietojen käsittelyyn ja tietoturvaan liittyen.

² Green Care -termille on pitkään etsitty suomenkielistä vastinetta erilaisissa aiheita käsittelevissä tapahtumissa ja yhteisöissä (mm. Green Care Finland ry). Joitain suomenkielisiä vastineita (mm. luontohoiva) on ehdotettu, mutta yleisesti tyydyttävää ratkaisua ei ole löytynyt. Green Care lienee valtakunnallisesti laajimmin levinnyt ja tutuin nimitys.

Vihreän hoivan ja voiman välinen raja ei aina ole selkeä. Sama palveluntuottaja voi tuottaa molempia palvelutyyppejä eri asiakaskunnille, tai sama palvelu voi olla toiselle asiakaskunnalle vihreää hoivaa ja toiselle voimaa. Tämä tilanne on mm. silloin, kun luontolähtöinen virkistys- tai harrastustoiminta on osa henkilön kuntoutus- tai hoitosuunnitelmaa, ja toiminnalle on tavoitteet, joita seurataan. Kuntouttava ja hoitava toiminta on pitkäjänteistä ja siihen liittyy myös asiakkaiden jatko-ohjaus sekä lähettäneelle taholle tuotettu palaute tavoitteiden toteutumisesta. Näin voi olla mm. päihde- tai mielenterveyskuntoutuksessa tai joissain sosiaalipalveluissa.

Green Care -toiminta voi olla eläin- tai puutarha-avusteista tai rakennettuja tai rakentamattomia luonnonympäristöjä hyödyntävää. Suomessa luontoelementtejä käytetäänkin monipuolisesti hoito-, hoiva- ja virkistyspalveluissa. Monista muista Euroopan maista poiketen Suomessa eläinavusteiset toiminnot ovat verrattain yleisiä. Suomessa yleisin ja vakiintunein eläinavusteisen toiminnan muoto on ratsastusterapia, jolla on myös Kelan hyväksyntä. Toiminta- ja fysioterapiassa on käytetty muidenkin eläinlajien apua (lampaat, alpakat, koirat). Muita vakiintuneita eläinavusteisia menetelmiä ovat mm. sosiaalipedagoginen hevostoiminta, eläinavusteiset tunnetaitovalmennukset sekä virkistystoiminnot mm. laitoshoidossa. Puutarhatoiminnasta tutuimmat esimerkit ovat sairaala- ja vankilapuutarhat ja asumisyksiköiden toiminnallisuuteen kannustavat pihat. Maatiloilla tapahtuvaa toimintaa on esimerkiksi lastensuojelun perhekotien yhteydessä, vammaisten päivä- ja työtoiminnassa, mielenterveyskuntoutuksessa ja vankilatiloilla. Metsäympäristöjä on käytetty mm. päihdekuntoutuksessa (esim. A-kiltojen liiton Selvästi metsässä -hanke tai Enontekiön kunnan Mettäterapia) ja erilaisissa asumispalveluissa. Myös ekopsykologiasta ja ekososiaalityöstä on Suomessa jonkin verran kokemusta. Työllistämiseen liittyen luontolähtöisiä menetelmiä ja ympäristöjä on kehitetty eri kohderyhmille erilaisissa pilottihankkeissa.

Euroopan maissa luontoon liittyvät toimintamallit poikkeavat toisistaan suuresti. Useissa maissa (mm. Alankomaat, Englanti, Norja, Italia) keskitytään maatiloilla tapahtuvaan hoivaan, josta käytetään mm. nimiä Social Farming, Farming for Health tai Care Farming. Usein toiminnan nimi on käännetty maan omalle kielelle (esim. Ruotsin Grön Omsorg tai Norjan Inn På Tunet). Monissa Eurooppalaisissa hoivamaatalouden malleissa on kyse eri asiakasryhmien päivä- ja työtoiminnasta, vajaakuntoisten työllistamisestä tms. toiminnasta. Myös opetus- ja kasvatuspalveluista on kokemusta eri maista. Esimerkiksi Norjassa maatilaympäristöjä on käytetty oppimisvaikeuksista kärsivien nuorten oppimisympäristöinä, ja tästä on saatu hyviä tuloksia. Ruotsissa taas Grön Arena -toiminnan eräs osa on ollut koululaisten ilta-

päivätoiminta maatiloilla. Eri maissa on myös omia, paikallisista perinteistä ja mahdollisuuksista lähteviä painotuksiaan, esimerkiksi Englannissa puutarhatoiminta on yleistä.

GREEN CARE -TOIMINNAN EDELLYTYKSET JA RAJOITUKSET

Mikä tahansa ”vihreä” tai luontoaiheisiin liittyvä ei ole Green Care -toimintaa. Sijainti maaseudulla tai luonnossa tai kasvien tai eläinten läsnäolo ei yksin riitä tekemään Green Care -toimintaa. Green Care -toiminta sisältää luonto-elementin, yhteisön ja toiminnan yhdistämistä tavoitteelliseksi, ammatilliseksi ja vastuulliseksi kokonaisuudeksi (Kuva 1).



Kuva 1. Green Care -toiminnan osat ja edellytykset

Green Care -toiminta koostuu luontoelementistä, yhteisöstä ja toiminnasta (Vehmasto 2014):

Luontoelementin osalta keskeistä ei ole sen koko tai määrä, vaan sen käyttötapa. Luontoelementin käytön tulee olla tietoista ja toimijan tulee suunnitella toimintaansa omien ja asiakaskuntansa tarpeiden ja rajoitusten mukaisiksi. Tärkeää on, että toimija pystyy perustelemaan miksi juuri hänen toimintansa on Green Care -toimintaa. Periaate on, että Green Care -toiminnassa asiakasta pyritään auttamaan luontoelementin avulla. Työllistämisen tapauksessa tämä tarkoittaa sitä, että ensisijainen tavoite on parantaa työttömän työ- ja toimintakykyä tekemällä oikealla tavalla ohjattua³ työtä luonnossa tai luontoa hyödyntäen. Luontoelementti voidaan ajatella kumppaniksi tai ympäristöksi, jota kunnioitetaan ja josta huolehditaan sen mukaisesti.

Yhteisön tavoite on osallisuuden lisääminen. Myöskään yhteisön ei tarvitse olla suuri ihmisjoukko, vaan osallisuuden kokemus voi toteutua eläinten, luonnon ja tekemisen avulla pienessä yhteisössä. yhteisönä voi toimia kuntoutettava ryhmä tai eläinten muodostama lauma. Yhteisön koko ja kokoonpano liittyvät Green Care toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin. Työllistämistoiminnassa yhteisö opettaa työpaikalla tarvittavia sosiaalisia ja työelämätaitoja aidossa ja mielekkäässä ympäristössä, jotta siirtymä kohti avoimia työmarkkinoita helpottuisi.

Toiminta voi olla pienimuotoista tai laaja-alaista, mutta sillä tulee olla suunnitelma ja tavoite. Myös toiminnan laajuus ja luonne riippuu asiakkaan ja ohjaajan tarpeista ja rajoituksista. Työllistämispalveluissa toiminnan tavoite on opettaa uusia taitoja ja antaa asiakkaalle onnistumisen kokemuksia. Työ voi myös ohjata ammatinvalintaa etenkin nuorilla ja alan vaihtoa harkitsevilla. Toisaalta toiminnalla voi olla muita, esimerkiksi fyysistä kuntoa, toimintakykyä tai elämänhallintaa parantavia tavoitteita.

Green Care -toimintaan liittyy kolme edellytystä: **tavoitteellisuus, ammatillisuus ja vastuullisuus** (Kuva 2). Tavoitteet vaihtelevat kohderyhmän tavoitteiden mukaan. Ammatillisuuden vaatimus riippuu toiminnasta ja asiakaskunnasta. Tiukimmat vaatimukset ovat sosiaali- ja terveyspalveluissa. Myös maataloudessa on ammatillisia vaatimuksia erityisesti suurtiloilla. Ammatillisuuteen liittyy vastuullisuus: ammattilainen tekee työnsä hyvin, kantaa vastuunsa ja tuntee osaamisensa ja rajansa.

³ Työllistämässä tarvitaan usein kahdenlaista ohjausta: työn suorittamiseen liittyvä ohjaus, ja työllistettävän elämäntilanteen tms. parantamiseen liittyvä ohjaus. Jälkimmäiseen voi liittyä esimerkiksi elintapojen ja elämänhallinnan, talouden, sosiaalisten suhteiden ym. parantamiseen liittyvä ohjaus.

Ohjausosaaminen on tärkeää Green Care -toimijalle. Sosiaali- tai terveysalan tai esimerkiksi työllistymispalveluita tuottavalla Green Care -menetelmän ohjaajalla (esimerkiksi maatilalla työskentelevä henkilö, luontopalvelun ohjaaja tms.) ei kuitenkaan välttämättä tarvitse olla sosiaali- tai terveysalan pätevyyttä, vaan tämä osaaminen ja ohjaus voi tulla asiakkaan mukana lähettävältä taholta. Tällöin Green Care -toimijan tehtävänä on ohjata työtehtävissä, kuten eläinten tai puutarhan hoidossa tai maatilalla töissä. Asiakkaiden tuntemus, hyvät vuorovaikutustaidot, aito läsnäolo ja joustavuus ovat kuitenkin tarpeen myös ohjaajalla. Ammatillisten verkostojen täytyy olla kunnossa, jotta erilaiset ongelmat ja muut asiakkaiden kanssa kohdatut tilanteet voidaan hoitaa sujuvasti, turvallisesti ja ammattitaidolla. Eläinten kanssa toimittaessa ohjaajalta vaaditaan eläimen hyvää tuntemusta ja herkkyyttä lukea sekä asiakkaan että eläimen reaktioita turvallisen ja oikealla tavalla vaikuttavan toiminnan varmistamiseksi. Ryhmän koon ja tarpeiden ja menetelmän mukaan toimintaan valitaan riittävä määrä ohjaajia. (Kts. esim. Vehmasto 2014.)

Green Care -palvelut, kuten muutkaan yksittäiset palvelut, ei sovellu kaikille. Asiakkaiden valintaa voidaan joutua tekemään fyysisten, psyykkisten, sosiaalisten tai oppimiseen liittyvien rajoitteiden tai vaikkapa kielitaidon tai puheen ymmärtämisen vaikeuksien vuoksi. Asiakkaalla voi myös olla allergioita, pelkoja tai muita tekijöitä, jotka estävät työskentelyn esimerkiksi eläinten kanssa tai maataloolosuhteissa. Myös kulttuuriset tekijät saattavat vaikuttaa asiakkaiden ohjaukseen ja ohjautumiseen.

GREEN CARE SUOMESSA

Suomeen perustettiin vuonna 2010 toimijoiden yhteisö Green Care Finland ry⁴, joka kokoaa yhteen Green Care -toimijoita. Yhdistyksen jäseninä on paljon tutkijoita ja asiasta kiinnostuneita yksityishenkilöitä sekä laaja kirjo yrityksiä terapiapalveluista asumispalveluiden ja muiden julkisen järjestämistä vastuun palveluiden kautta maatilamatkailuun, virkistyspalveluihin ja Green Care -teemoista kiinnostuneisiin yrityksiin. Yhdistyksen jäsenyys ei kuitenkaan ole edellytyksenä Green Care -toiminnalle.

Suomessa Green Care -toimintaa on kehitetty hanketoiminnan avulla. Julkisin varoin rahoitettujen Green Care -hankkeiden määrä oli vuoden 2013 syksyllä n. 20 eri puolilla Suomea (Kuva 3). Hankkeissa oli mukana monipuolisesti eri alojen yrityksiä, julkisen ja kolmannen sektorin toimijoita ja oppilaitoksia.

⁴ www.gcf Finland.fi



Kuva 2. Julkisesti rahoitettuja Green Care -hankkeita syyskuussa 2013. Yksi merkki voi tarkoittaa useampaa hanketta. (Vehmasto 2014.)

Alueelliset hankkeet ovat kehittäneet Green Care -toimintaa omista lähtökohdistaan ja omien näkemystensä mukaan. Valtakunnallista kehittämistyötä on tehty mm. VoiMaa!-hankkeessa (2011–2014), jossa selvitettiin Green Care -toiminnan suuntalinjoja, palvelumalleja, laatutyön perusteita sekä koulutus- ja osaamistarpeita. CareVa-hankkeessa (2009–2012) puolestaan tutkittiin Green Care -toiminnan vaikuttavuutta⁵. Ennen VoiMaa!-hankkeen työtä Green Care -toimintamalleja selvitettiin Työtehoseuran Green Care -hankkeessa, ja tulokset julkaistiin vuonna 2011. Alueellisissa hankkeissa on kehitetty paikallisia malleja ja tehty kehitystyötä paikallisten toimijoiden yhteistyönä, sekä mm. kehitetty paikallisia tai toimintakohtaisia koulutuksia. (Soini 2014; Vehmasto 2014.)

⁵ Sekä VoiMaa!- että CareVa-hankkeet olivat Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskuksen (MTT) koordinoimia hankkeita. Hankkeiden julkaisut ja muuta lisätietoa on saatavilla osoitteessa www.mtt.fi/greencare

Alueellisia esiselvityksiä Green Care -toiminnan tilanteesta ja mahdollisuuksista on tehty mm. Kainuussa (Mustakangas 2011), Pohjois-Savossa (Okulov & Kinni 2011), Etelä-Savossa (Nissinen 2011), Pohjois-Suomessa (Jankkila 2012) ja Keski-Suomessa (Honkonen 2013). Työtehoseuran Green Care - Vihreä Hoiva maaseudulla -hankkeessa selvitettiin Green Care -toiminnan mahdollisuuksia Hämeessä, Kaakkois-Suomessa, Pirkanmaalla, Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa vuonna 2011 Korhonen, Liski-Markkanen, Nikander & Roos, 2012). Selvitysten perusteella Green Care -toiminta kiinnostaa ja erilaisia ideoita ja mahdollisuuksia nähdään runsaasti. Green Care -yritykset ja aiheesta kiinnostuneet ovat usein pieniä. Yleinen Green Care -toiminnalle nähty mahdollisuus on sosiaali-, terveys- tai kasvatuspalvelut maatilan yhteydessä. Tällöin tilanne on usein se, että maatilan omistajapariskunnasta toisella on maatalousalan osaaminen ja toisella sosiaali-, terveys- tai kasvatustalon pätevyys. Myös hevosiin liittyvät toiminnot ovat yleisiä. Green Care -palveluiksi katsotaan sopivan mm. lasten, nuorten ja vammaisten lyhytaikainen perhehoito ja sijaisasuminen, lasten päiväkotit ja terapiapalvelut.

Green Care -toiminnalle ei ole virallisia normeja, suosituksia tai sääntöjä. Green Care Finland ry on kuitenkin laatinut Green Care -toiminnalle eettiset ohjeet⁶, joiden pääotsikot ovat luontosuhde, ammatillisuus ja asiakassuhde. Luontosuhteen osalta painotetaan luonnon kestävä ja elvyttävä käyttö ja luonnon ja eläinten kunnioittamista. Ammatillisuuden osalta tärkeää on, että menetelmiä käytetään vastuullisesti, turvallisesti ja laadukkaasti. Myös toimijoiden välinen yhteistyö on tärkeää. Asiakassuhde taas sisältää kokemuksellisuuden ja osallisuuden liittyviä teemoja ja asiakkaan oikeuksien ja luottamuksellisuuden vaalimista.

Alustavissa, Green Care palvelun näkökulmaan perustuvissa laatusuosituksissa toimijaa ohjataan tutustumaan Green Care Finland ry:n eettisiin ohjeisiin, täyttämään Green Care -työkirja ja laatimaan turvallisuusasiakirja ja omavalvontasuunnitelma. Valtakunnallinen VoiMaa!-hanke julkaisi Green Care -työkirjan⁷ Talvella 2014. Työkirjassa ohjataan toimijaa jäsentämään omaa Green Care -toimintaansa ja palveluitaan Green Care -näkökulmasta. Turvallisuusasiakirja ja omavalvontasuunnitelma ovat pakollisia sosiaali- ja terveysalan palveluille, mutta tässä yhteydessä ne suositellaan tekemään myös silloin, kun pakollisuutta ei ole. Eettiset ohjeet, työkirja ja laatusuositukset pyrkivät varmistamaan Green Care -toiminnan turvallisuutta, laatua ja eettisyyttä, sekä ohjaamaan toimijat pohtimaan ja selvittämään oman toimintansa periaatteita ja elementtejä. (Vehmasto 2014.)

⁶ www.gcf Finland.fi, Yhdistyksen eettiset ohjeet

⁷ www.mtt.fi/greencare, VoiMaa -hanke

LUONTOLÄHTÖINEN TYÖLLISTÄMINEN

Luontolähtöinen työllistäminen ei ole Suomessa uusi asia. Viime vuosina hankkeet ovat olleet luontoon liittyvien työllistämisen mallien kehityspaikkoja. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Työhön kuntouttava Green Care Etelä-Suomessa (2013–2014) -hankkeessa on mukana neljä osahanketta Forssa, Mäntsälä ja Sipoo kunnat sekä Sininauhaliitto, joissa luontoavusteisia menetelmiä on osahankkeissa käytetty työhön kuntoutuksen ja sosiaalisen kuntoutuksen menetelmänä⁸. Vuosina 2009–2010 Keski-Suomessa oli käynnissä Työllistävä hevonen -hanke, jossa pyrittiin löytämään alasta kiinnostuneille työnhakijoille työharjoittelu- tai oppisopimuspaikkoja. Toinen tavoite oli antaa hevosalan yrittäjille tietoa työllistämiseen liittyvistä asioista ja madaltaa palkkaamisen kynnystä⁹. Vuoden 2013 lopussa päättyneessä OIVA-hankkeessa¹⁰ puolestaan työttömille etsittiin työpaikkoja mm. metsätöissä ja maisemanhoidossa. Erityisesti taajamametsien hoito vakiintui tärkeäksi työtehtäväksi. Pääsääntöisesti hankkeeseen osallistuneet olivat pitkäaikaistyöttömiä, mutta myös maahanmuuttajille järjestettiin tapahtumia. LAPE-projektissa (2008–2014) taas työllistymistä ja työmarkkinoilla pysymistä pyrittiin edistämään ja syrjäytymistä ehkäisemään kulttuuriympäristöjen ja ympäristönhoidon keinoin. Työtehtävät liittyvät perinnerakentamiseen, virkistyskäyttöpaikkojen ja luonnonsuojelualueiden kunnostamiseen.¹¹

Työllistämiseen liittyvää luontolähtöistä toimintaa on kehitetty mm. Norjassa osana Inn På Tunet -toimintamallia. Siellä sopiviksi maatilojen työtehtäviksi työharjoittelijoille on katsottu esimerkiksi kulttuurimaisemien hoito, eläintenhoito, tukityöt, puutyöt, istutus- ja kylvötyöt sekä metsätyöt. Osallistujat voivat olla eri-ikäisiä ja paikat ovat usein matalan kynnyksen paikkoja niille, jotka uhkaavat pudota työmarkkinoiden ulkopuolelle psyykkisten ongelmien, päihteiden tai alentuneen työkyvyn vuoksi.¹² Ruotsissa Grön Arena¹³ -toimintamallin yhtenä osana on työharjoittelu, jonka painopiste on työhön paluussa esimerkiksi pitkien sairauslomien jälkeen.

⁸ www.thl.fi, Työhön kuntouttava Green Care Etelä-Suomessa

⁹ tyollistavahevonon.wordpress.com

¹⁰ oivaprojekti.github.io/oivaprojekti.fi/oiva-projekti.html

¹¹ www.ymparisto.fi, Laatua perinnerakentamiseen ja ympäristönhoitoon

¹² www.matmerk.no, Inn på tunet

¹³ Hushållnings sällskapet portalet, Grön Arena



Kuva 3. Kasvimaalla
Äijälän Perhekoti. Kuva Heidi Määttänen.

4 JYVÄSKYLÄN SEUDUN MAHDOLLISUUKSIA LUONTOLÄHTÖISEEN TYÖLLISTÄMISEEN

A KULUTTAJA JA TUOTTAJA KOHTAAVAT LÄHIRUOKAPIIREISSÄ

Jyväskylän alueen lähiruokapiireihin kuuluvat ainakin Jyväskylän kestävä kehitys ry (JAPA ry), joka edistää erilaisia kestäväen kehityksen toimintamalleja kaupungin alueella, Jyväskylän opiskelijoiden luomuruokapiiri (Jolppi ry), Kypärämäen–Köhniön luomuruokapiiri (Runometsä) sekä tuottajien ja kuluttajien yhteinen Lähi- ja luomuruokaosuuskunta Mukulaari, joka kokoaa yhteistyöhön myös pienempiä lähiruokapiirejä ja vastaa niiden tilauksiin viemällä tilaukset kunkin lähiruokapiirin jakelupisteeseen. Lähiruokapiirien toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen ja työntekijät ovat pääasiallisesti palkattomia ja välittävät asiakkaiden tilauksia tilallisille ja tilallisten tuotteita kuluttajille. Lähiruokapiirit toiminta nähtiin näin elämäntapavalintana, jossa voi toteuttaa konkreettisesti mm. luomutuotantoon liittyviä arvoja. Vain Runometsä ja Mukulaari toimivat yrityksinä.

Kestäväen kehityksen näkökulmasta lähiruokapiirit perustuvat ajatukseen paikallisesti omavaraisista ja ekologisesti toimivista verkostoista. JAPA:n koordinaattori Anna Sarkkinen kuvailee haastattelussa lähiruokapiirien alkupeleistä ideaa tavoitteena lähentää kuluttajan ja tuottajan välistä suhdetta; ruoka tuotetaan paikallisesti ja kuluttaja tietää mistä se tulee ja kuka sitä tuottaa. Lähellä tuotettu ruoka vähentää hiilijalanjälkeä ja luo työtä, toimeliaisuutta sekä yhteisöllisyyttä omalle alueelleen.

Lähiruokapiirien toiminta-aika vaihtelee jonkin verran alkaen elokuun puolella välissä ja jatkuen toukokuun loppuun. Niiden toiminta toteutuu 2–4 viikon jaksoissa, jolloin asiakastilaukset kootaan ja lähetetään tuottajille ja vastaavasti tuottajat kokoavat tilaukset ja välittävät ne jakelupisteisiin, joista kuluttajat voivat hakea tilauksensa. Tuotteiden jakopäivät ovat kiireisiä ja silloin tehtävät kasaantuvat. Lähiruokapiirien työprosessi on kuvattu liitteessä 6. Tuotteiden myyntiä järjestetään myös erilaisissa tapahtumissa ja koulutustilaisuuksissa. Lähiruokapiirien haavoittuvuuksia ovat jakelupisteiden taso, hygieniat ja kylmäkuljetusketjun varmistaminen silloin, kun on kyse herkästi pilaantuvista tuotteista kuten kala-, liha- ja maitotuotteet.

Lähiruokapiirien haastatteluissa esitettiin kolme kehittämiskohdetta: markkinointi, tuotetilausten koonnin organisointi ja jakelupisteiden kehittäminen.

Anna Sarkkisen haastattelussa tuli esille myös vireillä olleita kehityskohteita, kuten kaupan lähiruokatilaukset ja selkeät esillepanot, torityyppiset myyntipisteet, joihin liittyisi ennakkotilaukset sekä erilaiset tapahtumat, joissa lähiruokapiiri voisi tuoda tuotteitaan esille.

Työllistämisen mahdollisuuksina pidettiin yllämainittujen kehittämistehävien toteuttamisena esim. opiskelijoiden työharjoitteluna tai opinnäytteinä. Yhtenä mahdollisuutena nähtiin myös nuorten työkokeilu, jossa nuori voisi toimia avustajana useammassa lähiruokapiireissä ja tutustua näin erilaisiin toimialoihin sekä toiminnan organisointiin. Lähiruokatoiminnassa voi oppia konkreettisia taitoja kuten tilitysten tekemistä ja sopimusten tekoa pankin kanssa sekä yleisiä työelämäntaitoja kuten organisointikykyä, ongelmanratkaisukykyä, neuvottelutaitoa, sopimuksellisuutta verkostossa ja yrittäjämäistä toimintaa. Tämä työkokeilun tai palkkatukityön organisointi edellyttäisi, että nuoren työtehtävät koottaisiin yhdistyksen taholta, koska yksittäinen lähiruokapiiri ei pysty tarjoamaan riittävästi tehtäviä.

B MAATILOILLA ON TYÖVOIMATARVETTA JA MONIPUOLISET MAHDOLLISUUDET

Keski-Suomessa oli vuonna 2013 yhteensä 3 130 maa- ja puutarhatilaa. Näistä 2 479¹⁴ oli yksityisten henkilöiden omistamia tiloja. Tilanomistajien keskimääräinen ikä oli 50 vuotta ja yli 70-vuotiaita oli 28. Jyväskylän seutukunnalla 41 tilaa lopetti toimintansa vuosien 2010–2013 välisenä aikana. Maatilalliset olivat usein pienituloisia, sillä keskimääräinen ansio oli 18 500 euroa vuodessa MYEL- vakuutuksen piiriin kuuluneiden joukossa.¹⁵ Maa- ja puutarhatilatalouden rakennemuutos näkyikin tilojen määrän vähenemisenä, tilakoon kasvuna ja tilojen taloudellisen toiminnan monialaistumisena.

Maatilojen työ muuttuu yhä suurempaa ammattitaitoa, erikoistumista ja teknologiaa hyödyntäväksi. Suurten tilojen toiminta muuttuu myös palkkatyömäisemmäksi koneellistumisen ja yhteistoiminnallisten ratkaisujen myötä. Samanaikaisesti pienet tilat moninaistavat toimintatapaansa ja etsivät uusia toimeentulon mahdollisuuksia; kolmannes suomalaisista tiloista, Keski-Suomessa 1189 (vuonna 2010) on jo monialaisia. Maatalouden lisäksi tiloilla on teollista tuotantoa, tuotteiden jatkojalostusta ja erilaisia palveluita. Tavallisin yhdistelmä monitoimitiloilla on maatilamatkailu ja koneurakointi¹⁶. Hyviä ja toimivia esimerkkejä löytyy myös erilaisten sosiaalisten palveluiden yhdis-

¹⁴ TIKE, Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne

¹⁵ MTK Keski-Suomi vuosikertomus 2013

¹⁶ TIKE/Maatalouslaskenta 2010, Monialaiset maatalous- ja puutarhayritykset

tämisestä tilan toimintaan, esim. sijoitettujen lasten ja nuorten, vanhusten perhehoitopalvelut sekä erilaiset työtoimintaan liittyvät palvelut (ks. kpl 3).

Keski-Suomen maa- ja kotitalousnaisten toiminnan johtaja Eeva-Liisa Kivimäki vahvistaa tilastoista ja tilakäynneistä syntyneet käsityksen. Tilat ovat pitkälle erikoistuneita, keskenään erilaisia ja toimintamuodoiltaan moninaisia. Yksityisen omistuksen rinnalle ovat tulleet yhtymät, osakeyhtiöt, yhteiset hankinnat ja keskinäinen työnjako. Usein tila ei riitä tuottamaan perheen toimeentuloa, vaan ainakin toisella tilallisista on palkkatyö muualla. Tilan erityisosaaamisesta tai koneista ja laitteista voi kehittyä palvelu, jota muut voivat ostaa. Suurten tilojen tuotannolliset työt ovat vaativia ja vievät yrittäjien ajan, jolloin tiloille syntyy myös työvoiman tarvetta tilan töistä selviytymiseen ja muiden kuin tuotannollisten töiden tekemiseen.

Tilahaastatteluissa oli mukana eläintiloja, viljatila, hunajatila, maatilamatkailutiloja sekä puutarhatiloja. Maitotilaa ei saatu haastateltavaksi, koska tavoiteltu tilallinen oli kiireinen, eikä haastatteluaikaa pystytty järjestämään kuluneen kesän ja syksyn aikana. Yhteistä maatilojen työlle oli työmäärän ja työtehtävien kasaantuminen kesän ajalle, jolloin myös työvoiman tarve on suurin. Eläinten hoidon rutiinit, ruokinta sekä eläinten ja tilojen puhtaanapito ovat ympärivuotisia, mutta kesän laidunkausi muuttaa niitäkin jonkin verran. Kukin tuotantoeläin tuo mukanaan omia, säännöllisesti toistuvia erityistehtäviä, kuten lampaiden sorkkien hoito, kerintä ja kehruu. Toisaalta pihatoissa hoidettavat nautaeläimet ja niiden käsittely vaativat erityistä taitoa ja työ voi olla vaarallista kokemattomalle työntekijälle. Tilalliset arvioivatkin, että tuotantoeläinten hoito vaatii perehtyneisyyttä, kokemusta ja ammattitaitoa. Maataloustyössä hyödynnetään tuotantosunnasta riippumatta paljon koneita, laitteita ja tietokone-ohjelmia. Tuotantoon liittyvät tehtävät edellyttävät siis ammattitaitoista työntekijää. ”Kolmen robotin tilojen” lisäksi Suomessa on yhä paljon pieniä tiloja, joilla voisi olla mahdollisuuksia erilaisten palveluiden kehittämiseen.

Monilla haastatelluista oli aiempia kokemuksia työllistamisestä. Toisinaan palkkatuella työllistetyillä oli vaikeuksia noudattaa työaikoja tai ryhtyä oma-toimisesti työhön, mutta parhaimmillaan erilaisten toimenpiteiden jälkeen oli syntynyt pitkäkestoisiaakin työsuhteita esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen kautta jolloin ammattiin valmistumisen jälkeen työntekijä oli palkattu toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Työnantajan velvoitteita pohdittiin. Maatilalle tullessaan työntekijälle voidaan harvoin osoittaa omia sosiaalitiloja. Ruokailut, vaatteiden vaihtamiset ja lepotauot tehdään yhteisissä tiloissa ja aikaa vietetään yhdessä niin työn kuin levonkin aikana. Joillekin tiloille myös kulkuyhteydet olivat haasteellisia: tilallisen täytyy joko hakea työntekijä jostakin

tai työntekijä tarvitsee oman kulkuneuvon julkisten liikenneyhteyksien ollessa usein puutteelliset.

Hunajatila oli nimensä mukaisesti hunajan ja siihen liittyvien erikoistuotteiden tuotantoon erikoistunut maatila. Hunajatilan työ on prosessimaista ja siihen liittyy lukuisia työtehtäviä. Mehiläisten kanssa työskentely vaatii tarkkuutta ja on pistovaaran vuoksi myös vaarallista työtä. Siksi on tärkeää, että työntekijä ymmärtää puhetta ja kieltä, osaa noudattaa ohjeita ja hänellä on hyvä oppimiskyky. Työ on myös fyysisesti vaativaa: nostettavana voi olla jopa 40kg taakkoja. Hunajatuotteiden valmistaminen edellyttää hygieniataitoja. Hunajan tuotannollisen prosessin lisäksi tilalla on mahdollista osallistua tuotekehitykseen, markkinointiin ja myyntiin.

Maatilamatkailun merkitys vaihtelee eri tiloilla vähäisestä, yksittäisten vapaa-ajan toimintojen tarjonnasta laaja-alaiseen ja monipuoliseen vapaa-ajan palveluiden tarjoamiseen. Maatilan tuotannollinen puoli voi olla palveluiden toimintaympäristö, joka tuottaa matkailupalvelun erityisyyden tarjoamalla maaseudun ja luontoympäristön asiakkaille. Haastatellut tilat toimivat monipuolisina matkailu- ja vapaa-ajan palveluiden tarjoajina ja niillä oli myös verkostomaista palvelutarjontaa mm. eräretkeilyn erityispalveluiden tuottajat. Tiloilla tarjottiin mökki- ja majoituspalveluita, ateria- ja lounaspalveluita, juhlapalveluita, tapahtumapalveluita, erilaisia sauna- ja uinti- ja rantautumispalveluita, harrastustoimintaa, kesäteatteritoimintaa, sekä tilalla tuotettuja tuotteita kuten viljatuotteita, marjoja ja hedelmiä.

Tiloilla oli myös palkattua työvoimaa. Työntekijät olivat vaihtelevissa työsuhteissa toistaiseksi tai kiireaikaan määräaikaisina tai tuntiperusteisina työntekijöinä. Näin matkailupalvelut tuovat tiloille moninaista osaamista ja työtehtäviä kuten keittiötyöt, tarjoilu, erilaisten tilojen siistiminen, ryhmien ohjaus jne. Tilausten, henkilömäärien jne. muutokset voivat nopeasti muuttaa suunnitellun päivän töitä ja niiden järjestystä, joka vaatii työntekijältä monipuolista osaamista ja joustavuutta. Työntekijän avoimuus, uskallus kysyä, halu oppia ja kyky toimia muuttuvassa työympäristössä olivat tärkeitä edellytyksiä työstä selviytymiselle samalla näitä asioita voi myös oppia.

Varsinaisen tuotannollisen työn lisäksi maataloilla on paljon oheistyötä, joka voisi tarjota työtilaisuuksia. Näitä ovat mm. suoramyynti, rakennusten, kattojen, rakenteiden korjaaminen, nikkarointi, remontit, maalaus, kunnostus, aitojen pystyttäminen ja purkaminen, koneiden ja laitteiden huolto ja korjaustyöt, pihanurmikoiden, pensaiden ja pensasaitojen hoito ja leikkaustyöt. Työt ovat lyhytkestoisia, mutta toistuvia ja ympärivuotisia. Työt ovat usein fyysisesti raskaita ja edellyttävät hyvää kuntoa. Tärkeimpinä vaatimuksina olivat ammattitaito ja sen lisäksi mielellään omat työvälineet esim. raivaussaha, ruo-

honleikkuri, trimmeri, oksasakset. Tällaisia palveluita oltiin valmiita ostamaan. Keskusteluissa tuli esille ajatuksia työvoiman saatavuuden parantamisesta kuten mahdollisuudet palkata useamman tilan yhteinen työntekijä tai ostaa tilan hoitoon liittyviä palveluita esim. yhdistykseltä tai osuuskunnalta. Ajatus kiertävästä huoltoporukasta, jonka voisi tilata tarpeen tullen erilaisiin edellä mainittuihin tehtäviin, tuntui kiinnostavan useita haastateltuja. Näin tällä huoltoporukalla voisi olla omat työvälineet, jolloin työhön ei tarvittaisi työvälineiden käyttöön ja huoltoon liittyvää opastusta.

Maatila voisi olla myös työkokeilun ympäristö nuorille tai ammatinvaihtajille, jotka olisivat kiinnostuneita maatalouden työllistävästä mahdollisuudesta. Maatilan yhteydessä on mahdollisuus tutustua maatilatalouteen, tuotteiden valmistukseen, markkinointiin, myyntiin ja yritystoimintaan sekä siihen liittyvään suunnittelu- ja seuranta-aineiston käsittelyyn sekä maatalousalan neuvontatyöhön. Matkailu- ja vapaa-ajan palvelut laajentavat työkokeilun mahdollisuuksia, tutustumista perustyöhön keittiössä ja tarjoilualuilla sekä kiinteistöhuollossa. Lisäksi työkokeilija voisi tutustua erilaisiin ryhmä- ja yksilöpalveluihin sekä verkostoiseen palvelutarjontaan.

Maatila voisi toimia myös työtoiminnan ympäristönä, jonka tavoitteena on pitää yllä tai parantaa asiakkaan työ- ja toimintakykyä. Maatiloilla on monipuoliset mahdollisuudet rakentaa asiakkaan tarpeista lähteviä työtoimintapäiviä. Tilalliset pohtivat asiakkaiden ohjauksen mahdollisuuksia esim. työvalmentajan mahdollisuuksia ohjata asiakkaita heidän tarjoamissaan ympäristöissä. Tiloilla voisi olla myös erikseen kuntoutumiseen liittyviä eläimiä ja tiloja, jotka olisi erotettu varsinaisesta tuottavasta toiminnasta.

C PUUTARHAT TOIMINTAYMPÄRISTÖINÄ

Rakennemuutos näkyy myös puutarhayritysten lukumäärän pienenemisenä ja samanaikaisena viljelypinta-alojen kasvuna. Puutarha-ala jakaantuu kasvihuone- ja avomaaviljelyyn. Viljeltävät kasvit voivat olla marjoja, hedelmiä, vihanneksia, leikkokukkia tai taimia. Vuoden 2013 tilastojen¹⁷ mukaan Suomessa oli 2 543 yritystä (5 % maatila ja puutarhayrityksistä) päätuotantosuohtana puutarhatuotteet. Keski-Suomessa oli 139 puutarhatuotteita viljelevää yritystä, joista 51 sijoittui Jyväskylän seutukunnalle. Keski-Suomen puutarhat toimivat pääasiallisesti avomaatuotannosta ja muodostavat n. 4 % kaikista alueen maatalousalan yrityksistä. Kasvinviljelijöiden keski-ikä on hiukan korkeampi (51–53-vuotta) kuin maatalousyrittäjien keski-ikä (50 vuotta), joten alalla on odotettavissa muutoksia myös jatkossa.

¹⁷ www.maataloustilastot.fi, TIKE Puutarhatilastot 2013

Tilakoon suurentaminen ja investoinnit kasvihuoneisiin, koneisiin ja laitteisiin arveluttavat nuoria jatkajia. Tilanteen vaatavuus ja tarve toiminnan kehittämiseen tai tuotannosta luopumiseen askarrutti monia haastateltuja yrittäjiä. Puutarha-alalla korostui vahva riippuvuus luonnonilmiöistä; kuivuus, sateisuus, myrskyt, ilmaston muutokset ja muutosten ennakoimattomuus sekä sääilmiöiden paikallisuus vaikuttavat aina suoraan tuotannon onnistumiseen sekä tarvittaviin toimenpiteisiin. Puutarha-ala on vähiten tukisidonnaista ja kustannusten muutokset vaikuttavat suoraan viljelijän tuloihin. Haastatteluihin osallistui yrittäjiä marja-, hedelmä-, vihannes-, leikkokukka- ja taimitarhailoilta.

Yhteistä puutarha-alalle oli toiminnan jaksottuminen. Toukokuussa alkaa leikkokukkakausi ja taimitarhoilla perennoiden ja hyötykasvien taimien myynti. Marjakausi alkaa heinäkuussa. Loppukesällä ja syksyllä valmistuvat hedelmät ja vihannekset. Sadonkorjuu jatkuu lokakuulle asti. Talvikaudelle jää siivoaminen, järjestelyt ja seuraavan vuoden valmistelu. Toiminnan hektistä aikaa ovat kesäkuukaudet, jolloin tiloilla on kesätyöntekijöitä. Perhetiloilla työt tehdään pääosin itse ja kiireisimpään aikaan palkataan opiskelijoita, koululaisia ja ulkomaalaisia poimijoita. Työvoiman suunnittelu tehdään talvella samalla kun suunnitella seuraavan kesän tuotantoa. Ulkomaalaisryhmät ovat melko vakiintuneita ja usein ennestään tuttuja.

Puutarhatyön hyvinä puolina nähtiin työn monipuolisuus ja mahdollisuus säädellä työtehtäviä työntekijän mahdollisuuksien ja tarpeiden mukaan. Näin on mahdollista antaa tehtäviä hyvin eri taitoisille työntekijöille. Tiloilla on paljon käsityötä vaativia työvaiheita ja työ on useimmiten ulkotyötä. Työn kuormittavuus tulee työasunnoista (kyykkiminen, seisominen). Sadonkorjuu ja poiminta vaativat näppäryyttä ja hyvää hygieniaa. Eniten tietoja ja taitoja vaativat taimien kasvatus, lannoitukset ja ravinnetietous. Puutarhatyö on käytännöllistä tekemistä, jonka voi oppia. Työ on myös palkitsevaa, koska kaikki työvaiheet ovat mielekkäitä ja työn tulokset näkyvät. Työssä oppii rauhallisuutta, tarkkuutta, huolellisuutta ja kärsivällisyyttä.

Puutarhaseuran työ keskittyy perinteiseen kotipuutarhojen ja pihanhoidon harrastuksen tukemiseen. Jyväskylän Puutarhaseuran puheenjohtaja Marjatta Uosukainen arvioi, ettei seuralla ole mahdollisuuksia varsinaiseen työllistymistä tukevaan toimintaan. Toki kaikki puutarhanhoidosta kiinnostuneet ovat tervetulleita seuran aktiiviseen toimintaan. Sulkurannan siirtolapuutarhassa on pitkäaikainen kokemus kesätyöllistämisestä. Sulkurannassa on laajat nurmikentät, kauniit istutukset ja palstaviljelyalue ja niiden lisäksi kunkin mökkiläisen pensasaitauksia ja istutuksia. Alueella on myös yhteisiä kiinteistötiloja kuten sauna, kellari, seurustelukatos ja penkkejä. Työllistäviä tehtäviä on löytenyt

yhteisten alueiden ja kiinteistöjen hoidosta ja kunnossapidosta. Niiden lisäksi osa mökkiläisistä tarvitsee apua omien pihaympäristöjensä, pensasaitojensa ja rakennustensa kunnossapitoon. Näissä tehtävissä oli ollut nuoria koululaisia tai opiskelijoita usein 1–2 kuukauden kesäpesteissä ja opettelemassa työelämän taitoja. Viime vuosina siirtolapuutarhassa oli ollut myös palkkatukityösuhteessa koko alueesta vastuussa ollut puutarhuri ja kiinteistön hoitaja. Siirtolapuutarhayhdistyksen puheenjohtaja Raimo Sopo arvioi, että Sulkuranasta voisi löytyä myös kuntoutumista tukevaa työtoimintaa, jos toiminnalle olisi ohjausta yhdistyksen ulkopuolelta. Kuntouttavaa työtoimintaa toteutettiin siirtolapuutarhassa Työhön kuntouttava Green Care Etelä-Suomessa -hankkeen, Forssan osahankkeessa. Myös luonnonsuojeluyhdistyksellä on monia erilaisia ympäristönsuojelukohteita. Jyväskylän seudun luonnonsuojeluyhdistyksen puheenjohtaja Heikki Susiluoma esitteli myös vuonna 2010 jätettyä aloitetta maaseudun työllisyyden ja elinkeinojen kehittämiseksi (Valtion, kunnan ja 3. sektorin uudet yhteistyön muodot), jossa työnhakija voisi saada kansalaispalkkaa ja osallistua esim. talven aikana kunnan julkisen sektorin erilaisiin työtehtäviin ja kesäkaudella hän toimisi erilaisissa alkutuotannon tai luontomatkailun tehtävissä. Ajatuksena oli se, että pirstaleista työnkuvaa ja ajoittaisia työmahdollisuuksia tuettaisiin kansalaispalkan avulla. (Susiluoma 2010.)

Puutarhatiloilla oli myös kokemusta työllistämisestä ja työkokeiluista. Useimmin puutahoilla oli ollut peruskoulujen TET-harjoittelijoita, erityisammattikoulujen ja muiden oppilaitosten harjoittelijoita ja opettajia. Jonkin verran kokemusta oli myös kuntoutujista ja palkkatukityöllistetyistä. Tilalliset pohtivat myös kuntoutuja-asiakkaiden ohjausta, joka vie aikaa tuotannolliselta työltä. Vaihtoehtoina nähtiin kuntoutujien oma ohjaaja, jolloin tila voisi vuokrata puutarhan tai osan siitä asiakkaiden toimintaympäristöksi. Tästä on myös kokemusta, Jyväskylässä nuorten taidetyöpaja vuokrasi Äijälän puutarhaa ja Helsingissä Sininauhaliitto Majvikin tilan puutarhaa kuntouttavan työtoiminnan ympäristöksi. Puutarha voisi osoittaa joitakin kohdennettuja tehtäviä esim. kasvimaan uudistamisen jollekin kuntoutujien ryhmälle. Puutarhat voisivat osallistua myös kansainväliseen vaihtoon ja siihen liittyvää opiskelijoiden työharjoitteluun sekä toimia osana kotouttamistoimintaa ja maahanmuuttajien työllistymisen tukemista. Tiloilla on paljon myös rakennusten kunnostamiseen ja pihatöihin liittyviä tehtäviä. Työkokeiluista ja muista työllistämistoimenpiteistä täytyy sopia rekrytointivaiheessa, viimeistään tammikuussa.

D HEVONEN KUNTOUTTAJANA JA TYÖLLISTÄJÄNÄ

Hevosten määrä on lisääntynyt ja kaksinkertaistunut 30 vuodessa. Suomessa on 75 000 hevosta ja 200 000 hevosharrastajaa.¹⁸ Ratsastajain liiton arvion mukaan näistä 6 400 ratsastuksen harrastajaa on Keski-Suomen alueella¹⁹. Raviharrastajien määrästä ei ole tarkkaa tietoa, mutta jonkinlaista harrastuksen vähenemistä osoittaa esim. sanomalehti Keski-suomalaisen artikkeli raviratojen talouden heikkenemisestä, jossa Jyväskylän Killeri mainittiin yhtenä velkai-simpnana toimijana (Juutilainen 2014). Haastateltavat tunnistivat ravitoiminnan hiljenemisen osana yleistä taloudellista laskukautta, jolloin ihmiset karsivat menojaan. Hiljeneminen näkyy palkintojen ja ravipelaamisen vähenemisenä ja nyt myös astutusten vähenemisenä. Hevonen kuitenkin kiinnostaa ja hevoson hyödyntäminen erilaisten hyvinvointipalveluiden ja matkailun alalla on laajentunut. Anne Laitisen ja Sanna Mäki-Tuurin (2014) toimittama teos, Hevoset ja kunta – rajapintoja, tarjoaa mielenkiintoisen ja monipuolisen kuvan hevostaloudesta, sen vaikutuksesta talouteen ja työllisyyteen sekä tarjoaa kuntapäätäjille toimenpide-ehdotuksia toimintaedellytysten vahvistamiseen. Hevosvoimaa -hanke²⁰ on kiertänyt Keski-Suomen kunnissa ja tiedottanut kuntapäätäjää hevostalouden mahdollisuuksista.

Hevosjalostusliiton toiminnanjohtaja Sari Piirainen pohti hevosurheilun eriytyneisyyttä ja uusien yhteyksien syntymistä eri lajien välille. Toimintaedellytysten kehittäminen on hevostalouden yhteinen etu ja se näkyy esim. Killerin toiminnan monipuolistamisena, kuten maastoratsastusradan rakentamisena. Hän pohti myös sitä, miten ravivalmennuksen, kouluratsastuksen ja hyvinvointiin liittyvän hevostoiminnan keskinäistä yhteistyötä voisi jatkossa vahvistaa. Kaikki hevostilalliset kuvasivat perustoimintaansa hyvin samalla tavalla. Työ hevosten kanssa, hevosen hoitoon liittyvät rutiinit ovat samanlaisia kaikilla talleilla: ruokinta, tallien siivous ja hevosten vienti tarhoihin tai laitumelle ja tuonti takaisin, riittävän veden saannista huolehtiminen ja aitausten kunnos-sapito sekä hevosten hyvinvoinnin tarkkailu.

Hevosalan toimijat olivat yhtä mieltä siitä, että työ on fyysisesti raskasta, mm. kävelyä voi tulla useita tunteja ja kilometrejä päivässä. Nostettavana ja kannettavana on myös raskaita taakkoja. Työ vaatii voimaa ja kestävyyskuntoa, tosin fyysinen kunto myös kasvaa työtä tehdessä. Valmentajat pitivät tärkeänä, että alalle tulijoilla olisi realistinen kuva hevosalasta ja oma into ja halu toimia hevosten kanssa. Valmentajat kuvasivat työllistymistä ajattelevan

¹⁸ Laitinen & Mäki-Tuuri 2014

¹⁹ www.ratsastus.fi, Ratsastus Keski-Suomi

²⁰ www.jamk.fi, Hevosvoimaa-hanke

työnhakijan suotuisia asenteita seuraavasti: rohkea toimimaan eläinten kanssa, oma-aloitteinen, määrätietoinen, reipas, napakka, innokas, vastuullinen, valmis oppimaan, ystävällinen. Alalle tuloon riittää hyvä asenne ja avoin mieli oppimiseen sekä riittävä fyysinen kunto.

Yleisten asenteiden lisäksi hevosten valmennus ja koulutus ja hevosen toiminnan ohjaaminen ravikilpailuissa, ratsastuksessa ja hyvinvointi- tai matkailupalveluissa vaatii ammatillista koulutusta ja kokemusta. Varsan matka hyötyeläimeksi kestää n. 3 vuotta, jolloin sen taitoja testataan ja kehitetään. Ravitalleilla voi olla eritasoisia valmennettavia, varsoja peruskunnon rakentamiseen, nuoria hevosia lajinomaiseen harjoitteluun ja kilpailuun valmistautumiseen, kilpailevia hevosia tai kuntoutuksessa olevia hevosia. Talleilla kohdataan myös kilpauransa ohittaneet hevoset, joiden kohtaloa arvioidaan ja josta päätetään yhdessä omistajien kanssa. Osa päätyy varsojen kumppaneiksi, osa ratsastus- ja harrastuskäyttöön ja vaikeimmat päätökset koskevat hevosen lopettamista.

Hevosten sisätalliaika talvisin ja ulkolaidunaika kesäisin vaikuttavat kaikkien tallien toimintaan. Myös valmennus-, koulutus- ja kilpailutoiminta painottuvat jonkin verran eri tavoin vuodenaikojen mukaan. Ratsastustallit elävät vuodenaikojen mukaan, koska ratsastusleirit ovat niiden merkittävä tulonlähde. Leirit toteutetaan enimmäkseen kesäisin ja lomien aikoihin syyslomilla ja hiihtolomilla. Ratsastusleirit ovat jo vakiintunutta toimintaa ratsastuksen harrastajille. Pohdittiin myös mahdollisuutta laajentaa ryhmiä esim. nuorten työllistettyjen orientaatiojaksoiksi, joita voisi toteuttaa ratsastusleirin muodossa. Ravitalleilla pohdittiin mahdollisuutta järjestää raviharrastuksen leirejä aiheesta kiinnostuneille tai suunnatusti esim. osana kuntouttavaa työtoimintaa. Leirillä harjoiteltaisiin hevosten hoidon perusteita, hevosten hoitoa ja kärryillä ajoa ja ohjausta koulutus- ja työllistymismahdollisuuksiin. Yhden valmentajan kanssa pohdittiin mahdollisuutta hyödyntää kilpailuvaiheen ohittaneita hevosia myös työllisyyttä tukevana palveluna: mahdollisuus tutustua hevosalaan ja huolehtia näistä varsojen kumppaneista sekä samalla vakiinnuttaa omaa ajanhallintaa ja oppia taitoja työelämään.

Hyvinvointipalveluissa hevonen toimii valmentajan kumppanina ja kuntoutumisen välineenä. Jo vakiintuneen ratsastusterapiassa lisäksi esimerkiksi sosiaalipedagoginen hevostoiminta (vihreä hoiva) ja hevosharrastukset (vihreä voima) tarjoavat hyvinvointipalveluita. Ratsastusterapiassa, joka on toiminta- tai fysioterapian erityismuoto, on vakiintuneet toimintatavat, Valviran hyväksymät toimijat ja mahdollisuus Kelan kuntoutustukeen. Ratsastusterapeutti voi toimia omalla tallilla tai vuokrata terapiaan sopivia hevosia muilta hevosten omistajilta. Terapeutit ja ohjaajat voivat myös yhdistää palveluitaan,

jolloin asiakkaalle voidaan rakentaa yhtenäistä kuntoutumisen polkua, jossa voi olla erilaisia tavoitteita esim. fyysisestä tasapainosta, tunteiden säätelyyn ja vuorovaikutukselliseen sosiaaliseen toimintaan. Työn kuormittavat tekijät ovat terapia-alalla paljon samat kuin muillakin hevosaloilla. Asiakaslähtöinen ja tavoitteellinen toiminta edellyttää kuitenkin vielä vahvemmin sensitiivisyyttä asiakastyössä. Toimijat kuvailivat toivottavia asenteita seuraavasti: nöyryys ja ei tietäminen, ymmärrys erityistä tukea tarvitsevia asiakkaita kohtaan, tilan- netaju, taito säädellä omaa energiatasoa, intensiivinen läsnäolo, hyvä vuoro- vaikutustaito, ihmisten kanssa olemisesta pitäminen.

Hevostoimijoilla oli paljon hyviä kokemuksia eri oppilaitosten harjoittelijoista, jonkin verran palkkatukityöstä ja oppisopimuksista. Parhaat työllistämiskokemukset olivat työnhakijoista, jotka ottavat itse yhteyttä ja tuntevat alan ja tietävät omat tavoitteensa. Oppisopimusta pidettiin hyvänä työllistymisen keinona. Harjoittelun tai työkokeilun kautta oli tullut uusia työntekijöitä, joista osa oli kouluttautunut oppisopimuksella ja saanut näin myös työpaikan alalta. Työkokeilun kannalta hevosista kiinnostuneelle nuorelle voisi olla matalampi kynnys tutustua myös muihin alan yhteydessä toimiviin ammatteihin. Toimijoilla oli laajat yhteistyökumppaneiden verkostot, joissa oli edustettuna erilaisia ammattiryhmiä, kuten kengittäjät, lääkärit, fysioterapeutit, tarvike- ja laitevalmistajat, rehuntuottajat, sosiaali- ja terveysalan viranomaiset sekä eri alojen järjestötoimijat ja yrittäjät.



Kuva 4. Fyysinen työ
Ruskan riemut hevostila. Kuva Ruskan riemut.

5 KOKEMUKSIA LUONTOLÄHTÖISESTÄ TYÖLLISTÄMISESTÄ

A KUNTIEN HYVÄT KOKEMUKSET

Luontolähtöisten menetelmien käyttöä Keski-Suomen kuntien työllistämässä selvitettiin kyselyn (liite 6) avulla lokakuun 2014 aikana. Kysely lähetettiin 50:lle henkilölle, seitsemään (7) kuntaan ja vastauksia saatiin viisi kappaletta. Vastaukset tulivat Jyväskylästä, Hankasalmelta ja Toivakasta (yksi kustakin) ja Laukaasta kaksi vastausta. Vastaajat olivat kunnan perusturvasta, kunnanhallituksesta, sivistysosastolta, vapaa-aikatoimesta ja keskushallinnosta, jokaisesta yksi vastaaja. Vastanneet kunnat ovat kooltaan hyvin erilaisia, jolloin myös työttömien määrä vaihtelee. Jyväskylän seutukunnalla työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli elokuun 2014 työllisyyskatsauksen mukaan Keski-Suomen suurimpia (15,7 %). Saarijärvi-Viitasaaren seutukunnalla osuus on hieman korkeampi (15,9 %). Koko Keski-Suomessa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta on 15,8 %. Kyselyyn vastanneissa kunnissa Jyväskylässä tämä osuus on kuitenkin selvästi muita korkeampi (Taulukko 1.). Laukaata lukuunottamatta vastaajien arvioiden mukaan työttömistä työnhakijoista yli 20 % on ollut työttömänä yli 500 päivää. Kaikissa vastanneissa kunnissa kunta työllistää palkkatuen avulla kunnan omiin hallintokuntiin. Nämä määrät vaihtelivat pienimpien kuntien parista kymmenestä henkilöstä Jyväskylän 300 työllistettyyn. Kuntouttavassa työtoiminnassa puolestaan on ollut viidestä kolmeen sataan asiakasta kunnasta riippuen. Kuntouttava työtoiminta järjestetään jokaisessa vastanneessa kunnassa kunnan omana työnä, mutta kahdessa kunnassa kuntouttavaa työtoimintaa hankitaan myös ostopalveluna järjestöiltä.

TAULUKKO 1. Työllisyyteen liittyviä lukuja kyselyyn vastanneissa kunnissa. Tiedot perustuvat Keski-Suomen työllisyyskatsaukseen syyskuulta 2014 ja kyselyn vastauksiin.

Kunta	Työttömiä	Osuus työvoimasta	Työllistymis-palveluissa*	Palkka-tuella**	Kuntout-tavassa työtoimin-nassa**
Jyväskylä	10 485	15,8 %	4 442	300	300
Laukaa	1 119	12,9 %	403	n. 100	n. 100
Hankasalmi	314	13,7 %	151	24	70
Toivakka	156	14,8 %	45	17	5

*Työnhaku- ja uravalmennus, koulutuskokeilu, työkokeilu työpaikalla tai työpajalla, työvoimakoulutus, palkkatuki, starttiraha, vuorotteluvapaan sijaisuus, kuntouttava työtoiminta ja omaehtoinen opiskelu.

** Kyselyyn vastanneiden arvio

Kaikissa vastanneissa kunnissa työttömiä työnhakijoita oli työllistetty palkka-tuella luontolähtöisiin kohteisiin. Näitä olivat puistotyöt, metsän harvennus ja viheralueiden siistiminen, reitistöjen raivaus ja polttopuiden teko. Palkkatuki-työllistettyjä työnhakijoita siirrettiin myös toisten työnantajien palvelukseen, jolloin sijoituspaikkana oli ollut maatila tai eläintila sekä yhdessä tapauksessa taimikonhoitotyöt. OIVA-hankkeen kokemusten perusteella siirtämistä toisen työnantajan palvelukseen sekä yhteistyötä eri toimijoiden (kuntakokeilu, kau-punki, hankkeet) välillä olisi syytä kehittää (OIVA-hankkeen loppuraportti).

Luontolähtöisyyden hyödyntäminen työllistämisessä perustui usein sii-hen, että kuntien alueella on ollut käynnissä aiheeseen liittyviä hankkeita: LAPE-projektissa painatuksena ovat perinne- ja kulttuurirakentaminen ja maisemointityöt. Jo päättyneessä OIVA-projektissa tehtiin maatila- ja metsä-työtä ja Työllistävä hevonen -projektissa hevosalan työtä (ks. myös kappale 3). Vain yksi vastaaja kertoi, ettei kunnassa ole ollut luontoon liittyvää työllis-tämisprojektia. Toisaalta yksi vastaaja kertoi, että kunnassa on ollut LAPE-projektin kaltaista työtä kunnan omana toimintana. Yksi vastaaja kertoo, että kunta on aiemmin ollut mukana LAPE-projektissa, mutta tänä vuonna ei. Yhdessä kunnassa ei ollut luontolähtöisiä työllistämiskohteita, mutta luontolähtöisiä töitä on tehty muissa hankkeissa. Luontolähtöinen työllistä-minen on luonteva lisä kuntien omassa työllistämistoiminnassa. Projektien avulla kehitetyt toimintatavat ja verkostot ovat usein passivoituneet toimin-nan päätyttyä. Esimerkiksi hankkeiden nettisivut ovat jääneet päivittämättä, jolloin ne välittävät virheellistä tietoa jatkuvasti muuttuvista palveluista ja niihin liittyvistä ehdoista ja etuuksista. Päättyneissä hankkeissa saatu tieto

ja kokemus ovat suurelta osin hankkeeseen osallistuneilla henkilöillä ns. hiljaisena tietona, jota voitaisiin edelleen hyödyntää. LAPE-projekti päättyi vuonna 2014, ja nähtäväksi jää jatkuuko toiminta kunnissa tämän jälkeen. OIVA-hankkeen toiminta jatkui loppuraportin mukaan Hankasalmella kunnan omana toimintana ja toimintamalli on todettu toimivaksi. Kunnilla on vielä hyvät mahdollisuudet poimia ko. hankkeiden toimivat käytännöt ja toteuttaa niitä omassa työllistämistoiminnassaan.

Kuntouttavassa työtoiminnassa yleisimmin hyödynnetty luontoympäristö on kyselyyn metsä. Maisema- ja muuta luontoympäristöä maatilaa on hyödynnetty työllistämässä yhdessä. Luontolähtöistä työllistämistä toteutetaan rutiininomaisesti ikääntyville miesasiakkaille asiakasryhmille. Yhdessä kunnassa luontolähtöisiä menetelmiä ei hyödynnetä kuntouttavassa työtoiminnassa lainkaan. Muualla Suomessa luontoon liittyvää työllistämistä on kokeiltu mm. Mäntsälässä maaseutu ympäristössä tapahtuvassa kuntouttavassa työtoiminnassa ja Sipoossa. (Sinervo 2014.)

Luontolähtöiseen työllistämiseen soveltuviksi ympäristöiksi mainittiin metsänhoito, vihertoimen työt, reitistöjen hoito ja erilaiset maatalan työt. Luontolähtöiset työt koetaan mielekkäinä, koska työn tulos näkyy. Samalla saa raitista ilmaa ja kunto kasvaa. Myös osallistumiskynnystä pidetään luontolähtöisessä työllistämässä matalampana kuin muussa toiminnassa. Samanlaisia tuloksia on saatu useammassa hankkeessa eri kohderyhmillä. (Hannula 2014a.) Luonnosta saatavat vaikutukset ovat usein samanlaisia kuin liikunnan lisääntymiseen, fyysisen kunnon kohoamiseen ja elämänhallinnan paranemiseen liittyvät vaikutukset yleensä: jaksaminen paranee, elämäntavat terveellistyvät, vuorokausi- ja unirytmisi tasoittuu jne. Luontolähtöisiä menetelmiä on käytetty myös mm. lasten ja nuorten oppimis- ja käyttäytymishäiriöiden hoidon tukena. Myös eri ryhmien haastavan käytöksen on havaittu vähentyneen luontolähtöisten menetelmien avulla. Vastaavia vaikutuksia olisi saavutettavissa muunkinlaisella toiminnalla, mutta luonnossa tapahtuva työ saattaa usein tuntua mielekkäämmältä, hyödyllisemmältä ja sen tarve voi olla helpommin perusteltavissa kuin jonkin muun työn. Rajoituksia asettavat mm. osallistujan kunnon riittävyys työhön, mahdolliset allergiat ja työturvallisuustekijät. (kts. myös esim. Salovuori 2014 ja Hannula 2014b.) Puutarha- ja maataloustöissä ohjaus ja työntekijän tasoa vastaavien tehtävien valinta on tärkeää. Esimerkiksi puutarhalla tai maatilalla on monenlaisia ja monen tasoisia tehtäviä, joista voidaan etsiä työntekijälle sopivat työt. Työllistäminen on herättänyt kiinnostusta maataloilla ja kokemukset ovat olleet hyviä. Työmatkajärjestelyt voivat kuitenkin vaatia hieman suunnittelua. (esim. Salovuori 2014; Hirvonen & Skyttä 2014.)

Nyt tehdyn kuntakyselyn mukaan luontolähtöisen toiminnan katsotaan soveltuvan monenlaisille ryhmille ja kokeiluihin onkin osallistunut monipuolisesti erilaisia ihmisiä. Erityisesti hyvänä kohderyhmänä luontolähtöiselle työllistämiseksi mainittiin vanhemmat miehet, jotka ovat tottuneet tekemään fyysistä työtä ja joille työn löytäminen voi olla haastavaa. Myös mielenterveyskuntoutujat ja pitkäaikaistyöttömät ilman peruskoulun jälkeistä koulutusta mainitaan kyselyn vastauksissa sopivina kohderyhminä. Mielenterveys- ja päihdekuntoutujille suunnattuja luontolähtöisen kuntoutuksen menetelmiä on kehitetty aiemmin mm. Sininauhaliiton Vihreä Veräjä -hankkeessa, A-kiltojen liiton Selvästi metsässä -hankkeessa sekä Enontekiön kunnan PaKaste-hankkeessa, jossa kehitettiin Mettäterapian konseptia menetelmäksi saamelaiseen päihdetyöhön. Yksi kyselyyn vastanneista piti nuorten ikäluokkien ongelmana sitoutumisen puutetta, mutta esimerkiksi OIVA-hankkeessa saatujen kokemusten mukaan myös nuoret pitävät luonnossa tapahtuvaa työtä mielekkäänä ja opettavaisena. Merkittävä etu kaikenikäisille osallistujille on oikean, konkreettisen osaamisen ja työkokemuksen karttuminen.

Luontolähtöisissä työllistämisessä nähtiin olevan mahdollisuuksia, mutta taloustilanne aiheuttaa haasteita. Erään vastaajan mukaan, että ongelmana ei ole töiden keksiminen vaan rahoitus. Toinen taas ehdottaa ratkaisuksi yksityisen perustamaa esim. sosiaalista yritystä, joka sisältäisi luontolähtöisiä työllistämismahdollisuuksia. OIVA-hankkeen kokemusten mukaan hankkeessa tehtyjen töiden (mm. taajamametsien hoito) kustannukset olisivat olleet suuremmat, jos ne olisi tehty muulla tavalla kuin työllistämistyönä. Myös työn tuottavuus ylitti odotukset ja työkohteita saatiin tehtyä suunniteltua enemmän. Työtä tehtiin myös sellaisilla alueilla, jotka ilman hanketta olisivat jääneet hoitamatta. Työllistetyiltä ja muilta kuntalaisilta saatu palaute oli hyvää, ja hankkeen kokemuksen mukaan työttömien tekemä työ hyödytti kaikkia kuntalaisia yhteisten alueiden siistytymisen myötä.

Kuntien tähänastinen kokemus luontolähtöisestä toiminnasta vastaa monella tavalla Green Care -palveluiden edellytyksiin. Työtehtäviin liittyvä ohjaus on ollut ammatillista, tavoitteellista ja vastuullista. Nuorten kuntouttavan työtoiminnan ohjauksessa on ollut selkeä ja nuoria kannustava, tavoitteellinen työote, jossa puutarhatoimintaa on hyödynnetty kuntouttavana tekijänä. Luonto, yhteisö ja toiminta ovat toteutuneet luontolähtöisessä työllistämisessä pääosin vaistonvaraisesti. Toimijoiden hyvät kokemukset ja asiakaspalaute tukisivat luontolähtöisen työllistämisen toimintaedellytysten turvaamista ja tietoista kehittämistä jatkossa. Aiemmat toimijat olisi hyvä saattaa yhteen tunnistamaan toimintansa luontoelementtejä ja pohtimaan niiden järjestelmällistä hyödyntämistä. Työllistävän luontolähtöisen toiminnan ohjausta voisi

tilata aiemmilta projektitoimijoilta tai kunnan omat työllisyyden asiantuntijat voisivat kehittää näitä jo tuttuja toimintamuotoja tietoisemmin osana kunnan Green Care -palveluita.

B NUORTEN ODOTUKSIA JA KOKEMUKSIA

Jyväskylän kaupungin nuorten taidetyöpajassa kehitettiin nuorille suunnattua, Green Care -ajatteluun perustuvaa, luontolähtöistä kuntouttavan työtoiminnan palvelua. Osana tätä kehittämistyötä Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijat tekivät kaksi haastattelua kahdelle eri nuorten ryhmälle. Ensimmäinen haastattelu toteutettiin ennen uutta palvelua ja se liittyi nuorten palvelulle asettamiin odotuksiin ja toinen haastattelu tehtiin nuorten ryhmälle, joka oli osallistunut Äijälän perhekodin puutarhassa toteutettuun kuntouttavaan työtoimintaan.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijat Noora Happonen ja Veera Hämäläinen haastattelivat Nuorten taidetyöpajan nuoria huhtikuussa 2014. Nuorten odotuksista luontolähtöistä työllistämistä kohtaan. Haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna ja toiminnallisina menetelmin, jotka on tarkemmin kuvattu liitteenä (3) olevassa raportissa. Haastatteluun osallistui kahdeksan (8) ohjaajaharjoittelijaa, joista viisi (5) oli miehiä ja kolme (3) naisia.

Nuorten ryhmä työskenteli seuraavien kysymysten äärellä:

- 1 Mitä ajatuksia ja mielikuvia luontolähtöinen työllistyminen ja Green Care tuo mieleen?
- 2 Millainen luontolähtöinen työllistäminen kiinnostaisi sinua?
- 3 Millaisia mahdollisuuksia näet luontolähtöisessä työllistämisessä?
- 4 Mitä odostat luontolähtöiseltä työllistymiseltä?

Nuorten mielikuvat ja ajatukset liittyivät luontoon, maatalouteen ja puutarhoihin. Mielikuvat ilmaisivat myös positiivisia asioita kuten ilo, hyöty, voima ja terveys. Nuorten kiinnostuksen kohteet jaettiin kolmeen pääluokkaan, joita olivat eläimet, maatalous ja luonnossa toimiminen sekä kaupungin luonnollistaminen. Haasteina nuoret kokivat kulkuyhteydet, tiedonsaannin luontolähtöisistä työpaikoista ja motivoitumisen työhön. Työllistymistä tukevinä mahdollisuuksina he kokivat mm. työpaikkojen määrän lisääntymisen ja mökkeilyn kaupallistumisen. He nostivat esille myös ekologisen näkökulman, kuten luonnosta huolehtiminen (vrt.

maisemointityöt, ennallistamistyöt) ja kestäväen kehityksen, myös luontokuvaus mainittiin. Luontolähtöiseltä työllistymiseltä odotettiin yksinkertaisia tehtäviä ja mahdollisuutta olla ulkoilmassa eläinten, kasvien ja luonnon parissa. Luontolähtöisyyden odotettiin vaikuttavan tuomalla hyvää mieltä, rauhaa, virkistystä, kuntoutumista, terveyttä, stressin vähenemistä ja rentoutumista sekä työllistymistä, ja he arvioivat luonnosta löytyvän mukavaa työtä. Kiinnostuksen kohteina oman työllistymisen tai sen edistämisen kannalta mainittiin puutarhanhoito, seikkailukasvatus, retkeily ja vaeltaminen. (ks. Liite 3)

Toisen nuorten ryhmän haastattelu toteutettiin puutarhaympäristössä toteutetun kuntouttavan työtoimintajakson aikana. Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijat Sanni Hirvonen ja Katja Valtonen haastattelivat kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneita nuoria (8 nuorta) ja vapaaehtoistyöntekijöitä (2) kesäkuussa 2014 Äijälän perhekodilla. Ryhmähaastatteluun osallistui yhteensä 10 nuorta, joista viisi (5) oli miehiä ja viisi (5) naisia. Haastattelun avulla koottiin tietoja luontolähtöiseen toimintaan osallistuneiden nuorten kokemuksista. Tarkempi kuvaus toteutustavasta on liitteenä 3.

Kysymykset jaoteltiin kolmeen osaan: ympäristö ja puutarha, itsetuntemus ja työelämän valmiudet. Vastauksia työstettiin yksilöllisesti pienryhmissä ja koko ryhmän kanssa. Vastauksissa kuvastui ympäristön kokonaisvaltainen merkityksellisyys, kuten luonnonläheisyys, raitis ilma, hyvä ruoka, eläinten ja kasvien läheisyys, mahdollisuus tehdä yksinkertaisia töitä, oppia ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Nuoret kuvasivat itsetuntemuksensa lisääntymistä uusien taitojen oppimisena, fyysisen jaksamisen tunnistamisena ja työelämän perustaitojen, kuten tunnollisuus, tehokkuus, pitkäjänteisyys, tunnistamisena itsessä. Työelämätaidoiksi he hahmottivat säännöllisen päivärutmin ja työtaitojen ja sosiaalisten taitojen oppimisen. Yksi kymmenestä haastatellusta ei katsonut oppineensa itsestään, eikä saaneensa työelämävalmiuksia.

Yhteisessä loppukeskustelussa oli noussut kaksi merkittävää seikkaa nuorten työhön kuntoutumiseen liittyen. Näistä ensimmäinen liittyi fyysiseen jaksamiseen: ”*Jaksaa tehdä enemmän töitä kun luulis ehkä. Ei sitä tiedä ennen kuin kokeilee.*” Maatila- ja hevostalouden yrittäjät korostivat töiden fyysistä kuormittavuutta, mutta eivät nähneet sitä esteenä työllistymiselle, mikäli työnhakijan asenne olisi halu oppia ja kehittyä työssä. Hyvin suunniteltu ja asteittain kuormitusta lisäävä etenemiselle voisi asettaa terveyteen, elämäntapoihin ja fyysisen kunnan paranemiseen liittyviä tavoitteita. Toinen nuoren esittämä päätelmä liittyi luottamukseen: ”*Täällä huomaa, että ihmiset voi olla ihan hyviä ihmisiä.*” Nuoren sosiaalisen ja psyykkisen kuntoutumisen rakentuminen itseen, toisiin ihmisiin ja ympäristöön näyttäisi saavan vahvistusta tämän nuorisoryhmän kuntouttavassa työtoiminnassa. (ks lisää Liite 4)



Kuva 5. Kanat
Äijälän Perhekoti. Kuva Heidi Määttänen.

6 LUONTOLÄHTÖISEN TYÖLLISTÄMISEN KEHITTÄMISMAHDOLLISUUDET

Luontolähtöisen työllistämisen ajatus maatalo-avusteisessa toiminnassa on sisäisesti ristiriitainen, koska maatalouden suora työllistävä vaikutus on marginaalinen (5 % työvoimasta), maatalouden työturvallisuusriskit ovat suurempia kuin muussa tuotannossa ja maatalouden työt vaativat yhä vahvempaa ammattitaitoa, kehittyvän tuotannon suunnittelua ja monimutkaistuvien laitteiden ja koneiden hallintaa. Vai voisiko alkutuotannosta ja sen välillisistä työllistävästä vaikutuksista löytyä myös uutta työtä kadonneen työn tilalle? Uusi näkökulma on myös kaupunkiluonnon ja villin luonnon hyödyntäminen ja kehittäminen yhteisöllisenä resurssina ja mahdollisena kuntoutumisen tukena ja menetelmänä. Joitakin mahdollisuuksia uuden työn muodostumiseen voisi tarjota tilakokojen kasvu ja siihen liittyvä työvoiman tarve, monialaistuva maatilatalous, jossa uusien palveluiden tarjonta kasvaa. Tässä raportissa olemme keskustelleet maa- ja puutarha- ja eläintilojen työllistämisen mahdollisuuksista sekä Green Care -toiminnan kehittämisestä yritysten, kuntien ja järjestöjen toimesta. Näiden haastattelujen ja kyselyjen perusteella vaikuttaisi siltä, että luontolähtöinen työllistäminen ja Green Care -palveluiden kehittäminen voisi luoda:

- kuntouttavia ja työllistymistä edistäviä mahdollisuuksia työttömille työnhakijoille ja syrjäytymisuhanalaisille kuntoutujille.
- monialaisia ja vaihtelevia työmahdollisuuksia työntekijöille ja osuuskunnille
- uusia ansaintamahdollisuuksia maaseudun yrittäjille ja tilojen kannattavuudelle

Kuntoutumista ja työllistämistä edistävästä luontolähtöisistä palveluista on rohkaisevia kokemuksia sekä valtakunnallisesti että Keski-Suomen alueella. Jyväskylän seudulla on viime vuosina ollut käynnissä luontolähtöistä työllistämistä kehittäneitä hankkeita, joissa saatua tietoa ja taitoa voitaisiin ja kannattaisi hyödyntää. Luontolähtöisen työllistämisen hyväksi puoliksi on mainittu mm. monipuolisuus, selvästi näkyvä työn jälki, mielekäs ja perusteltavissa oleva työ, raittiin ilman saanti työtä tehdessä ja kasvava fyysinen kunto sekä

itsetuntemukseen ja psyykkiseen hyvinvointiin liittyvät asiat. Samoja asioita ovat maininneet sekä työllistettävät että ohjaajat. Ympäriävä yhteisö on myös antanut myönteistä palautetta, esimerkiksi taajamametsien hoidon katsottiin hyödyttävän koko yhteisöä ympäristön siistiytymisen myötä. Hankkeissa tehtiin mm. sellaista maisemanhoitotyötä, joka muussa tapauksessa olisi jäänyt tekemättä. Luontolähtöisen työllistämisen rajoitteita ovat mm. asiakkaan toimintakyky ja osaaminen ja luontolähtöisen menetelmän vaativuus. Haastateltavat eivät kuitenkaan pitäneen esimerkiksi fyysistä kuntoa työllistettävän valintaa estävänä tekijänä, vaan tärkeämpänä pidettiin halua kehittyä ja oppia uutta. Haastateltavilla oli hyviä kokemuksia asteittaisesta työtehtävien ja työmäärän lisäämisestä kehittyvän taidon ja kunnon mukaisesti.

Monialaiset työllistämisen mahdollisuudet perustuvat tilojen työvoimatarpeeseen. Haastateltavat kuvasivat maa- ja puutarhatilojen sekä hevostilojen ja niihin liittyvän oheistuotannon, kuten matkailupalvelut ja hunajan tuotanto, sisältävän runsaasti erilaisia työtehtäviä. Erityisesti esille nousi tilojen kiinteistöhuollon, kunnostuksen sekä koneiden ja laitteiden huollon tehtävät, joihin tilallisilla ei aina jää itsellään riittävästi aikaa. Työt myös jakautuvat vuoden aikana usein epätasaisesti ja painottuvat kesäaikaan, mutta myös toistuvia tehtäviä on tarjolla etenkin eläintiloilla. Tiloilla tarvitaan työvoimaa tuotannollisen työn kiireisissä vaiheissa sekä määräaikaisesti kunnostustehtävissä. Tähän ajallisesti hajautuvaan työvoimatarpeeseen voidaan rakentaa erilaisia ratkaisuja, joissa työnhakijoiden ja tilallisten tarpeet kohtaavat. Tilalliset voisivat halutessaan muodostaa työnantajarinkejä, jotka voisivat palkata työntekijän tai työntekijöitä pidempikestoisiin työtehtäviin eri tiloilla. Työvoimatarve pitäisi saada näkyväksi ja joku taho (esim. vuokratyöyrittäjä) voisi koota tietoja tehtävistä ja aikatauluista. Työnhakijat, joilla on ammatillisia valmiuksia, voisivat mennä näihin töihin ko yrityksen kautta tai he voisivat perustaa työosuuskunnan tai muun yrityksen, josta tilalliset voisivat tilata tarvitsemiinsa töihin liittyviä työpalveluita. Palkka- tai palkkioperusteisessa työssä voidaan sovitella myös työaikoja työehtosopimusten mukaisesti. Työllistymistä voidaan tukea myös työtehtäviin liittyvien täsmäkoulutusten avulla, joilla kehitettäisiin työnhakijoiden ammattitaitoa juuri kyseisissä työpaikassa vaadittaviin tehtäviin tai omien työkalujen ja laitteiden käyttöön.

Työnhakijoilla voi olla erilaisia tavoitteita kuten työhön tai erilaisiin työympäristöihin ja työtehtäviin tutustumista, työelämän perustaitojen oppimista, ammatin valintaan ja jatkokoulutukseen liittyviä, työkykyyn ja ammatilliseen osaamiseen ja työssä jaksamiseen liittyviä tavoitteita. Monilla luontolähtöisillä toimialoilla on myös laajat yhteistyöverkostot, jolloin työkokeilun voi rakentaa myös tutustumisena muihin kuin luontoalan ammatteihin. Näin

esim. lähiruokapiireissä tunnistetut työtehtävät keskittyivät pitkälti muihin kuin luontoon suoranaisesti liittyviin töihin. Vastaavasti esim. hevosalalla on lukuisia eläinten hoitoon liittyvien tehtävien lisäksi varustekauppaa, ravintola- ja pelitoimintaa, kuljetus- ja majoitustoimintaa. Luontolähtöisillä aloilla työkokeilu voisi muistuttaa enemmän tutustumista erilaisiin ammatteihin, jolloin luontolähtöisyyden merkitys voisi nuoren kannalta toimia matalana kynnyksenä työelämään. Toisille asiakkaille työllistyminen voi olla realistinen tavoite ja toisille, esim. työ- ja päivätoiminnan asiakkaille, tavoitteena voi olla sisällön ja päivärhythmin tuominen elämään ja näin syrjäytymisen ja siihen liittyvien ongelmien välttäminen. Asiakkaiden työtehtävät, työaika ja ohjaus sovitetaan tavoitteiden mukaan. Työllistettävän kannalta luontolähtöinen työ on mielekästä ja perusteltua kun se vastaa hänen kuntoutumista tai työllistymissuunnitelmansa tavoitteita. Uuden oppiminen, onnistumisen kokemukset ja konkreettisen työkokemuksen hankkiminen ovat hyvä alku nuoren työllistymiselle tai koulutuspaikan löytymiselle.

Huomattava on, että työllistetty ei korvaa palkattua työntekijää, eikä häntä voida jättää työskentelemään yksin. Neuvontaa ja ohjausta täytyy olla aina saatavilla. Ohjaus on keskeinen asia, jotta kaikki osapuolet hyötyisivät työllistämisestä ja riskit pysyisivät kohtuullisina. Ohjauksen pulmiin haastateltavat pohtivat erilaisia ratkaisuja, kuten heidän oman osaamisensa kehittäminen, yhteistyö valmentajan kanssa, asiantuntijaverkostosta saatu ohjaus. He pohjivat myös luontoympäristön vuokraamista jollekin työllistämisen toimijalle. Yhteistyötilanteissa ammatillisen osaamisen ohjaus erilaisissa työtehtävissä on tilallisella ja muu ohjaus asiakkaan valmentajalla, tai tilanomistaja voi vuokrata tilat muiden käyttöön. Palvelun tuottajan kannalta toiminnan tuottava tekijä on kuntoutujalle mahdollistettu työ- tai päivätoiminta tai muu työllistämispalvelu.

Green Care -toiminnassa yhdistyvät **yrittäjien uudet ansaintamahdollisuudet** ja työnhakijoiden sekä laaja-alaisemmin, kaikkien hyvinvoinnistaan kiinnostuneiden kansalaisten mahdollisuudet edistää hyvinvointiaan luontoelementtien avulla. Green Care voidaan nähdä uutena monialaistumisen mahdollisuutena maatiloille. Monialaistumisen teemoja on pohdittu myös eri puolilla Suomea tehdyissä esiselvityksissä. Jonkin verran on jo kokemusta sosiaalialan yritysten aloittamisesta maatalan yhteydessä. Nämä tilat ovat yleensä olleet pieniä. Tyypillinen tilanne on ollut se, että toisella viljelijäpariskunnasta on maatalouden osaaminen ja toisella sosiaali-, terveys- tai kasvatustalon pätevyys. Tavallisesti on joko haluttu työskennellä oman alan tehtävissä omalla tilalla ulkopuolisen työpaikan sijaan, tai ottaa aiemmin hankittu koulutus käyttöön, ja samalla saatu lisätulonlähde maatilalle. Otolaisia hetkiä tämän tyyppisille ratkaisuille ovat mm. sukupolven- tai tuotan-

tosuunnan muutostilanteet, jolloin tilan tulevaisuutta muutenkin arvioidaan. Epäilyksiä ovat aiheuttaneet mm. työmäärän kasvuun, jaksamiseen ja byrokratiaan liittyvät asiat. Maaseudulla on kuitenkin aiemminkin tehty yhteistyötä maatalojen ja muiden yritysten välillä, ja tätä kokemusta voitaisiin hyödyntää ja laajentaa myös Green Care -palveluihin.

Tämän kartoituksen perusteella vaikuttaa siltä, että Green Care -toiminnalle ja luontolähtöiselle työllistämiselle on tilausta, mahdollisuuksia ja kiinnostusta. Tästä toiminnasta tarvittaisiin lisää tietoa, jotta työnhakijoille ja työhön kuntoutujille osattaisiin etsiä heidän tarpeitaan ja kiinnostustaan vastaavia työ- tai työkokeilu tai kuntoutumispaikkoja luontolähtöisten toiminnan parista. Samalla tähän toimintaan liittyvät osajien, esimerkiksi viljelijöiden, pitäisi saada tietoa työllistämiseen liittyvistä asioista. Tämän raportin perusteella yrittäjillä on tarjolla runsaasti tarpeellisia töitä, joiden tekeminen on perusteltua, mielekästä ja opettavaista, ja joiden tekemiseen tarvittaisiin lisätyövoimaa. Myös odotukset työnhakijoita ja heidän osaamistaan kohtaan olivat vaativia ja osoittivat, että työhön kuntouttavien palveluiden lisäksi muuttuva maatalous voi mahdollistaa myös uusia, kestäviä työpaikkoja. Uusien, Green Care -palveluiden tuottaminen on osa uuden työn luomista. Työllisyyden, kuntoutuksen ja terapeuttisten sekä hyvinvointipalveluiden tuottaminen ja toteuttaminen vaatii uusia yhteistyön muotoja ja toimijoiden ja palveluiden ostajien sitoutumista luontolähtöisen toiminnan kehittämiseen. Julkisella sektorilla tietoa tarvittaneen erityisesti toiminnan vaikuttavuudesta hyvinvoinnin osa-alueisiin sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitoon sekä palveluiden taloudellisista hyödyistä.

LUONTOLÄHTÖISEN TYÖLLISTÄMISEN JA GREEN CARE -PALVELUIDEN KEHITTÄMISEHDOTUKSIA:

Seuraavaksi esitetään kolmeen teemaan liittyviä suosituksia luontolähtöiseen työllistämiseen liittyvän toiminnan kehittämiseksi. Kehittämistehtävien lisäksi esitämme esimerkinomaisesti millaiset tahot voisivat olla aktiivisia toimijoita näiden ehdotusten edistämisessä. Tahoja voi olla myös muita kuin tässä mainitut tahot.

TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN JA KUNTOUTUMINEN

- 1** Informointi Green Care -palveluiden vaikuttavuudesta ja mahdollisuuksista ja tilaajaorganisaatioiden sitoutuminen toiminnan kehittämiseen kohteena: kunnat, TE-toimisto, Keski-Suomen keskussairaala ja toimijoina: JAO/Jamk, THL, MTT.

- 2 Neuvottelut tilojen työ- ja päivätoimintapaikoista ja kuntouttavista toimintapaikoista (kuntouttava työtoiminta) toimijoina: asiakkaat ja, Keski-Suomen keskussairaala, kunnat.
- 3 Neuvottelut asiakkaiden ohjauksesta, Green Care -palveluun pääsystä ja asiakkuuden kriteereistä ja tavoitteista, GC palvelun saavutettavuudesta (esim. kulkuyhteyksien ratkaisu) ja GC-palvelun arvioinnista. Toimijoina: asiakkaat, palveluiden tuottajat, kunta, Kela, Keski-Suomen keskussairaala.
- 4 Tarjouspyynnöt tilojen työkokeilupajoista: toiminnan sisältö, hlö määrä, ohjaustarve, ajankohdat (vuokratilat/puutarhat tms.). Toimijoina: ELY-keskus, kuntien työllistämisyksiköt.

TYÖLLISTÄMINEN

- 5 Vanhojen projektien hyvät toimintatavat pysyviksi käytännöiksi – pohdittavaksi, miten aiempien projektien (LAPE, OIVA ja Työllistävä hevonen) toimineet käytännöt voidaan päivittää ja kuka/ketkä kunnissa voisivat vastata toiminnan ylläpitämisestä. Toimijoina kunnat ja ko. projektien erilaiset asiantuntijat.
- 6 Tiloilla olevan työvoimatarpeen, työtehtävät, työmäärät (arvio tunteina/päivinä) koonti ja työnhakijoiden ohjaus tarjolla oleviin työtehtäviin Toimijoina: TE-toimisto. Töihin-palvelu, vuokratyöyritykset, yhdistykset, järjestöt.
- 7 Työntekijöiden työosuuskuntien perustamisen tukeminen, työnhakijoiden täsmäkoulutukset luontolähtöisten työpaikkojen tarpeisiin ja osuuskuntien toiminnan kehittämiseksi esim. työosuuskunnan koulutukset, joiden perusteella voidaan tehdä työtarjouksia. Toimijoina: ELY-keskus, TE-toimisto, Jamk/JAO,
- 8 Työvoiman tarjonta tiloille, kysynnän ja tarjonnan kohtaannon organisointi. Toimijoina: TE-toimisto, vuokrausfirmat, työntekijöiden työosuuskunnat, Töihin -palvelu ja yhdistykset, kuten 4H.

GREEN CARE PALVELUT

- 1** Yrittäjille koulutusta luontolähtöisten menetelmien käyttöön, sisällöllisten ideoiden kehittämistä ja Green Care -palveluiden tuottamiseen. Toimijoina: JAMK/JAO, MTT, THL, Pro Agria
- 2** Yrittäjille ja lähettäjätahoille koulutusta ja tietoa luontolähtöisten menetelmien vaikuttavuudesta, menetelmistä ja laatuksiteereistä. Toimijoina: JAMK/JAO, MTT, THL, MSL
- 3** Tilojen ja yhdistysten palvelutuotannon tila- ja yrittäjäkohtainen tukeminen, palveluiden tuotteistaminen, markkinointi, sopimuksellisuus, yksilöllinen tuki ja kehittämisspalvelu. ELY-keskus, TE-toimisto, PRO-Agria
- 4** Tapahtumia, seminaareja, vierailuja ja työelämän vaihtoja järjestetään asiakkaille, palveluntuottajille, lähettäjätahoille Green Care -palveluiden ja työllistämismahdollisuuksien tunnistamiseksi ja tunnetuksi tekemiseksi. JAMK/JAO, MTT, THL, Pro Agria, MSL
- 5** Green Care toimijoiden alueellinen, valtakunnallinen ja kansainvälinen yhteistyö, verkostotoimijoiden vuorovaikutus, kokemusten vaihto ja oppiminen, THL, MTT, SYKE, Pro Agria, GC -finland



Kuva 6. Mansikat
Ruusulan Marjatila. Kuva Hanna-Maija Tuomaala.

7 POHDINTA

Kestävän työn näkökulmasta luontolähtöinen työllistäminen ja Green Care -palvelut ovat kiinnostavia mahdollisuuksia. Työn määrän jatkuva väheneminen ja vastaavasti työttömien määrän kasvu edellyttäisivät uudenlaista työnjakoa. Julkisen, yksityisen ja 3. sektorin moniosaajia tarvitaan maaseudulla alkutuotannon, metsänhoidon, ympäristöhoidon osin satunnaisissa tehtävissä sekä kasvavilla hoiva- ja matkailupalveluiden aloilla. Eksoottisena ja houkuttelevana matkailupalveluna voidaan tarjota hiljaista, aitoa tai puhdasta luontoa, jolloin tarjonta toteutuu pienessä mittakaavassa, pienille ryhmille. Pienimuotoisuus ei kuitenkaan aina riitä elämän arjesta selviytymiseen, joten työtehtäviä pitäisi yhdistellä. Maaseudun kehittämisen yhteistyöryhmässä tehty esitys kansalaispalkasta osana julkisen sektorin työtehtävien rahoittamista on edelleenkin yksi kiinnostava rakenteellinen vaihtoehto työllisyyden ja elinkeinon vahvistamiseksi. Tämä olisi yksi tapa ylittää ammatillisia ja institutionaalisia rajoja, jolloin yksi henkilö voisi toimia osa-aikaisesti eri instituutioissa tai työnantajilla esim. sijaistamalla hoivapalveluiden henkilökuntaa, tekemällä suursiivouksia tai vuosinvestointeja erilaisissa laitoksissa ja ohjaamalla matkailualan ryhmiä eräretkillä. Kestävyyttä syntyisi paikallisuudesta, jatkuvuudesta ja yhteisöllisyydestä. (ks Susiluoma 2010)

Luontolähtöisten kuntoutusmenetelmien kokonaisvaltaisuudesta ja vaikuttavuudesta on myös tutkimusnäyttöä, ja toiminta tuottaa monenlaisia hyvinvointivaikutuksia. Green Care -menetelmät tarjoavat kiinnostavia, uusia ratkaisuja sosiaaliselle kuntoutukselle, joissa olemassa olevan yhteisön tuella rakennetaan asiakkaiden osallisuutta. Kriittisessä puheessa on epäilty mm. paluuta syyntekijärjestelmään, kun julkisuudessa esiteltiin vanhuspalveluiden järjestämistä perhekodeissa. Samoin työllistäminen maaseudulla on herättänyt epäilyksiä siitä, että maatilan henkilökuntaa pyritään käyttämään hyväksi halpana ”päivähoitopaikkana” työttömille. Vahvan ammatillisen osaamisen ja palveluiden turvaamisen kannalta voidaan tukeutua kuntoutuksen tavoitteisiin, niiden toteutumiseen ja asiakkuutta säätelevän sosiaalipalvelujärjestelmän lakisääteisiin tehtäviin. Eläimet, kasvintuotanto, luontomaisema, villi luonto ja kaupunkiluonto voivat tarjota uusia mahdollisuuksia asiakkaille peilautumisen, oman toiminnan näkyväksi tekemisen ja suoran palautteen saamisen avulla. Samalla Green Care -palveluiden toteutusmallit tarjoavat sekä alkutuotannon oheispalveluita että uusia ammattilaisten toimintaympäristöjä ja uusia yrityspolkuja.

Luontolähtöinen työllistäminen voi olla osa uuden ja kestäväen työn rakentamista erilaisissa yhteisöissä. Jääkö luontolähtöisyys tuottavuus- ja tehokkuusvaatimusten paineisiin, osaksi kestäväntöntä, alati epävarmaa ja jatkuvasti muuttuvia työmarkkinoita, yhdeksi prekaarin työn marginaaliksi? Vaihtoehtoja on lukuisia näiden ääripäiden välillä. Se, millaista politiikkaa harjoitetaan ja miten erilaisia, myös kestäviä ratkaisuja esim. erilaisten työllistämisen- ja koulutusmallien yhdistämistä tai sarjoitetun työn rakentamista tuetaan hallinnon eri tasoilla ja kansalaisten yhteistoimintana, ratkaisee miten hyvin tätä mahdollisuutta osataan ja voidaan hyödyntää. Uusien työmarkkinoiden toimivuutta rakennetaan joustavilla ja erilaisia elementtejä yhdistelevillä ratkaisuilla, joista luontolähtöisessä työllistämisenä on usein kysymys.



Kuva 7. Mielekäs toiminta
Äijälän Perhekoti. Kuva Heidi Määttänen

LÄHTEET

Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Helsinki: WSOY.

Creen Care -työkirja. 2014. Laadunhallinnan ja dokumentoinnin työväline. Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus MTT:n verkkosivut. Viitattu 20.9.2014. <https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/mtt/mtt/julkaisut/green-care-tyokirja-17.3.2014.pdf>.

Hannula, E. 2014a. Forssassa onnistuttiin saamaan työttömiä maataloilta töihin ensimmäisenä Suomessa. Yle Uutisten verkkosivut. Viitattu 30.9.2014. http://yle.fi/uutiset/forssassa_onnistuttiin_saamaan_tyottomia_maataloilta_toihin_ensimmaisena-suomessa/7489689.

Hannula, E. 2014b. Maatiloilla työskentelevä työtön ei saa olla navetassa tai traktorissa yksin. Yle Uutisten verkkosivut. Viitattu 30.9.2014. http://yle.fi/uutiset/maatiloilla_tyoskenteleva_tyoton_ei_saa_olla_navetassa_tai_traktorissa_yksin/7493558.

Helne, T., Hirvilampi, T. & Laatu, M. 2012. Sosiaalipolitiikka rajallisella maapallolla. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Hirvonen, J. & Skyttä, T. 2014. Luontolähtöiset hyvinvointipalvelut. Opas asiakastyöhön ja palveluiden kehittämiseen. Luontohoiva-hanke. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Honkonen, P. 2013. Hyvinvointia luonnosta Keski-Suomessa. Green Care -esiselvi-tyshanke 2013. Loppuraportti. Saarijärvi: Maaseudun sivistysliitto.

Jankkila, H. (toim.) 2012. Green Care - hyvinvointia pohjoisen luonnosta. Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkaisusarja C 30. Rovaniemi: Rovaniemen ammattikorkeakoulu.

Juutilainen, J. 2014. Raviratojen talous horjuu. Keskisuomalainen 21.9.2014.

Kasvio, A. 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Helsinki: Gaudeamus.

Korhonen, A., Liski-Markkanen, S. & Roos, I. 2011. Green Care - Vihreä hoiva maaseudulla. Taustaselvityksen yhteenvetoraportti. TTS:n julkaisuja 408. Nurmijärvi: Työtehoseura.

Laitinen, A. & Mäki-Tuuri, S. (toim.) 2014. Hevoset ja kunta- rajapintoja. Ypjä: Hippolis – Hevosalan osaamiskeskus ry.

Korhonen, A., Liski-Markkanen, S., Nikander, K. & Roos, I. 2012. Green Care - Vihreä Hoiva maaseudulla. Kyselyiden ja haastattelujen yhteenvetoraportti. TTS:n julkaisuja 413. Nurmijärvi: Työtehoseura.

Mustakangas, E. 2011. Green Care -toiminnan mahdollisuudet Kainuussa. Esiselvitys.

MTK Keski-Suomi vuosikertomus 2013. Viitattu 4.9.2014. http://www.mtk.fi/liitot/keskisuomi/toiminta/vuosikertomus/fi_FI/vuosikertomus_etu/_files/91584518758336256/default/Liiton_vuosikertomus_2013_netti.pdf.

Nissinen, S. 2011. Green Care -palvelutoiminnan mahdollisuudet Etelä-Savossa -esiselvitys. Hoiva-alan yritysten kartoitus. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Kajaani. Maataloustuottajain Pohjois-Suomen liitto ry.

OIVA-hankkeen loppuraportti. 2013. Viitattu 4.9.2014. <http://oivaprojekti.github.io/oivaprojekti.fi/sites/default/files/loppuraportti%202009-2013.pdf>.

Okulov, S. & Kinni, R.-L. 2011. Esiselvitys: Green Care -ajattelun mahdollisuuden pohjoissavolaisissa hyvinvointialan yrityksissä. Hyvix-hanke.

Salovuori, T. 2014. Luonto kuntoutumisen tukena. Tampere: Mediapinta.

Sinervo, L. 2014. Green Caren mahdollisuudet työttömien kuntoutuksessa. Esitelmä M/S Soste 2014 -risteilyllä. Viitattu 25.10.2014. http://www.slideshare.net/mssoste2014/ms-sosteleinisinervo?qid=9dc1031e-d5da-4011-ba89-aef4f61c5542&v=default&b=&from_search=1.

Soini, K. (toim.) 2014. Luonnosta hoivaa ja voimaa: Miten arvioida Green Care -toiminnan vaikuttavuutta. MTT Kasvu 21. Jokioinen: Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus.

Susiluoma, H. 2010. Valtion, kuntien, yritysten ja kolmannen sektorin uudet yhteistyömuodot ja -alueet maaseudulla. Kansalaisjärjestöteemaryhmä. Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä. Suomen nuorisoseurojen liitto. Viitattu 25.10.2014. [Http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/2967/RAPORTTI_final.pdf](http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/2967/RAPORTTI_final.pdf).

Urry, J. 2013. Ilmastomuutos ja yhteiskunta. Tampere: Vastapaino.

Vehmasto, E. (toim.) 2014. Green Care -toimintatavan suuntaviivat Suomessa. MTT Kasvu 20. Jokioinen: Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus.

LIITE 1. Haastattelut 2014.

LÄHIRUOKAPIIRIT

1. Jyväskylän opiskelijoiden luomupiiri
2. Korpilahden lähiruokapiiri
3. Laukaan lähiruokapiiri
4. Palokan lähiruokapiiri, Mukulaari

MAA-JA PUUTARHATILAT

5. Aholan lammastila
6. Ahontuvan tarhat
7. Heinämäen tila (LUOMU)
8. Huttulan puutarha
9. Järvenpään tila (LUOMU)
10. Kankaan tila
11. Kaunikkilan tila
12. Luukkosen puutarha, suoramyynti
13. Maatilamatkailu Kumpunen
14. Pirttiahon puutarha
15. Ränssin kievari
16. Ruusulan marja- ja viinitila
17. Tommolan taimitarha
18. Äijälän perhekoti

HEVOSTILAT

19. Maijan fysio- ja ratsastusterapiat
20. Mason ratsutalli
21. Mennalan ratsutila
22. Ravitali Anssi Niininen
23. Ruskan riemut
24. Special Partners Stable

JÄRJESTÖT JA YHDISTYKSET

25. JAPA ry, Jyväskylän kestävä kehitys
26. Jyväskylän Puutarhaseura ry
27. Jyväskylän seudun luonnonsuojeluyhdistys
28. Keski-Suomen maa- ja kotitalousnaiset
29. Keski-Suomen Hevosjalostusliitto
30. Pro Agria- Keski-Suomi
31. Sulkurannan siirtolapuutarhayhdistys

LIITE 2. Haastatteluteemat.

1. LUMO-projektin ja Green Care - julkaisun esittely
2. TYÖPROSESSI
Mitä työn tuloksena syntyy?
Mitä vaiheita työn toteutumisessa on?
Mitä työtehtäviä niihin sisältyy?
Teetkö kaikki tehtävät omana toimintana vai ostetaanko jotain myös ulkopuolelta?
3. TYÖN VAATIMUKSET
Minkälaisia työvälineitä siihen tarvitaan?
Mitä ammattitaitoa tai osaamista tarvitaan?
Millaista fyysistä tai psyykkistä voimaa työhön tarvitaan?
4. YHTEISTYÖ
Mitä yhteistyötahoja?
Miten yhteistyö muiden toimijoiden kanssa rakentuu?
5. TYÖN ARVIOINTIA
Kasaantuvatko työtehtävät?
Mitä tässä työssä oppii?
6. TYÖLLISTÄMINEN
Onko työsuhteessa olevia henkilöitä?
Onko kokemusta yhteistyöstä sosiaali- tai työllistämispalveluiden kanssa?
Osa-aikainen – kokoaikainen työsuhde ilman tukia, palvelun osto?
Mahdollisuudet esim. kuntouttava työtoiminta, työkokeilu ns. sanssikortti/duunikortti
7. JATKOTOIMET
raportti, ja palautekierros, yrityksen, yhdistyksen nimen julkaisu, kuvat,

Tervetuloa LUMO-pajaan

20.5. klo 13–16 Äijälä
18.6.klo 13–16 Könkkölä
10.9. klo 13–16 Äijälä

27.11. Julkistamistilaisuus – luontolähtöisiä työllistymismahdollisuuksia



Loppuraportti

Sanni Hirvonen
Katja Valtonen

Työelämälähtöinen kehittämistoiminta
Elokuu 2014

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaali- ja terveysala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES


Sisältö

Johdanto	3
1 Toteutus	3
2 Tutkimuskysymykset	4
3 Haastattelun tulokset	6
3.1 Loppukeskustelu	9
4 Haastattelun onnistuminen	10
5 Itsearviointi	11
Lähteet	12

Johdanto

Toteutimme ryhmähaastattelun 18.6.2014 Äijälän perhekodilla kuntouttavaan työtoimintaan osallistuville. Haastatteluun osallistui myös kaksi vapaaehtoistyöntekijää. Projektimme liittyy Luontolähtöinen työllistäminen -hankkeeseen, jonka tavoitteena on uusien toimintaympäristöjen ja mahdollisuuksien luominen ja kartoittaminen työllistymisen kentällä, luontolähtöisten toimintojen monipuolistaminen sekä uusien työ- ja toimintakykyä parantavien toimintamallien kehittäminen ja siten pitkäaikaistyöttömyyden ja siitä aiheutuvia haasteiden ennaltaehkäisy. (Era 2013, 3.) Kysymyksessä oli ryhmähaastattelu, joka toteutettiin pienissä ryhmissä ja lopuksi yhdessä keskustellen. Haastateltavien sukupuolijakauma oli viisi naista ja viisi miestä.

1 Toteutus

Saavuttuamme Äijälän perhekodille, oli kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia jo kokoontuneena pihamaalla olevaan kotaan virittelemään tulta. Työyhteisö oli sopinut kokoontumispaikaksi kodan. Työtoiminnassa kävijöitä saapui kodalle rauhalliseen tahtiin, kun ensimmäiset paikallaolijat paistoivat makkaraa. Tunnelma kodassa oli kepeä, keskusteleva ja toimelias.

Haastateltavia saapui paikalle 10, joista kahdeksan oli kuntouttavaan työtoimintaan osallistujia ja kaksi puutarhalla toimivaa vapaaehtoistyöntekijöitä. Aloitimme työskentelyn esittäytymällä ryhmälle, kertomalla olevamme Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijoita, jotka työelämälähtöisen kehittämistoiminnan kurssin puitteissa toimivat Luontolähtöisen työllistämisen hankkeessa. Kerroimme, että tarkoituksenamme on tehdä ryhmähaastattelu Äijälän puutarhalla työskentelevien kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden kokemuksista puutarhatyöskentelystä ja että aineistoa tullaan käyttämään Luontolähtöisen työllistämisen projektiraportissa, joka julkaistaan loka-kuussa. Annoimme projektipäällikön yhteystiedot, mikäli osallistujat haluaisivat käsiinsä kyseisen raportin jälkikäteen luettavakseen. Toimme esille, että haastattelu on luottamuksellinen ja haastatteluun osallistuneiden henkilöllisyys ei tule esille aineistossa eikä julkaisussa. Käytyämme läpi nämä perustiedot, hälvesimme viraantunei-

suuden kokemusta käymällä nimikiirroksen ryhmässä. Tämän jälkeen jaoimme vielä tutkimuslupalomakkeet, ja kun lomakkeet oli allekirjoitettu ja kerätty talteen, aloitimme varsinaisen haastattelutyöskentelyn.

Alkuperäiseen suunnitelmaamme kuului lämmittelytehtävä, jossa tarkoituksena oli koostaa mindmap -tyyppisesti isolle paperille post it -lapuista kauniita havaintoja liittyen Äijälän puutarhaan. Koska haastattelutilanne kuitenkin viivästy odotellessamme kaikkia haastatteluun osallistuneita tulevaksi, ja koska kodan olosuhteissa paperityöskentely oli haastavampaa, kuin mielikuvamme mukaisessa tilassa pöydän ääressä Äijälän tuvassa, päätimme ohittaa haastatteluun virittävän lämmittelytehtävän. Koimme, että koska haastatteluympäristö oli epämuodollinen ja haastatteluun osallistuneiden puutarhalla työskentelevien joukko oli entuudestaan jo ryhmäytyntä ja toisilleen tuttu, ei kyseiselle tehtävälle ollut tarvetta.

Pyysimme osallistujia jakautumaan pieniin kolmen ja kahden hengen ryhmiin. Ryhmiä syntyi yhteensä viisi. Jaoimme jokaiselle ryhmälle paperin, kynän ja kirjoitusalus-tan. Haastattelun rakenteeseen kuului porinaryhmä -tyyppinen työskentely, jossa annoimme haastateltaville yhden kysymysosion kerrallaan, josta he ensin pääsivät keskustelemaan yhdessä, ja sen jälkeen kirjaamaan syntyneet ajatukset paperille.

Käytyämme kysymykset läpi tällä tekniikalla siirryimme haastattelun toiseen vaiheeseen, jossa kävimme läpi kysymykset ja haastateltavilta nousseita ajatuksia ryhmä kerrallaan. Pidimme tilanteen luonteen yhä epämuodollisena ja keskustelunomaisena. Tarkoituksena oli, että keskustelun myötä syntyy kirjallisen materiaalin tueksi koko ryhmän yhteisessä dialogissa mahdollisesti lisää havaintoja ja kokemuksen laatua tarkentavia kommentteja. Haastattelijoina teimme työnjaon, jossa toinen ohjasi ryhmäkeskustelua ja toinen toimi haastattelun kirjurina.

2 Tutkimuskysymykset

Toimeksiantajan asettaman tavoitteen mukaisesti ryhmähaastattelun pyrkimyksenä oli saada tietoa asiakkaiden kokemuksista, mikä merkitys puutarhalla ja ympäristöllä it-sellään heille on. Toinen tavoite oli saada selville, kuinka työtoimintaan osallistuvat

tunnistavat itsenäisesti työtoiminnan kuntouttavia ja eheyttäviä elementtejä, vai tunnistavatko he niitä ylipäätänsä. Koostimme kysymykset toimeksiantajan ohjeiden mukaisesti kuntouttavan työtoiminnan tavoitteiden sekä Green Care -palveluiden ominaispiirteisiin tutustumisen pohjalta.

Sosiaali- ja terveysministeriön sivustojen (2012) mukaan kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on ennaltaehkäistä työttömyyden kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn ja siten ennaltaehkäistä syrjäytymistä tarjoamalla heille työtoimintaa ja palveluita. Kuntouttava työtoiminnan tarkoituksena on vahvistaa asiakkaan elämän- ja arjenhallintataitoja sekä työ- ja toimintakykyä. (Kuntouttava työtoiminta 2012)

Green Care on moninaista luontolähtöistä hyvinvointitoimintaa, jonka ominaispiirteitä ovat luonnon elementit, toiminta ja yhteisöllisyys. Joissakin menetelmissä painottuu oma kokemuksellisuus luontoympäristön moniaistisuuden kautta, ja toisaalta joissakin toiminta ja yhdessä tekeminen. Luonto nopeuttaa ja vahvistaa toiminnalle asetettujen tavoitteita. Tekeminen luontoympäristössä tuottaa yleensä mielihyvää ja aktivoi. Green Caren kontekstissa vuorovaikutus liittyvä yksilön yhteisöön. Yhteisöllisyydestä syntyy osallisuuden ja hyväksytyksi tuleminen tunne, ja voi lisätä toiminnan vaikuttavuutta sekä suojella terveyttä. (Mitä Green Care on? 2014.)

Monille luontolähtöisille menetelmille on yhteistä luonnon elementit, toiminta ja yhteisöllisyys. Joissakin menetelmissä korostuvat luontoympäristön moniaistinen ja omaehtoinen kokeminen, toisissa luontoon liittyvä toiminnallisuus tai yhteisöllisyys (kts. Soini et al. 2011). Useissa menetelmissä kaikki nämä elementit ovat läsnä. Pyrimme muodostamaan haastattelukysymyksistä avoimia kysymyksiä, jotka kannustavat haastateltavaa kuvailemaan omaa kokemusta laadullisesti tarkemmin. Kiinnitimme huomiota siihen, että kysymykset eivät olisi vaikeaselkoista ammattislangia, vaan helposti lähestyttäviä ja ymmärrettäviä. Vastausten totuudenmukaisen sävyn ja olennaiseksi valikoitujen havaintojen nousemisen kannalta oli lisäksi tärkeää, että kysymysten asettelut olisivat mahdollisimman neutraaleja, eivätkä johdattelisi vastauksia mihinkään ennalta-arvattuun tai toivottuun suuntaan. Jaoin kysymykset kolmen osioon:

1. Ympäristö ja puutarha

Millaisena koet Äijälän puutarhan? Mikä on sinulle merkityksellistä puutarhassa?

2. Itsetuntemus

Oletko oppinut itsestäsi uusia puolia työntekijänä? Millaisia asioita?

3. Työelämän valmiudet

Millaisia työelämän valmiuksia Äijälän puutarhassa pääsee harjoittelemaan? Millaisissa asioissa koet itse kehittyneesi?

3 Haastattelun tulokset

1. Ympäristö ja puutarha

Haastattelun ensimmäisessä kysymyksessä, joka koski Äijälän puutarhaa ympäristönä sekä merkityksellisiä asioita puutarhassa, tulee vahvasti ilmi, että Äijälän puutarhassa kuntoutuksessa työtoiminnassa olevien asiakkaiden kesken korostuu yhteishenki, sosiaalisen kanssakäymisen tärkeys sekä mukavat työkaverit. Erityisen merkityksellistä on myös luonnonläheinen, omanlaisensa ympäristö kaukana kaupungin hulinasta. Yhdessä vastauspaperissa asiaa on kuvailtu sanoin ”*Luonto on ympärillä ja kukoistus vie mennessään!*” Nämä asiat oli mainittu lähes jokaisessa vastauspaperissa. Lähes puolessa vastauksista tuli myös ilmi, että Äijälä ympäristönä on kiva ja viihtyisä paikka työskennellä, jonka lisäksi se on sopivan maalainen ympäristö, jossa oppii uusia asioita. Lisäksi on mainittu muun muassa omien ajatusten tärkeys, raitis ilma ja oman kädenjälkensä näkeminen työssä. Seuraavassa taulukossa on listattuna kaikki vastanneiden ilmaisemat asiat heidän omien sanojensa kautta ja niitä yhdistellen. Perään olemme lisänneet lukumäärän, kuinka monessa vastauspaperissa sama asia on toistunut kaikkiin viiteen vastauspaperiin nähden.

Millaisena koet Äijälän puutarhan?

Mikä on sinulle merkityksellistä puutarhassa?

Kiva paikka tehdä töitä 2/5
Luonnonläheinen, oma ympäristö, kaukana kaupungin hulinasta 4/5
Oppii hyödyllisiä taitoja 2/5
Viihtyisä 2/5
Sopivan maalainen 2/5
Omat ajatukset
Rikkaruohot kuriin
Mukavia työkavereita, sosiaalinen kanssakäyminen, hyvä henki 4/5
Eri tila kuin puutarha
Näkee oman kädenjälkensä työssä
Tölkkien keräys
Raitis ilma
Hyvät safkat
Eläimet
Joutotyöt
Puutarhassa ihmiset ovat hyvällä tuulella pääosin. Riippuu ihmisten omista lähtökohdista.
Kasvit on kivoja, rikkaruohot ärsyttää.

2. Itsetuntemus

Kysyimme haastateltavilta, ovatko he oppineet itsestään uusia puolia työntekijänä ja jos ovat, niin millaisia asioita. Vastauksissa esiintyi uusien taitojen oppimista ja taidot liittyivät esimerkiksi sosiaalisiin taitoihin sekä peltotöiden oppimiseen. Myös tunnollisuuden, ahkeruuden ja pitkäjänteisyyden kehittyminen mainittiin. Pitkäjänteisyyden kehittymistä on kuvattu yhdessä vastauspaperissa sanoin *“ei heti valmista, pystyy seuraamaan kasvien kasvua. Vihreä väri rauhoittaa”*. Yhdessä vastauspaperissa mainittiin myös, että puutarhalla on huomannut tekevänsä enemmän ruumiillista työtä kuin oli uskonut. Vain yksi vastaaja kymmenestä oli sitä mieltä, ettei ole oppinut uusia taitoja. Taulukossa luettavissa haastateltavien vastauksia.

Oletko oppinut itsestäsi uusia puolia työntekijänä? Millaisia asioita?
Oppii sosiaalisemmaksi
Oppii uusia taitoja
Oppii peltotöitä
Jaksaa tehdä ruumiillista työtä enemmän kuin luuli
Tunnollisuus
Ahkeruus
Tullut tehokkuutta työskentelyyn
Pitkäjänteisyys
En ole oppinut

3. Työelämän valmiudet

Haastattelumme viimeinen osa keskittyi työelämävalmiuksiin ja siihen, millaisia työelämävalmiuksia Äijälän puutarhassa pääsee harjoittelemaan ja millaisissa asioissa kokee itse kehittyneensä. Merkittävimmiksi nousivat puutarhurin, *“viherpeukalon”*

alan opettelu, siihen liittyvät puutarha- ja peltotyöt, muun muassa kitkeminen, maan kääntäminen sekä istuttaminen. Toiseksi tärkeäksi asiaksi nousi rutiinien muodostuminen ja säännöllisyys, mainittuna säännöllinen päivärytmi ja herääminen. Myös sosiaaliset tilanteet ja muiden seurassa oleminen koettiin tärkeiksi työelämän valmiuksiksi. Myös vastuunotto ja itsetuntemuksen myötä tapahtunut itsevarmuuden kasvu työntekijänä mainittiin, samoin fyysisen kunnon kehittyminen. Yhdessä vastauspaperissa epäroitiin, *ettei olla välttämättä hirveästi saatu valmiuksia*, mutta epäröinnin jälkeen niitä oli kuitenkin löytynyt. Taulukossa on vielä luettavissa haastateltavien vastauksia.

Millaisia työelämävalmiuksia Äijälän puutarhassa pääsee harjoittelemaan? Millaisissa asioissa koet itse kehittyneesi?
Säännöllinen päivärytmi
Puutarhurin, "viherpeukalon" alaa: puutarha- ja peltotöiden opettelu 3/5
Sosiaaliset tilanteet, toisten ihmisten kanssa oleminen 2/5
Fyysinen kunto
Itsevarmuutta työntekijänä itsetuntemuksen ja tunnollisuuden kautta
Rutiini
Herääminen säännöllisesti
Vastuunotto
Ei olla välttämättä hirveästi saatu valmiuksia

3.1 Loppukeskustelu

Sen jälkeen, kun ryhmät olivat saaneet pohtia ja kirjoittaa vastauksiaan, kävimme vielä yhteisen kierroksen samojen kysymysten pohjalta, jossa halukkaat saivat kertoa omia mielipiteitään ja näkemyksiään. Keskustelua syntyi luontevasti ja toinen meistä haastattelun ohjaajista toimi keskustelun aloittaja toisen tehdessä muistiinpanoja, kes-

kustelun pohjalta syntynyttä yhteenvetoa. Keskustelussa nousi esille paljon samoja asioita, kuin edellä olevista taulukoista ja tähän kappaleeseen olemme keränneet vielä uusia asioita, joita keskustelussa nousi. Itsetuntemukseen liittyen nousi keskustelua siitä, että puutarhalla on tilaa omille ajatuksille ja siellä tulee mietittyä paljon erilaisia asioita, maailmanmenoa ja politiikkaa. Esille tuli myös kommentti *“Jaksaa tehdä enemmän töitä kun luulis ehkä. Ei sitä tiedä ennen kuin kokeilee.”* Työelämävalmiuksista nousi tässäkin keskustelussa tärkeimmäksi puutarhan hoitoon liittyvien valmiuksien oppiminen, askel askeleelta, niin että varmasti sisäistää homman. Työnhakuun liittyen nousi kommentti siitä, että töitä hakiessa voi sanoa olevansa tunnollinen, kun tietää sen itse kasvaneen itsetuntemuksensa kautta. Keskustelun lopussa yksi haastateltavista totesi vielä *“Täällä huomaat, että ihmiset voi olla ihan hyviä ihmisiä”*.

4 Haastattelun onnistuminen

Koimme haastattelun onnistuneeksi, vaikkamme voineetkaan noudattaa täysin tekemäämme suunnitelmaa. Mukauttamalla suunnitelmaamme siitä tuli tilanteeseen sopivampi ja käyttökelpoisempi. Ilmapiiiristä huomasimme, että puutarhalla työskentelevä ryhmä on tekemisen lomassa hitsautunut yhteen ja tämä vaikutti myönteisesti myös haastatteluilmapiiiriin, joka oli rento ja luonteva. Haastateltavat osallistuivat keskusteluun vaivatta ja keskustelivat yhdessä vastauspaperille kirjoitettavista asioista. Etenimme hitaimman ryhmän tahtiin, jotta kaikilla oli mahdollisuus pohtia asioita hätköimättä. Ulkopuolisina haastattelijoina meille välittyi mielikuva, että puutarhalla työskentelevillä oli Äijälästä ja sen toiminnasta vahva osallisuuden ja omistajuuden kokemus. Tämä välittyi siten, että erityisesti pidempään puutarhalla työskennelleet kuntoutujat isännöivät kodalla meitä vierailijoina ystävällisessä ja tuttavallisessa hengessä. Haastattelun tuloksista pystyy päättämään, että kuntouttavaan työtoimintaan liittyvät tavoitteet sekä Green Care -menetelmän vaikutus toimivat tarkoituksenmukaisella tavalla toiminnassa. Asiakkaat ja vapaaehtoiset nostivat samoja havaintoja ja kehitysaskeleita esiin, jotka löytyvät virallisten lähteiden toiminnan kuvauksista.

Koimme myös onnistuneeksi haastatteluvalinnaksi puheen ja kirjoittamisen sekä pienryhmätoiminnan ja isommassa porukassa keskustelemisen yhdistelmät, sillä se tuotti monipuolisen aineiston. On yksilökohtaisia eroja siinä, ilmaiseeko itseään mieluum-

min kirjoittamalla vai puhumalla, ja uskaltaako puhua isossa porukassa, vai onko helpompaa keskustella intiimimmin pienemmässä ryhmässä tai pareittain. Näin mahdollistimme että jokaisen ääni tuli kuuluviin haastattelussa.

5 Itsearviointi

Koimme työparina yhteistyömme sekä projektimme osion toteutuksen onnistuneeksi. Kummankin työpanos näkyy toteutuksessa ja olimme jakaneet vastuualueet liittyen haastattelutilanteeseen jo ennen ryhmähaastattelua. Myös projektisuunnitelman teimme tiiviissä yhteistyössä ja vastuualueita jakaen.

Haastavaksi tehtävän toteutuksessa koimme tiedonkulkuongelmat. Meidän tehtävämme toteutuksen aikataulu viivästyí alun perin asetetusta, koska emme saaneet yhteyttä toimeksiantajaamme niinä kahtena viikkona, jolloin olimme varautuneet työskentelemään projektisuunnitelman ja sen toteuttamisen eteen kesäopintojaksolla. Myös Äijälän perhekotiin yhteydenpito takkusi, sillä yhteydenottovälineeksi ennalta sovittuihin sähköposteihin ei vastattu. Myöhemmin puhelimessa saimme kuitenkin sovittua haastattelupäivän ja yhteyshenkilön varsinaisen paikan työntekijän siirtyessä kesälomalle.

Saimme projektityöskentelyn kautta lisätietoa tutkimustyön teosta, ryhmähaastattelusta menetelmänä, luontolähtöisen työllistämisen hankkeesta sekä kuntouttavasta työtoiminnasta. Saimme myös esiymmärryksen Green Care -toimintamallista, joka innostaa syventymään aiheeseen mahdollisesti myöhemmin. Tulevina sosionomeina varsinkin ryhmähaastattelumenetelmien osaaminen sekä tietämys kuntouttavasta työtoiminnasta voivat olla tarpeellisia.

Itse haastattelijana oli hienoa huomata, kuinka tärkeää puutarhalla työskentely kuntoutujille on ja kuinka paljon se antaa heille voimavaroja sekä struktuuria ja mielekästä sisältöä arkeen. Tekemämme haastattelun pohjalta voimme vain todeta, että tämän tyyppistä toimintaa tulee jatkaa ja kehittää, sillä se lisää kuntoutujien itsetuntemusta sekä työelämävalmiuksia ja yhdessä toimiminen kehittää sosiaalisia taitoja. Toivottavasti tämän projektin aineiston perusteella tämänlaisen toiminnan kehittämiseen paneudutaan ja aineisto, jossa kuuluu kuntoutujien oma ääni, otetaan huomioon.



Lähteet

Era, T. 2013. Luontolähtöisen työllistämisen kartoitus. ESR-projektisuunnitelma.

Kuntouttava työtoiminta. 2012. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu: 23.7.2014.
<http://www.stm.fi>, sosiaali ja terveystyötoiminta, kuntoutus, kuntouttava työtoiminta.

Mitä Green Care on? 2014. Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus MTT. Viitattu: 23.7.2014.
<https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/mtt/hankkeet/greencare/mita>.

Green Care- projekti

Ryhmähaastattelu Nuorten Taidetyöpajalla

Noora Happonen ja Veera Hämäläinen

Raportti
Huhtikuu 2014

Sosiaali- ja terveysala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULL
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Sisältö

1. Johdanto	2
2. Haastattelun toteutus	2
3. Tulokset.....	3
4. Haastattelun onnistuminen	5
5. Itsearviointi.....	6
Liitteet	8
Liite 1	8
Liite 2	10

1. Johdanto

Toteutimme ryhmähaastattelun 9.4.2014 Nuorten Taidetyöpajalla koskien nuorten odotuksia Green Care- projektilta sekä heidän ajatuksiaan luontolähtöisestä työllistymisestä ja kuntoutuksesta. Ryhmähaastattelun muoto oli toiminnallinen, jossa jokainen osallistuja pääsi kertomaan omia ajatuksiaan ja mielipiteitään valmiiden kysymysten avulla. Haastatteluun osallistui kahdeksan nuorta, jotka olivat itse Taidetyöpajalla ohjaajajarjoittelijoita. Sukupuolijakauma oli viisi poikaa ja kolme tyttöä.

2. Haastattelun toteutus

Jaoin kahdeksan hengen ryhmän pareittain. Ensimmäisenä pyysimme osallistujia miettimään mitä ajatuksia ja mielikuvia luontolähtöisyys ja Green Care tuo mieleen. Tähän olimme tuoneet materiaaliksi leikattavia lehtiä. Jokainen pari työsti posterin aiheesta, jonka kävimme yhdessä lävitse. Kaiken kaikkiaan nuorten mielikuvat liittyivät luontoon, maatalouteen sekä puutarhoihin. Myös positiiviset mielikuvat kuten iloa, hyöty, voima ja terveys nousivat esiin postereista (liite 1).

Ennen varsinaista haastatteluosuutta avasimme hieman mitä Green Care- projektilla tarkoitetaan ja millaisia työllistämisen- ja toimintamuotoja on projektin puitteissa jo käynnistetty. Tässä välissä nuorilla oli mahdollisuus myös kysyä lisäkysymyksiä.

Varsinaiseen haastatteluosuuteen olimme tuoneet paperit, johon olimme valmiiksi kirjoittaneet kysymykset: Millainen luontolähtöinen työllistäminen kiinnostaa sinua? Mitä mahdollisuuksia luontolähtöisessä työllistymisessä on? Millaisia haasteita näet luontolähtöisessä työllistymisessä? Millaisia Mahdollisuuksia näet luontolähtöisessä työllistymisessä? Millaiseen luontolähtöiseen toimintaan voisit itse osallistua? Mitä odostat luontolähtöiseltä työllistymiseltä/kuntoutukselta? Nämä paperit kiersivät jokaisella parilla ja he saivat vapaasti kirjoittaa ajatuksiaan niihin. Lopuksi kävimme vielä läpi ryhmän kanssa mitä papereihin oli tullut ja kysyimme oliko jollain jotain lisättävää vastauksiin.

3. Tulokset

Seuraavaksi avaamme millaisia vastauksia nuoret antoivat esittämiimme kysymyksiin. Lopussa on liitteenä kuvat postereista sekä luettelona nuorten antamat vastaukset (liite 2).

1. Millaiseen luontolähtöiseen toimintaan voisit itse osallistua?

Monipuolinen luonnossa tapahtuvat toiminta nousi esille tätä kysymystä käsiteltäessä. Tunnistimme vastauksista kolme yläkäsitettä, joiden alle vastaukset saadaan luokiteltua.

Eläimet	Maatalous	Luonnossa toimiminen
Eläintenhoito	Puunkaato	Seikkailukasvatus
Minkkipyynti	Mehiläisfarmarointi	Kalastus
	Perunannosto	Veneily
	Metsänhoito	Vaeltaminen
	Tarhurointi	Sienestys
	Viljelyjutut	Marjastus
	Maatilat	Shamanismi
	Puutarhanhoito	

Taulukko 1

Näiden lisäksi kaupunkien luonnollistaminen nousi esiin yhtenä toiminnanmuotona.

2. Millaisia haasteita näet luontolähtöisessä työllistymisessä

Työpaikat, niiden sijainti, vähäisyys sekä toimintaan motivoituminen nähtiin suurimpana haasteena. Nuorten näkemys oli, että yleisestikin työllistyminen on hankalaa. Nuoret kaipasivat myös lisää tietoa mahdollisista työpaikoista. Myös nuorten omaa motivaatiota ruumiilliseen työhön pohdittiin. Kustannukset nousivat myös esiin keskustelussa. Myös tarpeen ja tarjonnan kohtaaminen koet-

tiin haasteena, koska työttömiä nuoria on eniten isoissa kaupungeissa, joissa taas ei välttämättä ole tämänkaltaisia työllistymismahdollisuuksia.

3. Mitä mahdollisuuksia luontolähtöisessä työllistymisessä on?

Mahdollisuuksina luontolähtöisessä työllistämisessä nuoret näkivät työpaikkojen lisääntymisen, mökkeilyn mahdollisen kaupallistamisen, maatalouden profiilin nostamisen sekä nuorten hyvinvoinnin lisäämisen. Ekologisina mahdollisuuksina nähtiin luonnosta huolehtiminen, kalastus- ja metsästyskoulutus, sienestys ja marjastus sekä luontokuvaus.

4. Mitä odotat luontolähtöiseltä työllistymiseltä/kuntoutukselta?

Nuorten odotukset luontolähtöiseltä työllistymiseltä ja kuntoutukselta voidaan jakaa ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin. Selkeästi luonnon terveyttä edistävä näkökulma sai tukea nuorten odotuksissa ja mielikuvissa.

Ulkoiset	Sisäiset
Ulkoilmaa	Hyvää mieltä
Kestävä kehitys	Rauhaa sielulle
Kasveja	Virkistystä
Eläimiä	Terveyden edistämistä
Hippejä ja maajusseja	Kuntoutuminen
Työllistyminen	Lääkkeet pois
Eläinten silittäminen	Mukavaa työtä
Luonnon huomiointi	Stressi kaikkooa
Yksinkertaisia toimia	Rentoutusta
	Itsevarmuuden kasvatus

Taulukko 2

5. Millainen luontolähtöinen työllistäminen sinua kiinnostaa?

Tätä kysymystä käsiteltäessä puutarhanhoito sai selkeästi eniten kannatusta. Myös luonnossa tapahtuva toiminta kuten retkeily, seikkailukasvatus ja vaeltaminen oli mainittu useita kertoja. Myös ajatus työskentelemisestä löytöeläin-

tarhoilla tuli mainituksi. Maatilat, viljely, metsänhoito ja eläintenhoito mainittiin myös.

4. Haastattelun onnistuminen

Alusta alkaen osallistujat lähtivät hyvin mukaan toimintaan. Alussa tehdyt posterit ja johdatus aiheeseen kuvien avulla onnistui hyvin ja jokainen toi esille ajatuksiaan. Haastattelutunnelma oli rentoutunut, joka näkyy myös osassa vastauksista. Tähän varmasti vaikutti se, että osallistujat olivat toisilleen ennestään tuttuja, jolloin jokainen uskalsi tuoda esille omia ajatuksiaan ja mielipiteitään. Tämä näkyi myös varsinaisten haastattelukysymyksien osalta. Osallistujat vaikuttivat myös aidon kiinnostuneilta aiheesta. Oletamme, että lopputulos oli näin toiminnallisesti toteutettuna parempi kuin esimerkiksi kysymyslomakkeella toteutettu haastattelu. Odotimme osallistujaryhmän olevan suurempi, mutta tapa, jolla olimme päättäneet haastattelun toteuttaa, sopi myös tälle pienemmälle ryhmälle, joten emme joutuneet muokkaamaan suunnitelmiamme.

Ennen varsinaista haastatteluosuutta osallistujat esittivät meille vielä tarkentavia kysymyksiä luontolähtöisestä työllistymisestä, joihin pyrimme vastaamaan omaan tietämyksemme pohjalta antaen konkreettisia esimerkkejä. Varsinaisessa haastatteluosuudessa koimme hyvänä, että kysymyspaperit kiersivät parilta toiselle, jolloin jo edellisen parin kirjoittamat vastaukset toivat ideoita muille pareille. Lopuksi vastauksia läpikäynteessä muutamaan kohtaan tuli vielä lisähuomioita. Papereiden läpikäyminen oli myös meille haastattelijoille hyödyllistä, koska tällöin saimme tarkennettua niitä vastauksia, jotka jäivät meille epäselviksi. Haastattelun lopuksi kiitimme osallistujien panosta projektin onnistumisen kannalta ja painotimme miten tärkeää tietoa he ovat projektille antaneet.

Yhteistyö Taidetyöpajan kanssa sujui ongelmitta. Oli myös mukava kuulla, että tästä haastattelusta on molemminpuolinen hyöty, koska Taidetyöpaja suunnittelee omaa luontolähtöistä toimintaansa ensi syksyksi. Myös haastattelijoiden yhteistyö sujui ongelmitta, vaikka emme olleet jakaneet rooleja haastattelutilanteeseen.

Pohdimme jälkikäteen, olisiko ollut mahdollista synnyttää vielä enemmän keskustelua aiheesta, vaikka keskustelua oli toki jonkin verran haastattelua tehdessä. Olisimme

voineet myös kertoa omat opiskelualamme esittelyvaiheessa, mutta yksi osallistujista kysyikin sitä haastattelu aikana.

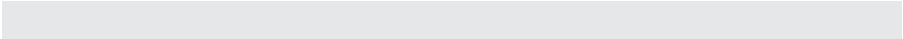
Kaiken kaikkiaan haastattelu onnistui hyvin. Oletamme, että tulokset joita keräsimme, tuovat hyödynnettävää informaatiota siitä, millaista luontolähtöistä toimintaa kohde-ryhmä odottaa sekä tietoa millaisia haasteita nuoret näkevät luontolähtöisessä työllistymisessä.

5. Itsearviointi

Green Care- projektissa mukana oleminen on ollut aluksi haastavaa mutta myös mielenkiintoista ja opettavaista. Haasteita on tuonut aikataulutus, koska molemmat haastattelijat ovat tehneet työelämänharjoittelua ja muita kursseja yhtä aikaa toteutuksen kanssa. Myös tehtävän rajaaminen ja keskeiset sisällöt olivat aluksi hieman epäselvät, mutta saimme tähän apua projektinohjaajalta. Olisimme voineet suunnitella aikataulutuksen kurssin toteuttamista varten hieman paremmin, mutta kaikki toteutui kuitenkin ajallaan. Hieman harmillista oli, ettemme päässeet koko projektityöryhmän palaveriin, koska heidän kartoitusosionsa on jäänyt meille epäselväksi. Olisi ollut hyödyllistä, että meillä olisi ollut heiltä saatua tietoa ennen haastattelun tekoa, koska kartoituksen tulokset olisivat antaneet meille konkreettisia esimerkkejä luontolähtöisestä toiminnasta Keski-Suomen alueella.

Molemmat haastattelun tekijät ovat yhtä mieltä siitä, että Green Care- projektissa mukana oleminen on ollut mielenkiintoista siksi, että luontolähtöinen työllistyminen on ajankohtainen aihe yhteiskunnassa. Myös kiinnostus nuoriin kohdistuvista palveluista ja kuntouttavasta toiminnasta on lisääntynyt projektin myötä. Molempien haastattelijoiden opinnäytetyöt myös liittyvät luontoon, joten osallistuminen nimenomaan tähän projektiin oli selkeää.

Ammatillisesti (toimintaterapeutti ja sosionomi) projekti antoi kokemusta ryhmähaastattelun organisoinnista ja pitämisestä. Vuorovaikutteinen haastattelumenetelmä tuki molempien ammattitaitoa. Projektin kautta pääsi myös tutustumaan Nuorten Taide-työpajaan joka laajensi sosiaalialan kentän tuntemusta Keski-Suomen alueella. Myös



moniammatillisen yhteistyön tekeminen projektin kautta oli virkistävää ja mielekästä. Oli myös hyödyllistä tehdä haastattelu entuudestaan tuntemattomille nuorille.

Molemmat kokivat kurssin hyödylliseksi, koska yhä useampi alalla työskentelevä työllistyy erilaisiin projekteihin. Kurssi antoi näkemystä projektikonaisuuden hallinnasta sekä antoi tietämystä erilaisista projekteista joita JAMK hallinnoi.



Mökkeilyn "kaupallistaminen", kalastus ja metsästys koulutus, maatalouden uudelleen esiin tulo, siinä ja marjastus, lisää työpaikkoja!, luonnosta huolehtiminen, luontokuvaus, vaikka mitä!, nuorten hyvinvointi



Hyvää mieltä, rauhaa sielulle, virkistystä, terveyden edistämistä, ulkoilmaa, kestävä kehitys, kasveja, eläimiä, hippejä ja maajusseja, työllistyn/kuntoutun, lääkkeet pois, mukavaa työtä, stressi kaikkoa, rentoutusta, eläinten silitely, luonnon huomiointi, hyvinvointi, terapeuttista, itsevarmuuden kasvatus, yksikertaisia toimia



löytöeläintarhojen inhimillistäminen – eläintenhoitotyötä ulkopuolelta tarjottuna tarhoille, eläintenhoito, puutarhanhoito, eräjormailu, puutarhat, maatilat, seikkailukasvatus, viljely, vaellus, metsänhoito, retkeily, leireily

PERUSTIEDOT

1. Mikä kunta:
2. Työttömien määrä kunnassa:
3. Yli 500 päivää työttömänä olleiden määrä kunnassa:

PALKKATUKITYÖ

4. Kuinka monta henkilöä työllistettiin vuonna 2014 palkkatuen avulla kunnan omiin hallintokuntiin ?
 - a. keskimäärin _____ henkilöä
 - b. kunta ei työllistä palkkatuen varassa
5. Työllistettiinkö työttömiä työnhakijoita joihinkin seuraavista kunnan omista luontolähtöisistä kohteista?
(vapaa valinta)
 - a. puistotyöt
 - b. metsän harvennus
 - c. viheralueiden siistiminen
 - d. muu _____
 - e. ei luontolähtöisiä työllistämiskohteita
6. Toteutettiinko palkkatukityöllistämistä siirtämällä työllistettyjä henkilöitä toisen työnantajan tehtäviin?
 - a. keskimäärin _____ henkilöä
 - b. Ei siirretty toisen työnantajan tehtäviin
7. Jos siirtämistä tapahtui, niin siirrettiinkö työnhakijoita joihinkin seuraavista luontolähtöisistä kohteista?
 - a. maatalojen työt
 - b. eläintilojen työt
 - c. puutarhan tai taimitarhan työ
 - d. maisemointityö
 - e. luonnonsuojelullinen työ
 - f. työ luontoalan järjestöissä
 - g. työ eläimiin liittyvissä järjestöissä
 - h. Muu, mikä

8. Onko kunnan työllistämisen tukena toiminut jokin seuraavista projekteista:
 - a. LAPE-projekti (perinne- ja kulttuurirakentaminen, maisemointityöt)
 - b. OIVA-projekti (maatila- ja metsätyöt)
 - c. Työllistävä hevonen (hevostoimintaan liittyvät työt)
 - d. Muu luontolähtöinen projekti, mikä:
 - e. Ei luontoon liittyvää työllistämiprojektia

 9. Miten projektin toimintamallia on hyödynnetty kunnan omassa työllistämistoiminnassa?
-

KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

1. Kunka monta asiakasta oli vuonna 2014 _____ asiakasta
2. Miten kuntouttava työtoiminta järjestetään pääasiallisesti:
 1. kunnan omana työnä,
 2. ostopalveluna järjestöiltä,
 3. ostopalveluna yksityiseltä sektorilta
 4. kunnassa ei järjestetä kuntouttavaa työtoimintaa

3. Hyödynnetäänkö kuntouttavassa työtoiminnassa jotain seuraavista luontoympäristöistä?
 1. maatilaympäristö
 2. eläintilojen ympäristö
 3. eläinavusteinen kuntoutus
 4. puutarhan tai taimitarhan ympäristö
 5. maisemaympäristö
 6. metsäympäristö
 7. Muu luontoympäristö

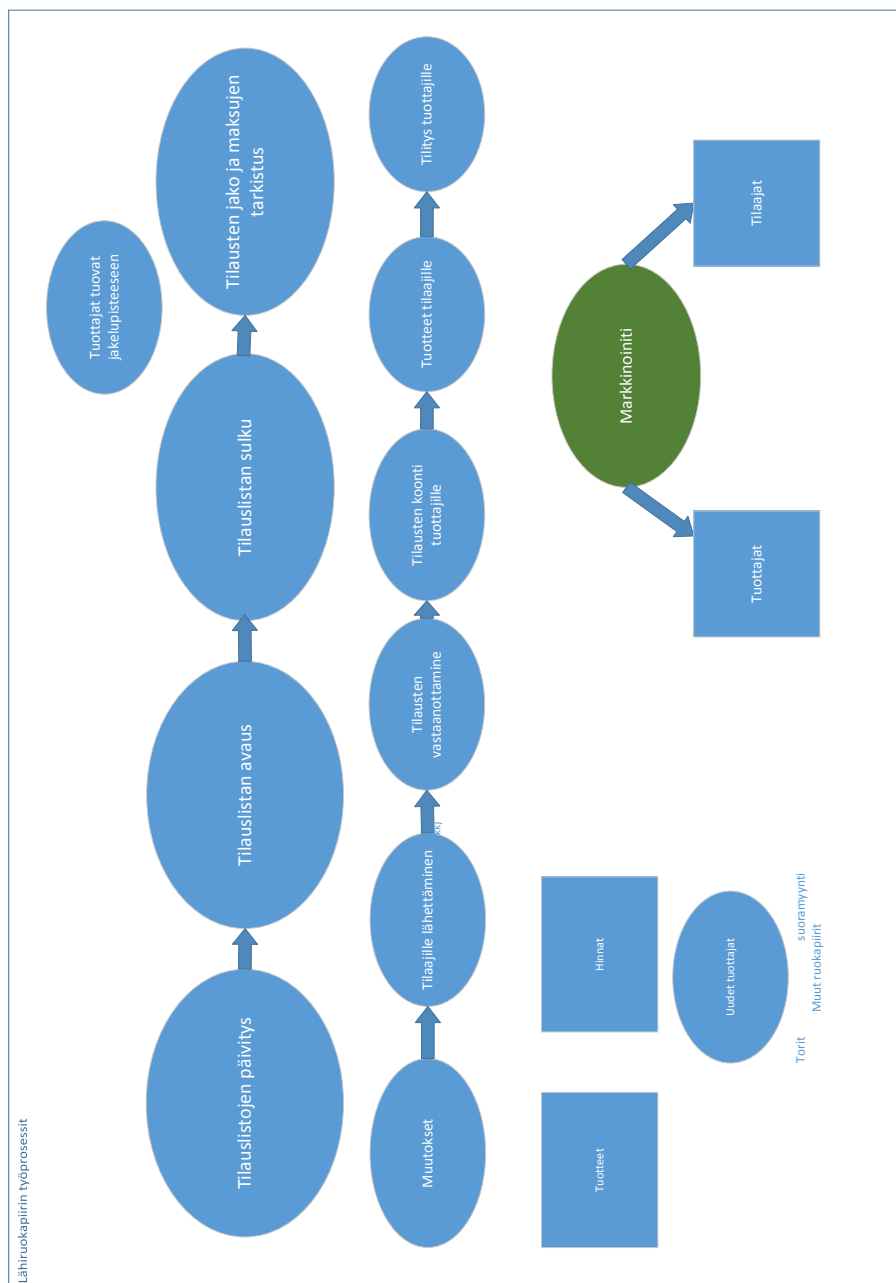
4. Miten kuntouttavassa työtoiminnassa hyödynnetään luontoon liittyviä ympäristöjä ja tai tehtäviä?
 1. Kunnassa ei ole ollut luontoa hyödyntävää kuntouttavaa työtoimintaa
 2. Kuvaile lyhyesti luontolähtöiseen työtoimintaan osallistunutta kohderyhmää/iä (ikä, sukupuoli, erityisen tuen tarve)
 3. Kuvaile lyhyesti kokemuksia luontolähtöisestä kuntouttavasta työtoiminnasta (esim. asiakkaiden palautteet, onnistumiset, haasteet, ratkaisut)

KEHITTÄMISHAASTEET

5. Mitä kehittämishaasteita näet luontolähtöisen työllistämisen tai kuntouttavan työtoiminnan kehittämisessä:
 - a. Millaisille ryhmille luontolähtöiset ratkaisut voisivat sopia? _____
 - b. Mihin tarpeisiin luontolähtöiset työllistämisaikat voisivat vastata? _____

6. Mitä aitoja uusia työmahdollisuuksia tai työllistymispolkuja luontolähtöinen työllistyminen voisi luoda?

LIITE 6. Lähiruokapiirin työprosessit.





Kuva 8. Kasvit
Äijälän perhekoti. Kuva Hanna-Maija Tuomaala.

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN
Julkaisuja



MYYNТИ JA JAKELU
Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35
40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut

VERKKOKAUPPA
www.tahtijulkaisut.net

jamk.fi

jamk.fi

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 020 743 8100
Faksi (014) 449 9700
www.jamk.fi

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

HYVINVOINTIYKSIKKÖ

LIIKETOIMINTAYKSIKKÖ

TEKNOLOGIAYKSIKKÖ



Lumoa luonnosta-raportti käsittelee mahdollisuuksia työhön kuntoutumiseen ja työllistymiseen erilaisissa luontolähtöisissä ympäristöissä kuten maa-, puutarha- ja eläintilat, villi luontoympäristö ja kaupunkiluonto. Raportissa on kuvattu maatilayrittäjien, yhdistysten, lähiruokapiirien, Jyväskylän seudun kuntien edustajien ja nuorten kokemuksia ja ajatuksia luontolähtöisestä työstä. Raportissa kerrotaan myös Green Care toiminnasta, käsitteistä, projekteista ja palveluiden kehittämisestä. Kartoituksen perusteella ehdotetaan Keski-Suomen luontolähtöisen työhön kuntoutumisen, työllistämisen ja Green Care palvelutuotannon kehittämistehtäviä.

Raportin kuvauksia voi hyödyntää työllistämisen ja sosiaalisen kuntoutuksen yhteydessä sekä matkailu- ja virkistystoiminnan kehittämisessä. Raportti soveltuu kaikille luontolähtöisestä toiminnasta ja sen kehittämisestä kiinnostuneille.

ISBN 978-951-830-357-5



9 789518 303575 >