

Henna Raiski

Ähtärin työpajatoiminnan kehittäminen

Kuntouttavaa työtoimintaa ja työelämäosallisuutta Pajalla

Opinnäytetyö

Kevät 2015

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosiaali- ja terveysala ylempi AMK

Kehittäminen ja johtaminen

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Koulutusohjelma: Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi AMK

Tekijä: Raiski Henna

Työn nimi: Ähtärin työpajatoiminnan kehittäminen – Kuntouttavaa työtoimintaa ja työelämäosallisuutta Pajalla

Ohjaaja: Kyrönlampi, Eija, yliopettaja

Vuosi: 2015 Sivumäärä: 75 Liitteiden lukumäärä: 2

Sosiaalisen työllistämisen toimiala on muutoksessa. Valtakunnallisella tasolla pohditaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden palveluiden toteutusta ja hallinnoijaa. Vuoden 2015 aikana sosiaalihuoltolaki tulee uudistumaan. Kuntouttava työtoiminta limittyy tähän lakiin yhtenä kunnan tarjoamana sosiaalipalveluna. Uuden lain myötä työelämäosallisuuden ja sosiaalisen kuntoutuksen näkökanta kunnan palveluiden toteuttamisessa kasvaa. Samalla kuntien vastuu tulee kasvamaan pitkäaikaistyöttömien palveluiden hoidosta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Ähtärin työpajan toimintaa Ähtärin kaupungin eri hallinnon aloista koostuvan kahdeksan henkisen työryhmän avulla. Kehittämissuunnitelman muodostivat perusturva-, sivistys- ja teknisen toimen sekä työpajan henkilöstön edustajat. Tavoitteena oli laatia Ähtärin työpajan kehittämissuunnitelma; Toimiva Työpaja 2015.

Tämä kehittämistyö oli tutkimuksellista kehittämistoimintaa. Kehittämisprosessi pohjautui tulevaisuusverstaas menetelmään, jossa korostuivat dialogisuus ja osallistavat menetelmät. Työpajan nykytilan selvitykseen eli valmisteluvaiheeseen käytettiin swot-analyysia. Ongelmavaihe toteutettiin aivoriihen ja pyramidiharjoituksen avulla ja mielikuvitusvaiheessa käytettiin learning cafe-menetelmää. Kehittämisprosessin viimeisessä vaiheessa eli todentamivaiheessa opinnäytetyössä käytettiin puukaaviota, jonka avulla koottiin lopullinen tuotos, Toimiva Työpaja 2015- kehittämissuunnitelma

Kehittämissuunnitelman tuloksena syntyi integroitu malli toteuttaa työpajatoimintaa Ähtärissä. Tiivis yhteistyö toteutuu teknisen puolen ja kehitysvammaisten toimintakeskuksen kanssa. Rajoja ylittävä yhteistyö eri yksiköiden välillä mahdollistuu yhteisen tilan kautta ja samalla henkilöstöressurssien käyttö tehostuu. Työpajan henkilöstön työnkuvia muokattiin ja palkattiin uusi työntekijä. Näin mahdollistettiin matalan kynnyksen ryhmätoimintojen aloittaminen. Uusi tila työpajalle löydettiin keväällä 2015.

Avainsanat: työelämäosallisuus, työpaja, kuntouttava työtoiminta, sosiaalinen kuntoutus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Master's Degree Programme in Development and Management of Social Work and Health Care

Author: Henna Raiski

Title of thesis: Developing Ähtäri workshop operations - rehabilitative work and - labour market inclusion in workshop

Supervisor: Kyrönlähti, Eija. PhD, Principal lecturer

Year: 2015 Number of pages: 75 Number of appendices: 2

The branch of social employment is changing. Implementation and administration of services for people who are in a weak position on the labour market is under discussion nationwide. The social welfare law will be renewed during the year 2015. Rehabilitative work overlaps this law as one of the social services offered by the municipality. Along with the new law, the importance of labour market inclusion and social rehabilitation in providing services will increase. Also responsibility for providing services for the long-term unemployed on the municipality level will keep increasing.

The goal of this thesis was to develop operations of Ähtäri workshop with the help of a working group. This group consisted of eight people who were working in different administrative positions in Ähtäri. Members of this group were working in basic social security, educational or technical operations in Ähtäri and in workshop. The goal was to create a development plan for workshop. This development work was a research-based development activity. The process was based on the future workshop - method which highlighted the dialogical and participatory methods. When estimating the present state of the workshop SWOT- analysis was used. The problem phase was executed by using brainstorming session and pyramid training. In the imagination stage, the learning café-method was used. In the last phase of the process, the authentication stage of this thesis, tree diagram was utilized to summarize the final output: the Functional Workshop 2015.

The development plan resulted in an integrated model to implement work shop activities in Ähtäri. Close co-operation between technical operations and activity center for the disabled was actualized. Cross-border co-operation between different operations was made possible through the joint space and the use of human resources was intensified as well. The job description of the workshop staff was modified and one new employer was hired. This enabled the startup of low-threshold group activities. New space for workshop was found in spring 2015.

Keywords: labour market inclusion, workshop, rehabilitative work, social rehabilitation

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO.....	8
2 ÄHTÄRIN TYÖPAJA.....	10
3 TYÖELÄMÄOSALLISUUS	16
3.1 Sosiaalinen kuntoutus	19
3.2 Sosiaalisen työllistämisen toimiala.....	20
3.3 Työpajatoiminta.....	21
3.4 Kuntouttava työtoiminta.....	24
4 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA TARKOITUS.....	29
5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄLLISET VALINNAT	30
5.1 Tutkimuksellinen kehittäminen.....	30
5.2 Kehittämistyön menetelmät.....	31
6 KOHTI TOIMIVAA TYÖPAJAA ÄHTÄRISSÄ	37
6.1 Kehittämistyön prosessi	37
6.2 Työpaja tällä hetkellä	39
6.3 Työpajan suurimmat haasteet.....	44
6.4 Visio tulevaisuudesta	45
6.5 Mitä kohti Ähtärin työpaja suuntaa?	46
7 TOIMIVA TYÖPAJA 2015- KEHITTÄMISSUUNNITELMA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	52
7.1 Työpajan toimintaympäristö ja henkilöstö	52

7.2 Toiminnan integrointi.....	55
7.3 Asiakkaat.....	56
7.4 Kustannusvaikuttavuus	58
8 POHDINTA	61
LÄHTEET	68
LIITTEET	75

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Paja66:n organisaatio.	11
Kuvio 2. Ähtärin työpajan henkilöstö, rakenne ja rahoitusmuodot kehittämistyötä toteuttaessa vuonna 2014.	12
Kuvio 3. Yli 500 päivää työmarkkinatukea saaneet pitkäaikaistyöttömät Ähtärissä vuosina 2012-2014.	14
Kuvio 4. Alle 25-vuotiaat toimeentulotukiasiakkaat Ähtärissä vuosina 2012-2014. ...	15
Kuvio 5. Sosiaalisen kestävyuden edellytykset (Alila ym. 2011).	17
Kuvio 6. Työpajojen valmennuspalveluja (Hämäläinen & Palo, 2014, 54).	24
Kuvio 7. Sosiaalisen kuntoutuksen suhde välityö- sekä avoimiin työmarkkinoihin (Osallistava sosiaaliturva-loppuraportti 2015, 46).	28
Kuvio 8. Kehittämistyön menetelmät.	33
Kuvio 9. Nelikenttäanalyysi eli SWOT.	35
Kuvio 10. Kehittämistyön vaiheet.	38
Kuvio 11. SWOT-analyysin kautta saatujen ilmaisujen lukumäärä.	40
Kuvio 12. SWOT-analyysin kautta tuotettu tieto: työpajan vahvuudet ja heikkoudet. ...	41
Kuvio 13. SWOT-analyysin kautta tuotettu tieto: työpajan mahdollisuudet ja uhat. ...	42
Kuvio 14. Työryhmän yhteinen näkemys tärkeimmistä kehittämiskohteista Ähtärin työpajalla (Pyramidiharjoituksen kautta).	45
Kuvio 15. Miellekartan avulla koottu visio työpajan tulevaisuudesta (osa 1).	Virhe.
Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.	
Kuvio 16. Miellekartan avulla koottu visio työpajan tulevaisuudesta (osa 2).	Virhe.
Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.	
Kuvio 17. Puukaavio: henkilöstö.	47
Kuvio 18. Puukaavio: toimintaympäristö.	48
Kuvio 19. Puukaavio: työtehtävät.	48
Kuvio 20. Puukaavio: hallinto.	49
Kuvio 21. Puukaavio: yhteistyö.	50
Kuvio 22. Puukaavio: Ohjaus.	51
Kuvio 23. Ähtärin työpajan toimintaympäristö.	53

Kuvio 24. Työpajan henkilöstön työnkuvat.....	54
Taulukko 1. Asiakaspaikat työpajalla nykymallin ja toimiva työpaja 2015-mallin välillä.	58
Taulukko 2. Ähtärin kaupungin säästöt työpajan nykymallin ja työpaja 2015-mallin välillä.	59
Taulukko 3. Ähtärin saamat kuntouttavan työtoiminnan valtionkorvaukset Työpajan nykymallilla ja uuden työpajamallin välillä.....	60

1 JOHDANTO

Kuntien sekä työ- ja elinkeinohallinnon välistä työnjakoa ollaan uudistamassa. Työ- ja elinkeinotoimistot tulevat hoitamaan vain työmarkkinoille normaaleilla työhallinnon palveluilla siirtymässä olevien asiakkaiden palveluja. Kuntien vastuulle siirtyy entistä voimakkaammin sosiaalisen työllistämisen toimialan asiakkaiden palvelut. (Työ ja elinkeinoministeriö.) Tämä tulee merkitsemään sosiaalisen työllistämisen yksiköille kuten työpajoille entistä suurempaa roolia ja merkitystä palveluiden tuottajana (Välilmaa ym. 2012, 12). Tarve osallistavalle työllisyyspolitiikalle kumpuaa taloustilanteen yleisestä heikkenemisestä ja huoltosuhteen epätasapainosta. Tavoitteena on köyhyyden, eriarvoisuuden ja syrjäytymisen vähentäminen. (Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma 22.6.2011.)

Työ- ja elinkeinoministeriön rakennemuutos ja työmarkkinoiden toimivuus-ohjelman 2012-2013 yksi painopistealue on uudistaa työpoliittisten palvelujen tuottamistavat ja toimijasektorien (valtio, kunta, yksityinen ja kolmas sektori) roolit työnvälityksessä ja vaikeasti työllistyvien palveluissa (Työ- ja elinkeinoministeriö). Myös sosiaali- ja terveysministeriön sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioiva loppuraportin (2014) ehdotuksen mukaan tarvitaan yksi yhteinen laki heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaaliseen kuntoutukseen. Tämä yhdistäisi lait kuntouttavasta työtoiminnasta, sosiaalihuoltolain mukaisen vammaisten työllistymistä ja työtoimintaa koskevan lain, lain kehitysvammaisten erityishuollosta ja osittain lain vaikeavammaisten päivätoiminnasta. Kuntouttava työtoiminta ei ole usean tutkimuksen mukaan vastannut lain mukaiseen tavoitteeseen (Kotiranta 2008; Tammelin 2010; Karjalainen & Karjalainen 2011). Kuntouttavan työtoiminnan toteuttamiseen kunnissa on tulossa uudistuksia lainsäädännön puolelta uuden erityislain ollessa parhaillaan valmistelussa. Uusi sosiaalihuoltolaki määrittelee kuntouttavan työtoiminnan sosiaalipalveluksi (L 30.12.2014/1301).

Kuntien tulee valmistautua palvelurakenteessaan lisääntyvään vastuuseen ja uuden sosiaalihuoltolain mukanaan tuomaan sosiaaliseen kuntoutuksen palveluiden kehittämiseen. Uusia ja erilaisia palvelumalleja tarvitaan myös kaikkein heikoimmassa

työmarkkina-asemassa oleville työttömille. Myös olemassa olevia palveluja tulee kehittää, jotta ne pystyvät vastaamaan kasvavaan tarpeeseen laadukkaasti.

Työpaja on yksi tärkein sosiaalisen työllistämisen toimialan palveluita Ähtärissä. Vuoden 2015 alusta kuntien osarahoittaman työmarkkinatuen maksuosuus tulee kasvaan. Monet kunnat ovat heikossa taloudellisessa tilanteessa, joten tarvitaan nopeaa olemassa olevien palveluiden kehittämistä. Uusi sosiaalihuoltolaki, joka tuli voimaan 1.4.2015 korostaa myös kunnan vastuuta sosiaalisen kuntoutuksen palveluiden tarjoajana. Työpajan kehittäminen on avainasemassa, jotta pystytään vastaamaan palvelutarpeeseen ja tuottamaan sosiaalisen työllistämisen sekä sosiaalisen kuntoutuksen palveluita kokonaistaloudellisesti, mutta laadukkaasti heikoimmassa työmarkkina-asemassa oleville kuntalaisille. Opinnäytetyöni pyrkii vastaamaan osaltaan tähän tarpeeseen. Työpajatoiminta on Ähtärin osalta ollut osin hahmottomaton ja siihen kohdistuneet yhteistyötahojen odotukset palvelulta osin ristiriitaisia. Haasteena on pohtia työpajan sijoittuminen työllistymistä ja toimintakykyä tukevien palveluiden kenttään Ähtärissä. Lisäksi hallinnon tapahtuminen keskitetysti Alavudelta on tuonut synergiahäydyn lisäksi haastetta, varsinkin Ähtärin työpajan kehittämistyöhön. Ähtärin työpajan monimuotoinen hallinto ja myös työpajan sisällä olevat useat eri rahoitusmuodot luovat Ähtärin työpajan kehittämislle haasteita. Tämän kehittämistyön toimintaympäristössä vaikuttavat usean eri tahon luomat tavoitteet, jotka on otettava huomioon.

Opinnäytetyöni on tutkimuksellista kehittämistoimintaa, jonka tavoitteena oli tuottaa Ähtärin työpajan käyttöön kehittämissuunnitelma. Kehittämistyö toteutettiin Ähtärin kaupungin eri hallinnon alojen edustajista koostuneen kehittämisryhmän avulla. Työryhmän tapaamiset perustuvat tulevaisuusverstaas-menettelmiin ja kaikissa kehittämisprosessin vaiheissa korostui dialogisuus. Kehittämistyön tukena toimivat tutkimukselliset menetelmät, joissa käytettiin osallistavia menetelmiä. Toimin osana kehittämisryhmää yhtenä aktiivisena kehittämissuunnitelmaan osallistujana.

2 ÄHTÄRIN TYÖPAJA

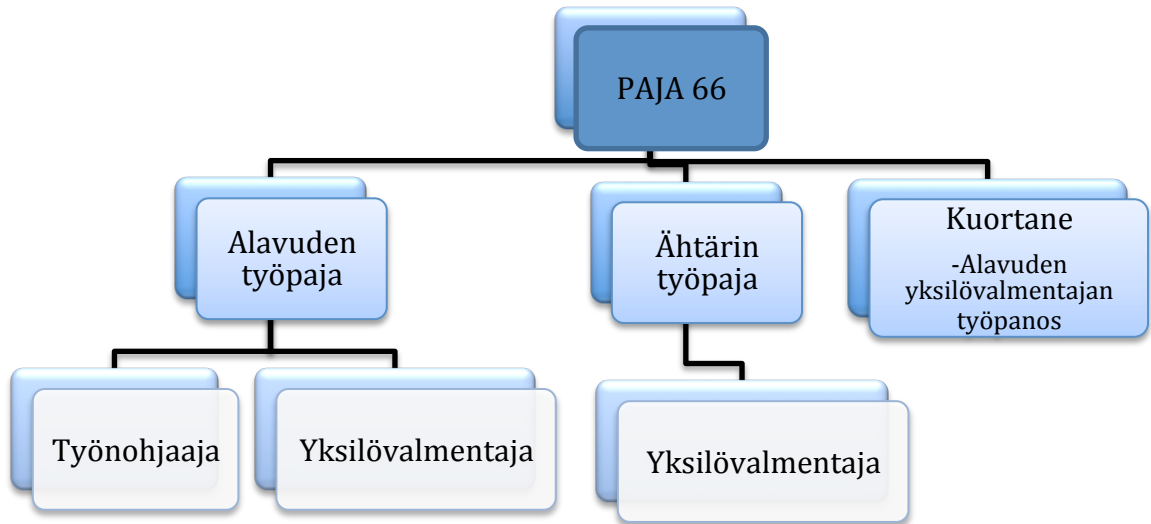
Tässä pääluvussa kerron kehittämistyön toimintaympäristöstä. Avaan kehittämiskohteen olleen Ähtärin työpajan organisaatiota, hallinnon toteuttamista, henkilöstöä ja toimitilaa.

Ähtärin työpaja on osa Paja 66:sta, joka on kolmen kunnan yhteinen nuorten työpajatoimintaa toteuttava taho. Paja 66 hallinnosta vastaa Alavuden kaupunki ja toiminnassa on mukana kolme pienehköä kuntaa; Ähtäri, Alavus ja Kuortane. Alavudella ja Ähtärissä on toimitilat työpajatoiminnalle. Kuortaneella toteutetaan lähinnä yksilövalmennusta ja kuntouttavaa työtoimintaa ryhmämuotoisena. Työpaja on toiminut Alavudella jo yli 20 vuotta. Ähtärissä työpajan toimitilat on otettu käyttöön vasta 2011. Ennen tätä työpajatoimintaa toteutettiin Ähtärissä ainoastaan yksilövalmennuksen avulla. Työpajan kehitys on koko työpajaa hallinnoivan Alavuden kaupungin sisällä paljon pidemmällä kuin Ähtärissä.

Kolmen kunnan yhteinen työpajahanke Paja 66 on alkanut vuonna 2004. Hankkeelle haetaan edelleen joka vuosi rahoitusta Pohjanmaan Ely-keskukselta (avustus nuorten työpajatoimintaan). Tammikuusta 2013 kesäkuuhun 2014 asti Työpajalla toimi kehittämishanke nimeltään *Työstä kii*, jonka tarkoituksena oli kehittää työpajaa sekä aikuisia että nuoria asiakkaita palvelevaksi kokonaisuudeksi. Tämän hankkeen rahoitus oli Ely-keskuksen hallinnoimasta ESR-rahoitteisesta työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistämisen ja syrjäytymisen toimintalinjasta. Lisäksi työpajan kanssa tiiviissä yhteistyössä toimii omalla rahoituksella toimiva *etsivä nuorisotyö*, jossa työskentelee kaikkien kolmen kunnan (Kuortane, Alavus, Ähtäri) alueella kaksi etsivää nuorisotyöntekijää. Alueen etsivän nuorisotyön rahoitus haetaan myös vuosittain valtionavustuksena opetus- ja kulttuuriministeriöltä.

Kolme erilaista hanketta työpajan sisällä ja kaikkien erilainen rahoitusmuoto luovat oman haasteensa Ähtäri työpajan kehittämistyöhön. Jokaisella hankkeella on omat kriteerinsä rahoittajan taholta ja omanlaisensa raportointi rahoittajalle. Paja 66:n hal-

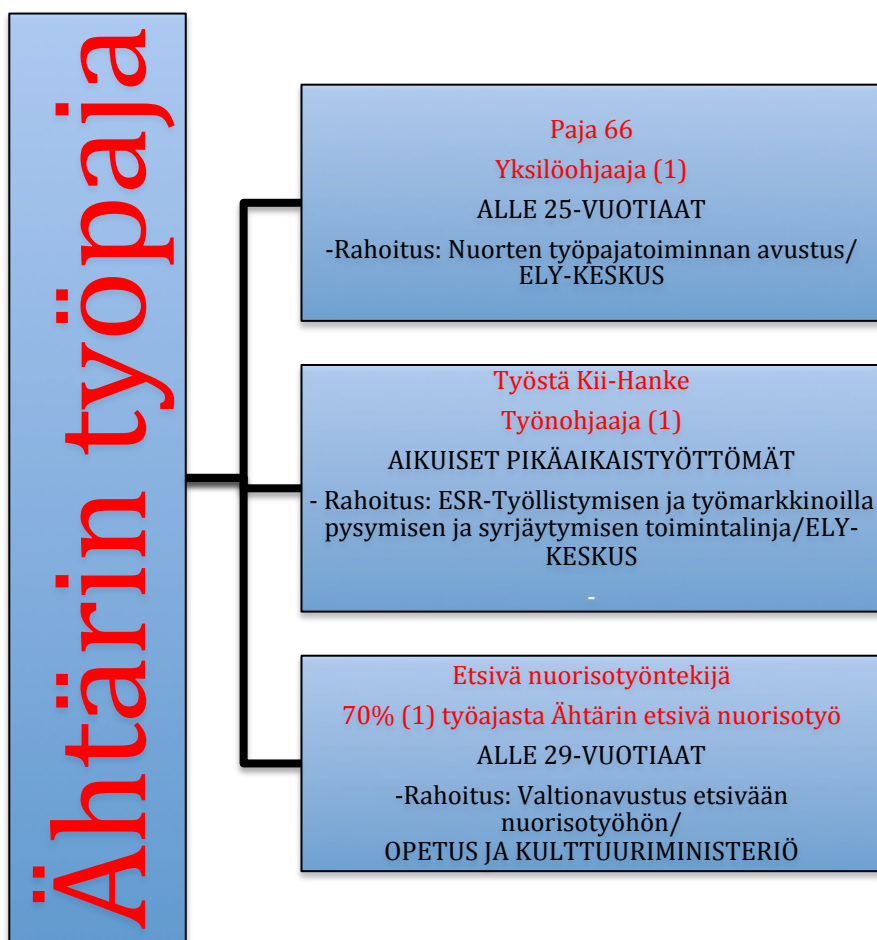
linnointi Alavuden kaupungin taholta luo omat haasteensa koskien Ähtärin työpajan kehittämistyötä. Alla olevalla kuvion 1 avulla olen selventänyt Paja 66 organisaatiota.



Kuvio 1. Paja 66:n organisaatio.

Ähtärin työpajalla toimi kehittämistyötä toteutettaessa kolme työntekijää. Kaikkien kolmen työntekijän taustalla vaikutti oma erillinen projektirahoitus tai valtiolta saatava muu avustus. Kaikkien näiden rahoittajien määrittelemät tavoitteet vaikuttavat työpajan kehittämiseen. Jokaisen työntekijän on raportoitava rahoittajalle asiakasmäärät ja rahoituskaudella aikaansaadut tulokset erikseen. Lisäksi Ähtärin työpajan taustalla toimii 2 erillistä ohjausryhmää, jotka ohjaavat hankkeissa tehtyä työtä. Kaikki kolmea hanketta hallinnoi Alavuden kaupunki. Työntekijät toimivat kuitenkin kahden eri esimiehen alla.

Kuviossa 2 esitän Ähtärin työpajan rakennetta ja vastuualueita henkilöstön välillä sekä kolmen eri rahoitusmuodon kautta palkattua henkilöstöä vuonna 2014 ajanjaksolla, jolloin tämän opinnäytetyön kehittämistoiminta toteutettiin.



Kuvio 2. Ähtärin työpajan henkilöstö, rakenne ja rahoitusmuodot kehittämistyötä toteuttaessa vuonna 2014.

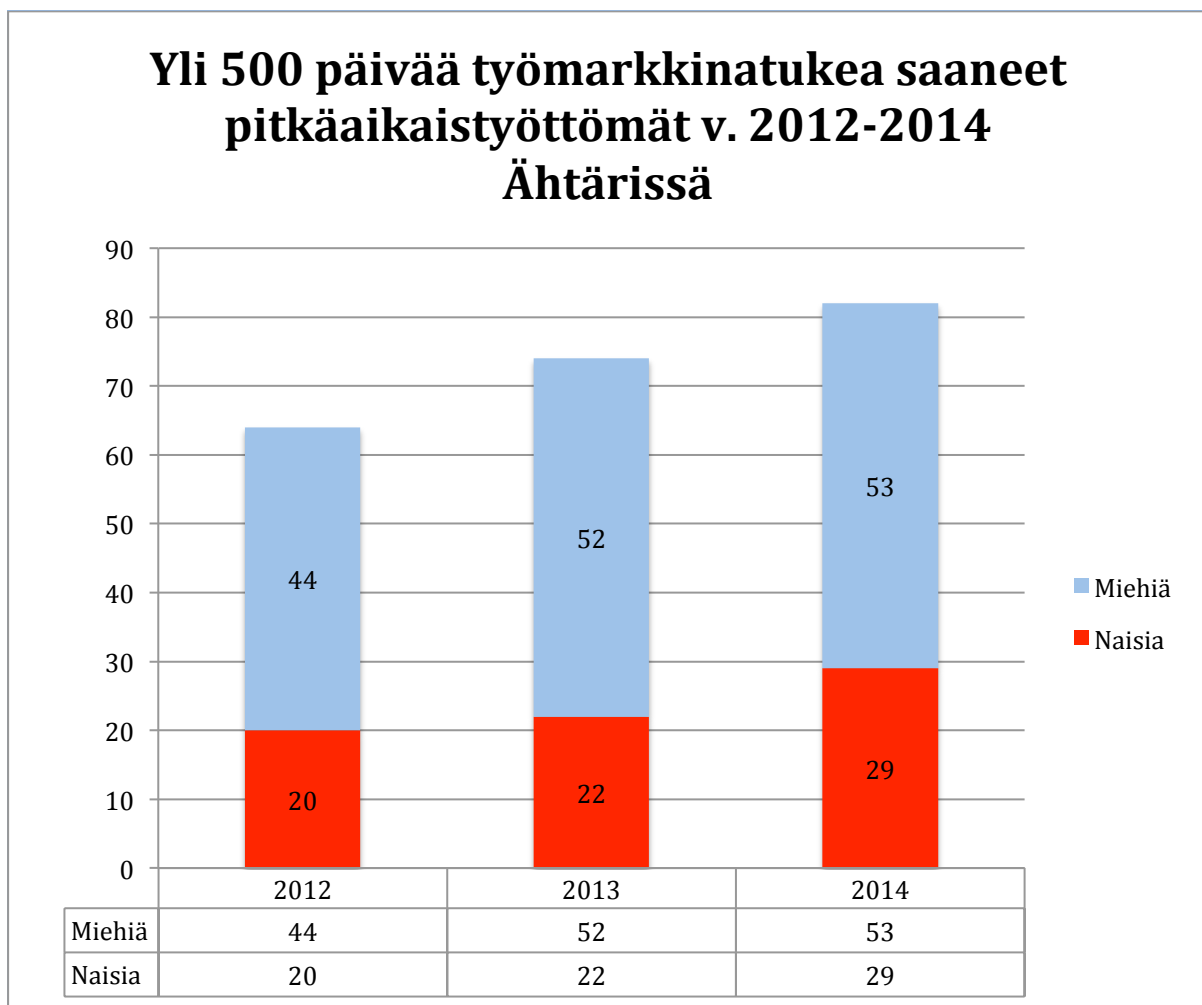
Ähtärin työpajan monimuotoinen hallinto ja erilaiset rahoitusmuodot tekevät kehittämistyöstä haasteellista. Kehittämistyön toimintaympäristössä vaikuttavat kahden kaupungin (Alavus ja Ähtäri) ja kolmen erilaisen valtionavustuksen/projektirahoituksen intressit ja luomat tavoitteet. Lisäksi Paja 66:n kehittämissympäristöön kuuluu vielä Kuortaneen kunta. Työpajoja koskevan valtakunnallisen selvityshankkeen mukaan työpajat ovat pääosin julkisrahoitteista toimintaa. Kuitenkin työpajojen valtakunnallinen ohjaus on niukasti säädeltyä ja ohjausvälineet kehittymättömiä, vaikka työpajojen laajuus ja yhteiskunnallinen asema on todettu merkitykselliseksi. Myös useissa kunnissa työpajatoiminnan hallinnollinen asema, suhde muihin toimijoihin ja toimijoiden välinen työnjako on heikosti kehittynyt tai siinä on ristiriitoja. Säädöspohjan ja ohjaus-

välineiden heikkous heijastuvat suoraan toiminnan toteuttamiseen. Työpajojen rahoituksen haasteellisuus ja katkonaisuus koetaan valtakunnallisen selvityksen mukaan työpajatoiminnan resursseja vieväksi ja kehitystä hidastavaksi tekijäksi. (Järvelä ym. 2015, 17.)

Ähtärin työpaja toimi kehittämistyön aikana toimitilassa Ähtärin keskustan läheisyydessä, Sedun ammatillisen oppilaitoksen pihapiirissä. Työpajan tilana toimi toisessa kerroksessa ollut kerrostaloasunto 78 m² (3 h ja keittiö). Asiakkaita työpajan tiloihin pystyttiin ottamaan maksimissaan 10 henkeä. Työpajan pienten toimitilojen vuoksi eivät asiakkaat pystyneet tekemään kuin käsitöitä, leivontaa tai muita pieniä työtehtäviä työpajan sisällä. Työpajalla asiakasprosessit ovat pitkiä, jopa yli vuoden kestäviä.

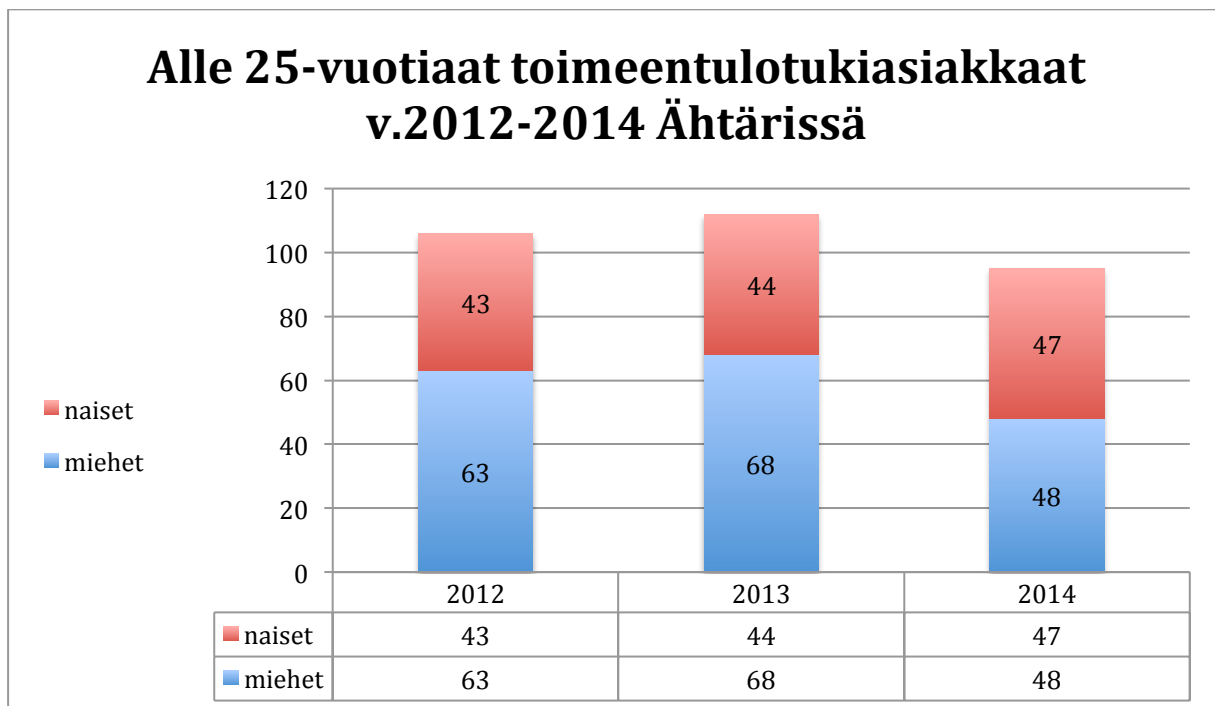
Työpajan ensisijaisia asiakkaita ovat työttömät ja kouluttamattomat nuoret ja pitkäaikaistyöttömät. Vuonna 2014 Ähtärissä sai toimeentulotukea 95 alle 25-vuotiasta. Pitkäaikaistyöttömiä (yli 500 päivää työmarkkinatukea saaneita) aikuisasiakkaita Ähtärissä oli samana vuonna 82. (Ylinen 2015; Setälä 2015.) Työpajatoiminnanpaikoille näiden tilastojen mukaan on suurempi tarve, kuin mihin työpaja pystyy vastaamaan nykyisellä asiakaspaikkamäärällä.

Kuviossa 3 esitän Ähtärin osalta pitkäaikaistyöttömien (yli 500 päivää työmarkkinatukea saaneet) määrät kuvattuna vuosina 2012-2015. Pitkäaikaistyöttömistä Ähtärissä on 65% miehiä. (Ylinen 2015.)



Kuvio 3. Yli 500 päivää työmarkkinatukea saaneet pitkäaikaistyöttömät Ähtärissä vuosina 2012-2014.

Alle 25-vuotiaita toimeentulotukiasiakkaita vuonna 2014 Ähtärissä oli 95. Miesten osuus alle 25-vuotiaista toimeentulotukiasiakkaista on aikaisempina vuosina ollut 60% luokkaa. Vuonna 2014 miesten ja naisten osuus on tasoittunut 50%:iin. Kuvio 4 esittää alle 25-vuotiaita toimeentulotukiasiakkaiden määrää Ähtärissä vuosina 2012-2014. (Setälä 2015.)



Kuvio 4. Alle 25-vuotiaat toimeentulotukiasiakkaat Ähtärissä vuosina 2012-2014.

3 TYÖELÄMÄOSALLISUUS

Tässä pääluvussa taustoitan työpajatoiminnan toteuttamista, kuntouttaa työtoimintaa ja sosiaalisen työllistämisen toimialaa yleisesti. Avaan työelämäosallisuuden ja sosiaalisen kuntoutuksen teemojen linkittymistä näihin palveluihin.

Sosiaalinen kuntoutus ja sosiaalinen vahvistaminen luovat pohjan työpajoilla toteutettavalle työlle, työpajapedagogiikalle. Sosiaalinen kuntoutus ja vahvistaminen limittyvät taas tiiviisti keskusteluun työelämäosallisuudesta. Ähtärin työpajan kehittäminen perustuu työelämäosallisuuteen liittyvien palveluiden kehittämiseen. Työelämäosallisuus nähdään tämän työn kautta asiakaskohtaisina yksilöllisiä ratkaisuna osallisuuden kasvattamiseen.

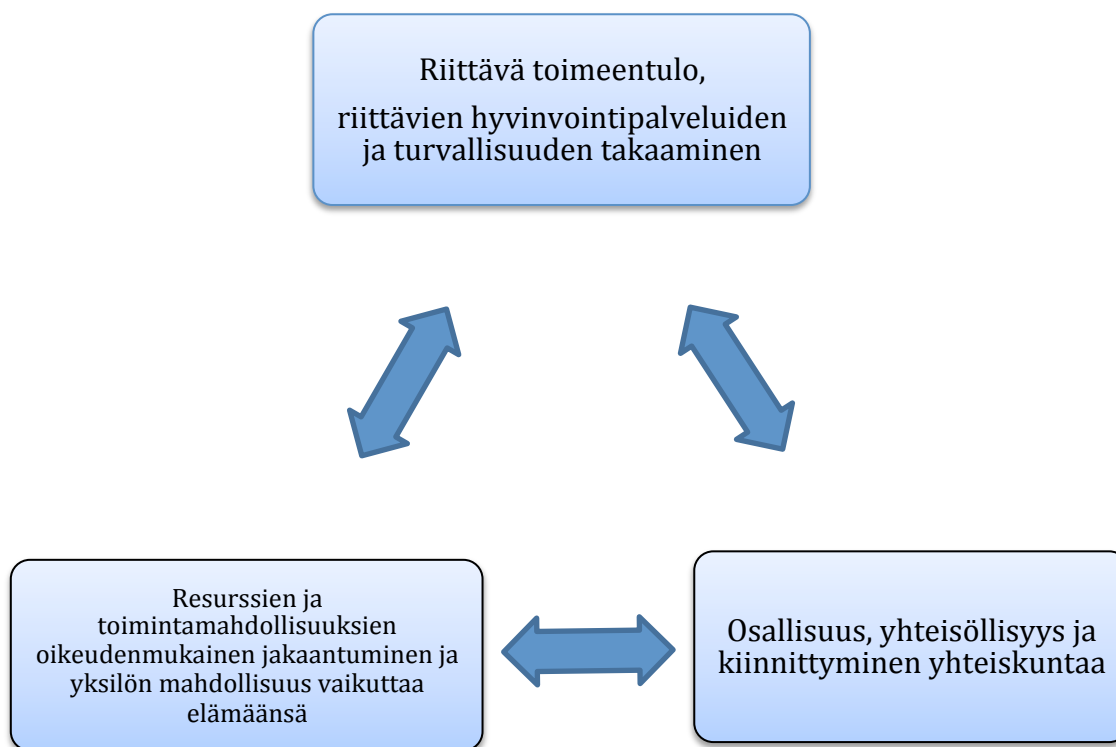
Suomen aktivointipolitiikan sisältö heijastuu EU:n työllisyysstrategian linjauksista. Suomessa aktivointipolitiikkaa on toteutettu kansallisten toimintaohjelmien ja valtiollisen työllisyysohjelman avulla. Lisäksi lainsäädäntöä on muutettu jatkuvasti aktivointipolitiikan mukaiseksi. Suomalainen sosiaali- ja työvoimapolitiikka noudattelee monilta osin EU:n mukaista sosiaalipoliittista ideologiaa, joka tähtää ihmisten siirtämiseen sosiaaliturvan piiristä palkkatyövetoisuuteen. (Luhtasela, 2008 8; Keskitalo 2008, 7.)

Euroopan yhteisöjen komission (2008, 6) suosituksen mukaan jäsenvaltioiden tulisi suunnitella ja toteuttaa kokonaisvaltainen ja kattava työmarkkinoilta syrjäytyneiden aktiivisen osallisuuden edistämistä koskeva strategia. Strategiassa tulisi yhdistää riittävä tulotuki, osallisuutta edistävät työmarkkinat ja laadukkaiden palveluiden saanti. Aktiivista osallisuutta olisi helpotettava tarjoamalla pysyvää integrointia laadukkaisiin työpaikkoihin ja myös tarjottava ihmisarvoiseen elämään riittävät resurssit ja sosiaalista osallistumista edistävää tukea niille, jotka eivät voi työtä tehdä.

Frazer ja Marlier tekivät vuonna 2013 EU:n sisäisen arviointitutkimuksen jäsenmaiden osallisuutta lisäävästä aktivointipolitiikasta. Tulosten mukaan jäsenvaltiot ovat toteuttaneet käytännössä liian kapeasti näitä aktivointipyrkimyksiä. Suosituksissa esitetyn kolme aktiivisen osallisuuden yhtä tärkeää peruspilaria (riittävä tulotuki, osallisuutta

edistävät työmarkkinat ja laadukkaat palvelut) eivät ole kaikki toteutuneet, vaan jäsenvaltioissa on puuttunut laajempi näkemys yhteiskunnallisesta osallisuudesta. (Frazer & Marlier, 2013.)

Työelämäosallisuus (eng. labour market inclusion) on käsitteenä varsin tuore suomalaisissa julkaisuissa ja tutkimuksissa, eikä sitä ole vielä määritelty tarkasti. Työelämäosallisuuden käsitettä voidaan hahmottaa ihmisen perustarpeiden kautta. Erik Allardt (1976, 88—94) on määritellyt hyvinvoinnin osa-alueita kolmen ihmisen perustarpeen kautta (having, loving, being). Nämä samat hyvinvoinnin elementit eli riittävä toimeentulo, yhteisöön kiinnittyminen ja aktiivinen toiminta ovat tunnistettu osallisuutta ja sitä kautta yhteiskunnallista toimintakykyämme tukeviksi edellytyksiksi. Alilan ym. (2011) mallintaman sosiaalisen kestävyuden käsitteelle esitetyt edellytykset mukailevat myös Allardtin määrittelemiä ihmisen hyvinvoinnin osa-alueita. Sosiaalisen kestävyuden edellytykset on esitetty kuviossa 5.



Kuvio 5. Sosiaalisen kestävyuden edellytykset (Alila ym. 2011).

Raivio ja Karjalainen (2013,17—19) näkevät osallisuuden mahdollistuvan myös näiden Allardtin perustarpeiden kautta. Materiaaliset olosuhteet, yhteisöön kuuluminen ja osallistuminen yhteiskuntaan tulee toteutua kohtuullisella tasolla, jotta asiakkaan osallisuus työllisyyspalveluissa voi toteutua. Työelämäosallisuuden käsitteen tarve on noussut osallistavan työllisyyspolitiikan kautta. Osallistavalla työllisyyspolitiikalla tarkoitetaan, että jokaisen työpanosta tarvitaan, mutta erityisesti sitä, että jokaisella on oikeus työhön.

Nykäsen ja Raivion (2013, 32—33) mukaan työelämäosallisuuden tulee lähteä liikkeelle jokaisen oikeudesta palkkatyöhön. Täten työelämäosallisuutta tukeva toiminta tulee ymmärtää niinä toimenpiteinä, jotka vievät kohti ansiotyötä tai tukevat heidän pysymistään siellä. He perustelevat työelämäosallisuuden perusteen juuri ansiotyössä ihmisen hyvinvoinnin osatekijän eli riittävän toimeentulon kannalta.

Sosiaali- ja terveysministeriön sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän (2014) mukaan työelämäosallisuutta tukevien palveluiden tavoite on taas sosiaalisen osallisuuden ja toimintakyvyn parantaminen. Tämän työryhmän lausunnon mukaan työelämäosallisuus jakautuu *työelämävalmiuksia edistävään* sosiaaliseen kuntoutukseen ja *osallisuutta edistävään* sosiaaliseen kuntoutukseen. Työelämävalmiuksia edistävä sosiaalinen kuntoutus on sosiaalisen toimintakyvyn tukemista, jotta asiakas kykenee osallistumaan työvoimapalveluihin, ammatilliseen kuntoutukseen, koulutukseen ja työhön. Osallisuutta edistävä sosiaalinen kuntoutus tarkoittaa sosiaalisen toimintakyvyn tukemista, jotta asiakkaan mahdollisuudet elämänhallintaan, yhteisössä toimimiseen ja sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin toteutuvat. Oikeus työelämäosallisuuteen tulee siis turvata myös niille henkilöille, joiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille on epätodennäköistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014).

3.1 Sosiaalinen kuntoutus

Sosiaalinen kuntoutus on saamassa ensimmäistä kertaa lainmukaisen määritelmän uuden sosiaalihuoltolain tullessa voimaan 1.4.2015. Sosiaalisen kuntoutuksen odotetaan vastaavaan monenlaisiin tarpeisiin. Sosiaalihuoltolain mukaan sosiaalista kuntoutusta järjestettäisiin ihmisen toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja syrjäytymisen torjumiseksi. Sosiaalisen kuntoutuksen suunnittelu ja toteutus on kuntien vastuulla. Kuntien on sitä toteutettaessa toimittava yhteistyössä terveydenhuollon, työ- ja elinkeinoministeriön, opetustoimen ja muiden tarpeellisten tahojen kanssa. (L 30.12.2014/1301.) Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee sosiaalisen kuntoutuksen näin: ”Sosiaalisella kuntoutuksella tuetaan vaikeasti syrjäytyneiden henkilöiden paluuta yhteiskunnalliseen osallisuuteen vahvistamalla kuntoutettavan sosiaalista toimintakykyä ja sosiaalisen vuorovaikutuksen edellytyksiä.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 31.12.2014)

Muissa eurooppalaisissa maissa puhutaan aktivoinnista. Suomessa aktivointilakiin on liitetty kuntoutus käsitteenä ja toimintatapana. Kuntoutus voidaan määritellä olevan ihmisen muutoksen tukemista elämän pulmatilanteissa. (Kotiranta 2008, 21—22.) Kuntoutuksen ei katsota olevan yksittäinen toimenpide, vaan ihmisen henkilökohtaisen kehittymisen prosessi (Leino 2004, 94—95). Sosiaalinen kuntoutus taas voidaan katsoa prosessiksi, jonka tavoitteena on sosiaalisen toimintakyvyn parantaminen (Tuusa 2005, 35). Ruisniemi (2003) avaa sosiaalista kuntoutusta seuraavasti:

Sosiaalisen kuntoutuksen lähtökohtana on sosiaalinen toimintakyky, joka sisältää arkipäivän elämisen taitoja, kykyä huolehtia omasta ja läheisten hyvinvoinnista ja kykyä toimia yhteiskunnan jäsenenä. Sosiaalinen toimintakyky käsittää aineelliset resurssit (asunto, ruoka, vaatteet, ruumiillisesta hyvinvoinnista huolehtiminen), sosiaaliset resurssit (sosiaalinen verkosto, kyky hoitaa ihmissuhteita ja ottaa toiset huomioon, kyky ottaa vastaan apua) ja henkiset resurssit (kyky hahmottaa ja hallita arkea, suunnitella tulevaa ja omasta henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen).

Kesä ym. (2013, 22—23) ovat mallintaneet näiden kahden melko tuoreen käsitteen työelämäosallisuuden ja sosiaalisen kuntoutuksen suhdetta toisiinsa. Lähestymistavassa työelämäosallisuus ja sosiaalinen kuntoutus ymmärretään kerroksina ja toisiin-

sa kiinteästi linkittyvänä kokonaisuutena. Tässä lähestymistavassa asiakkaan yksilölliseen ja kokonaisvaltaiseen palvelutarpeeseen perustuen sosiaalisella kuntoutuksella luodaan edellytyksiä ja poistetaan esteitä työelämäosallisuuden toteutumiseksi. Sosiaalinen kuntoutus mahdollistaa siirtymän kohti työelämää.

Saikku ja Kakko (2012, 12—15) puhuvat vastaavasti ammatillisesta kuntoutuksesta tarkoittaessaan työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Sosiaalisen ja ammatillisen kuntoutuksen suhteen he näkevät porrasteisena; henkilöllä tulee olla riittävä elämänhallinta ja arkielämän taidot, jotta ammatillinen koulutus ja työssä oppiminen on mahdollista. Sosiaalinen kuntoutus ja työelämäosallisuuden mahdollistava ammatillinen kuntoutus kulkevat siis rinnakkain toisiaan tukien. Välityömarkkinat asettuvat sosiaalisen ja ammatillisen kuntoutuksen rajapinnalle.

3.2 Sosiaalisen työllistämisen toimiala

Suomalaiset ovat aina arvostaneet työtä ja sen tekemistä. Työn on uskottu olevan kuntouttavaa ja yksi tärkeimmistä identiteetin rakennusaineista. Sosiaalisen työllistämisen toimialan historia pohjautuukin pitkälle juuri tähän käsitykseen. Toimialan keskeisen periaatteen; tekeminen ja toiminnallisuus ovat olleet vahvasti mukana koko historian ajan nykypäivään saakka. Sosiaalisen työllistämisen toimiala on yleiskäsite työllistymis-, koulutus-, kuntoutus ja ohjauspalveluille sekä työ- ja toimintapaikoille, joiden tehtävänä on tukea heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä kohti koulutusta tai työelämää. Sosiaalisen työllistämisen toimijoilla ei ole yhtenäistä toimintamallia, vaan palvelut rakentuvat paikallisten tarpeiden, periaatteiden ja käytäntöjen mukaan. (Välimaa ym. 2012, 5, 8.)

Välimaan (2012, 5) ja kumppaneiden mukaan sosiaalisen työllistämisen toimialan tarkoituksena on ammattimaisesti ja monialaisesti yhteistyössä vahvistaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymismahdollisuuksia ja työllistää heitä. Sosiaalinen työllistäminen on yleiskäsite työn ja verkostoyhteistyön avulla tapahtuvan

työllistämisen prosessille. Sosiaalisen työllistämisen tavoitteena on yksilöiden tukeminen työelämään, koulutukseen tai arjen hallinnan kehittymiseen. (Pekkala 2004, 11; Hassinen 2005, 13.)

Sosiaalisen työllistämisen työtä tehdään erilaisissa yksiköissä, yrityksissä tai projekteissa, mutta yhdistävänä tekijänä on yhteinen toiminnan tarkoitus. Sosiaalisen työllistämisen yksiköt ovat yksi keskeinen välityömarkkinoiden toimija. Välityömarkkinat käsitteellä ei ole vakiintunutta määritettä, mutta sillä kuvataan tietylle asiakasryhmälle tarjottavia palveluita ja kentän toimijoita. Välityömarkkinat voidaan jakaa aktiivisen työvoimapolitiikan ja aktiivisen sosiaalipolitiikan palveluihin. Aktiivisen työvoimapolitiikan tavoitteena on parantaa ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa, jotta pääsy avoimille työmarkkinoille edistyy. Aktiivisen sosiaalipolitiikan tavoitteena on taas ylläpitää tai parantaa henkilöiden toimintakykyä tai arjenhallintaa, jotta siirtymä työelämään helpottuu. (Välimaa ym. 2012, 6—7.)

Sosiaalisen työllistämisen toimiala toimii useiden eri hallinnollisten sektoreiden alueella. Useat toimialan palvelut kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriön tai sosiaali- ja terveysministeriö hallinnon alle. Lisäksi toimialalla tuotetaan ja tehdään yhteistyötä opetusministeriön (koulutus- ja nuorisoasiat), sisäministeriön (maahanmuuttaja-asiat) ja oikeusministeriön (rikosseuraamusasiat) kanssa. Perinteiset organisaatioiden rajat ylittävä ja monialainen yhteistyö sekä kumppanuus on sosiaalisen työllistämisen toiminnalle ominaista. Sosiaalisen työllistämisen toimialan hajanaisuuden ja palveluiden moninaisuuden sekä monialaisuuden vuoksi toimialaa koskevan tiedon kerääminen ja hallitseminen on haastavaa. Tämä hajanaisuus vaikuttaa myös kehittämiseen. (Välimaa ym. 2012, 5—6; Hämäläinen & Palo 2014, 13—15.)

3.3 Työpajatoiminta

Työpajalla tarkoitetaan erityistyöllistämisen yksikköä, joka tarjoaa työ- ja yksilövalmennuksen keinoin tukea eri ikäisille asiakkailleen eli valmentautujilleen. Työpaja voi

olla erillinen yksikkö tai työllistymisen monipalvelukeskuksen erillinen osa. Valmentautujina on heikossa työmarkkina-asemassa olevia asiakkaita. (Hassinen 2003, 9; Ylipaavalniemi ym. 2005, 9.) Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoimapalvelusta (30.12.2002 23§) määrittelee ”työpajan kunnan, yhdistyksen tai säätiön ylläpitämäksi yhteisöksi, jossa työskentelyn ja siihen liittyvien ohjaus- ja valmennuspalveluiden avulla pyritään parantamaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisedellytyksiä”. Valmennuksen avulla pyritään parantamaan yksilön kykyä ja valmiuksia hakeutua koulutukseen tai töihin sekä parantaa elämänhallintataitoja.

Komonen (2007, 111) sijoittaa työpajatoiminnan johonkin sosiaalialan palveluiden ja virallisen koulutusjärjestelmän ja avointen työmarkkinoiden välimaastoon, eri hallintokuntien väliselle harmaalle vyöhykkeelle, ei kenenkään maastoon. Myös opetusministeriö asetus (Opetusministeriö 17/600/2006) kuvaa työpajatoimintaa näin: ”Työpajatoiminta sijoittuu julkisen sektorin palvelukokonaisuudessa sosiaalialan palveluiden ja avoimien koulutus- ja työmarkkinoiden välimaastoon ja on moniammatillista toimintaa. Työpajatoiminta tarjoaa asiakasta tukevaa toimintaa asiakaskohtaisesti sekä yhteisesti sovitun määräjän puitteissa.”

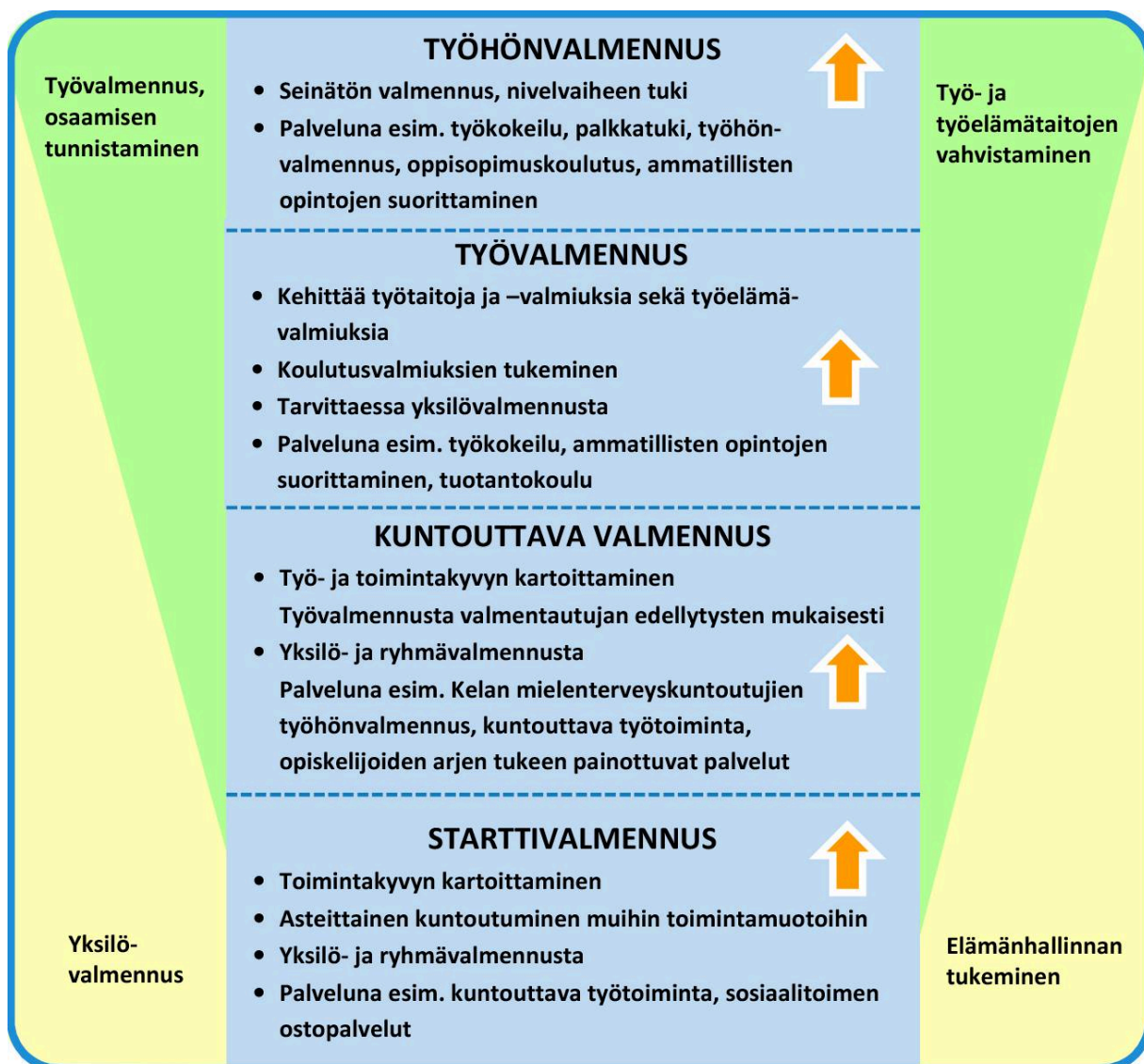
Työpajatoiminta on sosiaalisen vahvistamisen palvelukokonaisuuden toimintamuodoista vakiintuneinta ja vanhinta, sen historian ulottuessa 1980-luvulle. Työpajalla tuetaan asiakkaiden yksilöllistä kasvua yhteisöllisessä ympäristössä. Työpajalla tapahtuva valmennus perustuu työpajapedagogiikkaan. Työpajapedagogiikka on joustavassa oppimisympäristössä tapahtuvaa yksilön edellytysten mukaista tekemällä oppimista. Työpajapedagogiikka perustuu suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen valmennukseen, jossa työpajan yhteisöllisyys korostuu. Yhteisöllisyys tarkoittaa vuorovaikutuksellisuutta eli nähdäksi, kuullaiksi ja ymmärretyksi tulemistä. Työpajapedagogiikan elementtejä ovat varsinaisen valmennuksen lisäksi vuorovaikutus, dialogisuus, kohtaaminen, yhteisöllisyys, voimaantuminen, minäpysyvyys, toimijuus ja elämänhallinta. (Hämäläinen & Palo 2014, 24—26.)

Työpajatoiminnan keskeinen osa on työn suorittamisen ja ammattitaitoa vaativien tehtävien opettelu. Työ on kuitenkin työpajatoiminnassa väline, jolla tavoitellaan yksilön

elämänhallintaa, itsetunnon kohottamista, arjen jäsentymistä ja sosiaalista vahvistamista. Konkreettisen työn tekeminen ei ole vielä valmennusta. Työvalmennus on päivittäisen tuen antamista erilaisten töiden opettelussa, konkreettisten taitojen opettelua ja yhteistoimintaa työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Työvalmennus sisältää myös muiden työelämässä tarvittavien taitojen harjoittamista. Työvalmennuksen perustehtävänä on edistää yksilön työkykyä ja osaamista. Työvalmennuksen tehtävänä on myös arvioida valmentautujan edistymistä. Tämä tapahtuu vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa havainnoimalla, kuuntelemalla ja keskustelemalla. Samoin asiakkaan päivittäisen suoriutumisen, läsnäolon ja toiminnan kirjaaminen perustuu vuorovaikutushavaintoihin. (Pekkala 2009, 26.)

Sosiaalinen vahvistaminen on työpajatoiminnan yksi keskeisimmistä tehtävistä. Sosiaalisen vahvistaminen määritellään yksilön ja yhteisön kasvun tukemiseksi. Sosiaalisessa vahvistamisessa yksilö- ja yhteisötaso kulkevat käsikädessä; hyvinvoiva yksilö jaksaa olla aktiivinen yhteisöjen jäsen ja yhteisöt voivat lisätä yksilön hyvinvointia. (Lundholm & Herranen 2011, 6.)

Työpajoilla toteutetaan *yksilö- ja työvalmennusta*. Yksilövalmennuksen tarkoituksena on tukea valmentautujan elämänhallintaa, toimintakyvyn parantumista ja tulevaisuuden suunnittelua. Työvalmennuksen avulla kehitetään työtaitoja ja sen avulla edesautetaan työmarkkinoilla siirtymistä ja siellä pysymistä. Työ- ja yksilövalmennus limittyvät toisiinsa seuraavalla sivulla olevan kuvio 6 mukaisesti. Yksilölliset tarpeet toimivat lähtökohtana valmennuksen toteuttamiselle ja sisällön rakentumiselle. Startti- ja kuntouttava valmennus keskittyvät sosiaaliseen kuntoutukseen ja työ- ja työhön valmennus työelämätaitojen vahvistamiseen. Työpajapedagogiikkaan kuuluu sosiaalisen kuntoutuksen ja työelämäosallisuuden tukeminen jokaisen asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Työpajan sisällä asiakas liikkuu sosiaalisen kuntoutuksen palveluista eteenpäin työelämävalmiuksia vahvistavaan kuntoutukseen. (Palo & Hämäläinen 2014, 53—55.)



Kuvio 6. Työpajojen valmennuspalveluja (Hämäläinen & Palo, 2014, 54).

3.4 Kuntouttava työtoiminta

Aktivoivan sosiaalipolitiikan yleistyessä Suomessa, säädettiin vuonna 2001 laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Aktivoinnin taustalla oli ajatus työttömän sosiaalisuuden lisäämisestä, mutta taustalla vaikutti myös huoli hyvinvointivaltion kasvavista kustannuksista ja siihen liittyvät poliittiset linjaukset. (Ala-Kauhaluoma 2005, 43; Kotiranta 2008, 21.)

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta säätää vastuun palvelun toteuttamisesta kunnille (L 2.3.2001/189). Laki ei kuitenkaan määrittele mitä tässä tapauksessa kuntoutuksella tarkoitetaan. Tämä puitelaki antaa paikallisille toimijoille mahdollisuuksia toteuttaa kuntouttava työtoiminta vastaamaan paikallisia tarpeita. Tämä näkyy kuntouttavan työtoiminnan erilaisia muotoina; joissakin kunnissa kuntouttava työtoiminta mielletään työharjoittelun kaltaiseksi, kun taas toisaalla se ymmärretään hyvin laajasti ja monia valmennettavan elämän osa-alueita kattavaksi toiminnaksi. Koska kuntouttavan työtoiminnan määritelmä on epäselvä, on olemassa vaara, että kuntouttava työtoiminta nähdään paikallisten toimijoiden, yhteistyötahojen ja viranomaisten silmissä tavallisena työntekona ilman valmentautumisen ja kuntoutuksen teemaa. (Hassinen 2003, 21; Ala-Kauhaluoma 2005, 44.)

Kuntouttava työtoiminta toteutetaan asiakkaan, sosiaali- ja työvoimaviranomaisten yhteistyönä. Kuntouttavan työtoiminnan aktivointiin on tunnistettavissa kaksi pääasiallista lähestymistapaa; työlähtöinen tai inhimillisen pääoman lähestymistapa. Työlähtöinen lähestymistapa korostaa työn ensisijaisuutta ja se sisältää veloitteita työttömälle. Inhimillisen pääoman lähestymistapa korostaa puolestaan työttömän henkilön sosiaalisten ja ammatillisten taitojen tukemista ja avainasemassa on vapaaehtoinen integroituminen työelämään. Suomessa korostetaan veloitetta työhön, mutta samalla aktivointisuunnitelman laadinnassa korostetaan inhimillistä lähestymistapaa. (Ala-Kauhaluoma 2004, 27—29; Karjalainen 2008; Julkunen 2008.)

Sosiaali- ja terveysvaliokunnan kannanoton mukaan kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen on hyvin epätasaista ja sisällöltään vaihtelevaa eri kuntien kesken. Vaikeinta on lain toteuttaminen pienillä paikkakunnilla. Valiokunnan raportin mukaan kuntouttavan työtoiminnan aikaansaamat työllisyyspoliittiset vaikutukset ovat vähäisiä. Vaikutukset ovat sen sijaan hyvinvointipoliittisia, ja niitä on vaikea mitata. (Sosiaali- ja terveys valiokunnan kannanotto 2009.) Näiden hyvinvointipoliittisten tavoitteiden seuraamiseen olisi luotava tavoitteita ja niitä olisi seurattava mittareiden avulla kunnissa (Karjalainen & Saikku 2008, 74).

Sosiaalihuoltolaki uudistuu kokonaisuudessaan 1.4.2015. Uusi sosiaalihuoltolaki sisältää oman pykälän sosiaalisesta kuntoutuksesta. Tämä tulee tarkoittamaan, että sosiaalihuoltolaki velvoittaa kuntia miettimään ja julkaisemaan sosiaalisen kuntoutuksen järjestämistavat. (L 30.12.2014/1301.) Valtakunnallista ohjeistusta tarvitaan sosiaalisen kuntoutuksen järjestämiseen. Aikaisemmin sosiaalisen kuntoutuksen järjestämistä vastuuta ei ole lainsäädännössä määritelty ja kuntien siihen myöntämä rahoitus on ollut harkinnanvaraista.

Sosiaalisen kuntoutuksen tarkoituksena on osallisuuden vahvistaminen. Tavoitteena on parantaa kuntoutuvan henkilön kykyä selviytyä arkipäivän toiminnoista ja vuorovaikutussuhteista ja vahvistaa hänen yhteiskunnallista osallisuuttaan. Esitys korostaa ryhmässä toimimista. Sosiaalisella kuntoutuksella tuetaan ja ohjataan toimimaan yhteisössä. Laissa mainitaan yhtenä keinona työtoiminnan järjestäminen. (L 30.12.2014/1301.)

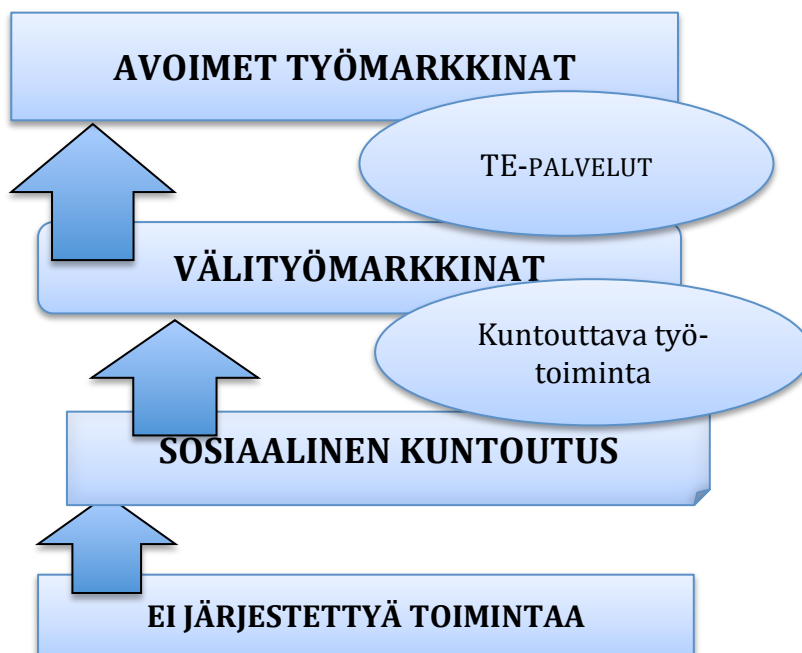
Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukeva lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti (2014) esittää, että luovuttaisiin työttömyyden kestoon liittyvistä edellytyksistä päästä palveluiden piiriin. Sosiaalihuolto keskittyisi uuden sosiaalihuoltolain mukaisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaaliseen kuntoutukseen. Sosiaalinen kuntoutus jakautuisi työelämävalmiuksia edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen ja osallisuutta edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen. Palvelut perustuisivat aina yksilöllisiin palvelutarpeisiin.

Työryhmä esittää kuntouttavan työtoiminnan lain uudistamista. Kuntouttavaa työtointa koskevien tutkimusten (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 207—209; Karjalainen & Karjalainen 2010; Karjalainen & Karjalainen 2011; Karjalainen ym. 2015) mukaan kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset ovat olleet hyvinvointipoliittisia. Sosiaalihuollon roolin kasvattaminen työllisyyden hoidossa ei näytä tuovan työllisyyspoliittisia vaikutuksia kuntouttavaan työtoimintaan. Tavoite työllisyyspoliittisten vaikutusten aikaansaamiseksi on hämärtänyt sosiaalihuollon omaa tehtävää asiakkaiden toimintakyvyn ja hyvinvoinnin tukijana. Kuntouttavan työtoiminnan sosiaaliseen kuntoutukseen liittyvät tavoitteet ovat jääneet mittaamatta, kun on keskitytty työllisyyspoliittisten

tavoitteiden mittaamiseen. (Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti 2014.) Valtakunnallisen työpajayhdistyksen kehittämishanke valmistelee parhaillaan sosiaalisen vahvistamisen palveluiden laadullisen vaikuttavuuden arviointia ja sosiaalisen vahvistamista koskevan tietopohjan määrittelyä. Uudessa sosiaalihuoltolaissa ei sosiaalisen kuntoutuksen vaikuttavuuden arviointia mainita.

Kuntouttavan työtoiminnan arkeen ja hyvinvointiin liittyvien vaikutusten mittaamiseen ei ole olemassa samanlaisia mittareita kuin työllisyyteen liittyvät mittarit. Työllistymiseen vaikuttavat suuresti yksilön arkeen ja elämänhallintaan liittyvät tekijät. Työelämäosallisuus ja sosiaalinen kuntoutus limittyvät tiukasti toisiinsa. (Tammelin, 2010; Kesä ym. 2013.)

Reilu 10 vuotta voimassa ollut laki kuntouttavasta työtoiminnasta ei ole tuottanut toivottua tulosta, ja työelämäosallisuutta pohtinut työryhmä ehdottaakin uuden erityislain painottuvan toiminnan kuntoutukselliseen elementtiin, ei pelkkään työtoimintaan. Kuntouttava työtoiminta limittyy osaksi kunnan tarjoamaa sosiaalista kuntoutusta. Sosiaali- ja terveysministeriön osallistavaa sosiaaliturvaa käsittelevän loppuraportin (2015) mukaan kuntouttava työtoiminta tulee asettumaan sosiaalisen kuntoutuksen ja välityömarkkinoiden väliselle alueelle. Kuvio 5 selventää sosiaalisen kuntoutuksen suhdetta välityömarkkinoihin sekä avoimiin työmarkkinoihin.



Kuvio 7. Sosiaalisen kuntoutuksen suhde välityö- sekä avoimiin työmarkkinoihin (Osallistava sosiaaliturva-loppuraportti 2015, 46).

Järvelän ja kumppaneiden (2015, 21) mukaan työpajatoiminnan mahdollisuuksien täysimääräinen hyödyntäminen osana nuoriso-, sosiaali-, koulutus- ja työllisyyspolitiikkaa edellyttää työpajatoiminnan aseman selkiyttämistä ja vahvistamista valtakunnallisesti. Sosiaalisen kuntoutuksen teema siirtyy uuden lainsäädännön kautta kuntouttavaan työtoimintaan. Työpajojen pitkää historiaa sosiaalisen työllistämisen palvelujen tarjoajana ei tule unohtaa. Työpajapedagogiikka ja sosiaalinen vahvistaminen tulee näkymään kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisessa seuraavina vuosina yhä vahvemmin sosiaalisen kuntoutuksen saadessa vihdoin lakisääteisyysuuden sosiaalihuoltolain mukana.

4 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Kuntien tulee valmistautua palvelurakenteessaan lisääntyvään vastuuseen. Uusia ja erilaisia palvelumalleja tarvitaan kaikista heikoimmassa työmarkkina-asemassa oleville työttömille. Uuden sosiaalihuoltolain voimaantulo 1.4.2015 lisää tarvetta sosiaalisen kuntoutuksen palveluille kunnissa. Tähän tarpeeseen pystyvät työpajat vastaamaan. Kuntien vastuun kasvaessa, tulee olemassa olevia palveluja kehittää, jotta pystytään vastamaan kasvavaan palvelutarpeeseen ja tuottamaan kokonaistaloudellisia palveluita heikoimmassa työmarkkina-asemassa oleville. Tähän tarpeeseen hain tällä kehittämistyölläni vastauksia.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Ähtärin työpajan toimintaa eri hallinnon aloista koostuvan työryhmän avulla.

Kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa paikallinen malli Ähtärin työpajalle kuntouttavan työtoiminnan ja työpajatoiminnan toteuttamiseen; Ähtärin työpajan kehittämissuunnitelma- Toimiva työpaja 2015.

Kehittämisen kysymykset olivat:

1. Mikä on Ähtärin työpajan nykytila?
2. Mitkä ovat Ähtärin työpajan kehittämistarpeet?

5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄLLISET VALINNAT

Tässä pääluvussa kuvaan opinnäytetyöni metodologisia valintoja. Avaan tutkimuksellista kehittämistoimintaa ja esittelen kehittämistyössä käytettyjä menetelmiä.

5.1 Tutkimuksellinen kehittäminen

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan käsitteellä kuvataan tutkimuksen ja kehittämistoiminnan risteyskohtaa. Sitä voidaan lähestyä kahdesta suunnasta; kehittämistoiminnan tai tutkimuksen kautta. Lähestyttäessä kehittämistoiminnan kautta puhutaan tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta, jolloin käytännön ongelmat ja kysymykset ohjaavat tiedontuotantoa. Tällöin tuotetaan tietoa aidossa käytännön toimintaympäristössä. Tutkimuksellista kehittämistoimintaa ohjaavat käytännön ongelmat ja kysymykset ja tutkimukselliset asetelmat ja menetelmät toimivat kehittämistyön apuna. Tavoitteena on konkreettinen toiminnan tai prosessien parantaminen tai muutos, mutta samalla pyritään perusteltuun tiedon tuottamiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 21—23; Rolin ym. 2006, 10.)

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tutkimukselliset asetelmat ovat alisteisia kehittämisprosessille. Kehittämistoiminnassa hyödynnetään tutkimusta, mutta lähtökohtana on kehittämistoiminta. (Alasoini 2006, 42—43.) Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan menetelmiä voidaan jäsentää kolmesta suunnasta, jolloin menetelmillä pyritään edistämään kehittämistyön prosessin hallintaa, toimijoiden osallistumista ja tiedontuotantoa (Toikko & Rantanen, 2009, 10). Tutkimuksellinen kehittäminen on prosessorientoitunutta toimintaa, joka tähtää asioiden muuttamiseen ja kehittämiseen. Kehittämisessä korostuvat reflektiivisyys ja osallistumista edistävät menetelmät. Toimijat oppivat koko prosessin ajan. (Heikkinen ym. 2007, 35; Toikko & Rantanen 2009, 10.) Tärkeitä elementtejä ovat halu kehittää toimintaa sekä muuttaa sitä, yhteistoiminnallisuus, tutkimukselliset elementit kehittämistyön tukena ja tutkijan aktiivinen mukana olo muutosprosessissa (Kananen 2012, 41).

Toiminnan kehittämisen tavoite määrittelee toimintatutkimuksen tiedonintressin. Praktinen, käytännöllinen tiedonintressi pyrkii ymmärtämään ihmistä ja hänen käyttäytymistään omassa ympäristössään. Praktisen tiedonintressin päämäärä on toiminnan tehokkuuden ja vaikuttavuuden lisääminen. Lisäksi tavoitteena on toimijoiden itseyemmärryksen ja ammatillisuuden kehittyminen sekä uudenlaisen tietoisuuden kehkeytyminen. Tutkijan rooli on aktiivinen rohkaisija, joka yhteistyössä muiden kanssa reflektoi toimintaa. (Heikkinen ym. 2007, 45—47.)

Tämä opinnäytetyö oli luonteeltaan tutkimuksellinen kehittämistyö, joka eteni prosessimaisella toteutuksella ja tavoitteena oli asioiden muuttaminen ja kehittäminen. Ähtärin työpajan toimintaa kehitettiin yhdessä eri hallinnon alojen edustajista koostuvan yhteistyöryhmän kanssa palvelemaan juuri Ähtärin tarpeita vastaavaksi. Kehittämistyön tukena toimivat tutkimukselliset menetelmät. Toimin aktiivisena kehittämisryhmän jäsenenä ja sovelsin tutkimuksellisia ja osallistavia menetelmiä kehittämistyön toteuttamiseen. Tämän työn kehittämisintressi oli praktinen. Kehittämisryhmän tavoitteena on vuorovaikutuksen kautta yhteistyössä lisätä osallistujien itseyemmärrystä ja luoda uudenlaista tietoisuutta siitä miten työpajatoimintaa on parasta juuri Ähtärissä toteuttaa. Kehittämisryhmän tuottamana valmistui Ähtärin työpajalle kehittämissuunnitelma; Toimiva Työpaja 2015.

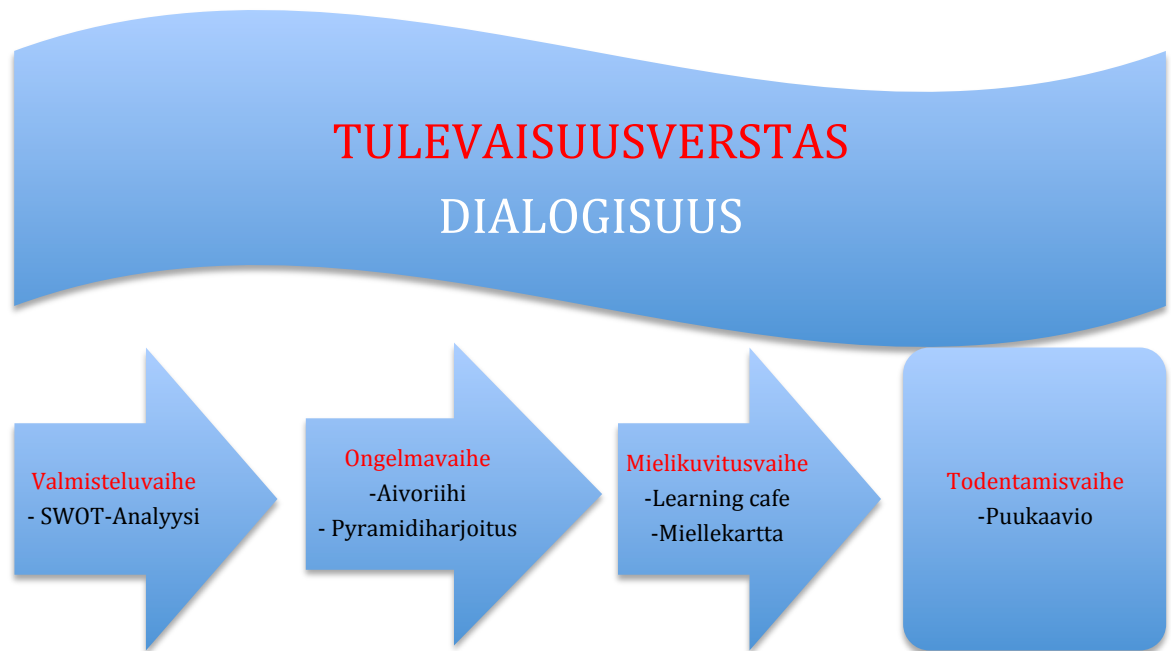
5.2 Kehittämistyön menetelmät

Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka edellyttää ihmisten aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Osallistumisella tarkoitetaan dialogia, jonka avulla eri osapuolet voivat avoimesti tarkastella kehittämistoiminnan perusteita, toimintatapoja ja tavoitteita. Yhteistyötahojen osallistumisen kautta lisätään heidän sitoutumista kehittämistyöhön. Yhteistoiminnallisessa kehittämisessä erilaiset kehittäjät ja tutkijat sekä käyttäjät ja toimijat osallistuvat yhdessä kehittämiseen. Kaikki tuovat oman näkökulmansa kehittämiseen mukaan. Kaikki kehittävät kuitenkin omista lähtökohdistaan käsin. Osallistujat tukevat toisiaan analyysissä ja johtopäätösten tekemisessä, mutta

vievät lopulta tulokset omiin alkuperäisiin viiteryhmiinsä. (Toikko & Rantanen 2009, 89—91.)

Työpajan hallinnointi tapahtuu Alavudelta, vaikka palveluita toteutetaan Ähtärissä yhteistyössä Ähtärin kaupungin eri hallinnon alojen kanssa. Kehittämistyötä ei ole aikaisemmin pystytty tekemään Ähtärin työpajalla samalla tavoin kuin Alavudella johtuen juuri hallinnon keskittymisestä Alavudelle. Työpajan palveluiden keskipisteenä ovat ähtäriläiset työttömät nuoret ja aikuiset, ja toiminnan kehittämiseen mahdollisuudet löytyvät yhteistyöstä Ähtärin työpajan verkoston kanssa. Osallistavat menetelmät valitsin, koska halusin edistää osapuolten välistä vuorovaikutusta ja sitouttaa hallinnon Ähtärin osalta mukaan kehittämistyöhön. Kehittämiseen sitoutuminen vaatii, että osallistujat ymmärtävät ja hyväksyvät kehittämisen tavoitteet. Osallistujien motivaation säilymiseen vaikuttaa oleellisesti se, miten merkityksellisenä he näkevät oman työpanoksensa osana kehittämisen kokonaisuutta. (Heikkilä ym. 2008, 102 —103.)

Kehittämistyön raamit loi tulevaisuusverstas-työskentely ja dialoginen keskustelu kehittämisen tukena. Halusin saada eri hallintoalat näkemään palvelun yhtenä kaupungin oman organisaation toimintana, vaikkakin myös tulevaisuudessa hallinnointi tapahtuneen keskitetysti Alavudelta. Vaikka hallinto on Alavuden perusturvatoimen alainen, voidaan ja tuleekin Ähtärin työpajaa kehittää paikallisesti toimijoiden kanssa ja tarpeista käsin. Seuraavalla sivulla olevan kuvion 6 kautta hahmottuu kehittämistyössä käytettyjen menetelmien kokonaisuus ja limittyminen toisiinsa.



Kuvio 8. Kehittämistyön menetelmät.

Dialogisuus

Kehittämistyössä dialogisuuden vahvuus on yhteisöllisessä tiedontuottamisessa, toisilta oppimisessa sekä työyhteisön voimaantumisessa. Dialogisuus yhdistää parhaimmillaan kokemuksellista tietoa teoriaan siten, että työyhteisön jäsenet tiedostavat itse uusia aukeavia näkökulmia ja ratkaisuja arkipäivän haasteisiin. Samalla he saavat luottamusta omaan itseensä ja osaamiseensa ongelmatilanteiden ratkaisijana. (Uusitalo 2012, 75.) Kehittämistyössä dialogisuus mahdollistaa yhteisen päämäärän ja tavoitteen saavuttamisen näkökulman. Jokainen saa tasavertaisen mahdollisuuden oman näkemyksensä esille tuomiseen ja jokainen saa tunteen vaikutusmahdollisuudesta kehittämiseen. Jokainen tapaamiskerta kehittämistyön puitteissa on pohjautunut demokraattiseen dialogisuuteen ja yhteiseen keskusteluun työpajan kehittämiseksi.

Tulevaisuusverstas

Pohjan ja aihion tälle kehittämistyölle luo tulevaisuusverstas-menetelmä. Se on ongelmanratkaisumenetelmä, jossa koko yhteisön voimin demokraattisesti työskennellen pohditaan yhteisesti sovittuun asiaan liittyviä ongelmia ja ratkaisuja. Teeman kautta pohditaan mahdollisia tulevaisuusvisioita ja käytännön polkuja niiden ratkaisemiseen. Tulevaisuusverstas-työskentely malli kehitettiin 1950-luvulla Itävallassa ja Saksassa. Sen tavoitteena oli alunperin kansalaisten aktivoiminen kritisoimaan yhteiskunnassa vallitsevia olosuhteita ja valmistelemaan ehdotuksia toivottavasta tulevaisuudesta. Tulevaisuusverstas-menetelmä on toiminnallinen, osallistava ja vuorovaihteinen tapa kehittää uutta ja uusia ratkaisuja. Menetelmään kuuluu valmisteluvaihe ja kolme eri todentamisvaihetta; ongelmavaihe, mielikuvitusvaihe ja todentamisvaihe. (Jungk & Mullert 1989.)

SWOT-Analyysi

SWOT nelikenttäanalyysi on yleisesti tunnettu ja yksinkertainen yritystoiminnan analysointimenetelmä. Analyysin avulla voidaan selvittää organisaation tai yrityksen nykytilan vahvuudet ja heikkoudet sekä tulevaisuuden mahdollisuudet ja uhat. Menetelmän nimi SWOT tulee sanoista strengths (vahvuudet), weakness (heikkoudet), opportunities (mahdollisuudet) ja threats (uhat). SWOT antaa mahdollisuuden ryhmitellä yksinkertaisesti organisaation toimintaan vaikuttavia lukuisia tekijöitä havainnolliseen nelikenttään. (SWOT-analyysi). SWOT-analyysiä käytimme menetelmänä tulevaisuusverstaan valmisteluvaiheessa prosessin aluksi, jotta saimme selville Ähtärin työpajan nykytilan.

	Myönteiset	Kielteiset
Sisäiset tekijät	VAHVUUDET Positiiviset tekijät	HEIKKOUEDET Negatiiviset tekijät
Ulkoiset tekijät	MAHDOLLISUUDET mahdollisuudet	UHAT Uhkatekijät

Kuvio 9. Nelikenttäanalyysi eli SWOT.(SWOT-analyysi)

Learning café

Learning-café on osallistava ryhmätyömenetelmä, jonka tarkoituksena on oppia yhdessä. Learning-caféen menetelmässä isompi ryhmä jaetaan pienempiin ryhmiin ja aktivoidaan samalla osallistujia. Työskentely tapahtuu dialogisesti keskustellen, ja jokaiselle annetaan mahdollisuus tuoda esiin omat ajatuksensa. Menetelmän ideana on kokemusten jakaminen, uusien ajatusten tuottaminen pienryhmissä, niiden reflektointi vuorovaikutuksessa ja edelleen kehittäminen. Työskentely tapahtuu pöytäryhmissä, joissa pöytäemäntä kirjaa keskustelussa nousevia teemoja paperille. Ryhmät vaihtavat paikkaa siten, että emäntä jää paikalleen ja alustaa uudelle ryhmälle keskusteluaiheen. Uusi ryhmä jatkaa keskustelua ja ideointia siitä mihin edellinen ryhmä on päässyt. (Verkostojohtamisen opas.)

Pyramidiharjoitus

Pyramidiharjoituksessa jokainen mieltii ja kirjaa ylös pyramidimalliin itsekseen pohdittua asiasta kuusi tärkeintä asiaa siten, että tärkein on ylhäällä. Sen jälkeen pareittain pohditaan molempien kuudesta kirjaamasta asiasta yhteiset kuusi tärkeintä. Sitteen kaksi paria muodostavat neljän hengen ryhmän ja heidän tavoitteenaan on jälleen saada 6 yhteistä asiaa pyramidimalliin. Nämä mallit kiinnitetään kaikkien näkyville ja jokainen jäsen saa viisi ääntä, jotka käyvät antamassa tukkimiehen kirjanpidolla tärkeimpinä pitämilleen asioille. (Kyrönlampi & Palomäki 2013.)

Puukaavio

Puukaviota voidaan käyttää, kun laajat tavoitteet puretaan yksityiskohtaisiksi työtehtäviksi ja toimenpiteiksi. Puukaavion avulla voidaan purkaa tavoite osatehtäviksi ja toimenpiteiksi. Puukaaviossa valitaan tavoite, joka pilkotaan ensin päähaaroihin, ja tämän jälkeen päähaarat pilkotaan puukaavioksi. Puukaavion pilkkomisessa tulee miettiä mitä täytyy tehdä, jotta osatavoitteet voisivat toteutua. Puukaavio tulee myös lopuksi myös käydä läpi ja miettiä ovatko kaikki tarvittavat toimenpiteet mukana ja tarvitaanko näitä kaikkia toimenpiteitä, jotta voidaan saavuttaa päätavoite. (Esimiehen työkalupakki osallistamiseen ja ongelmanratkaisuun.)

Aivoriihi

Aivoriihi on yleinen luovan ongelmanratkaisun menetelmä. Luovilla menetelmillä voidaan pyrkiä tuottamaan esimerkiksi uusia näkökulmia, ideoita tai ratkaisuja. Aivoriihessä tärkeintä on, että ideointi ja ideoiden arviointi pidetään selkeästi erillään. Arviointi voi tyrehdyttää ideoinnin, ja liian varhain aloitettu arviointi vähentää osallisten halua tuottaa uusia näkökulmia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 145.)

6 KOHTI TOIMIVAA TYÖPAJAA ÄHTÄRISSÄ

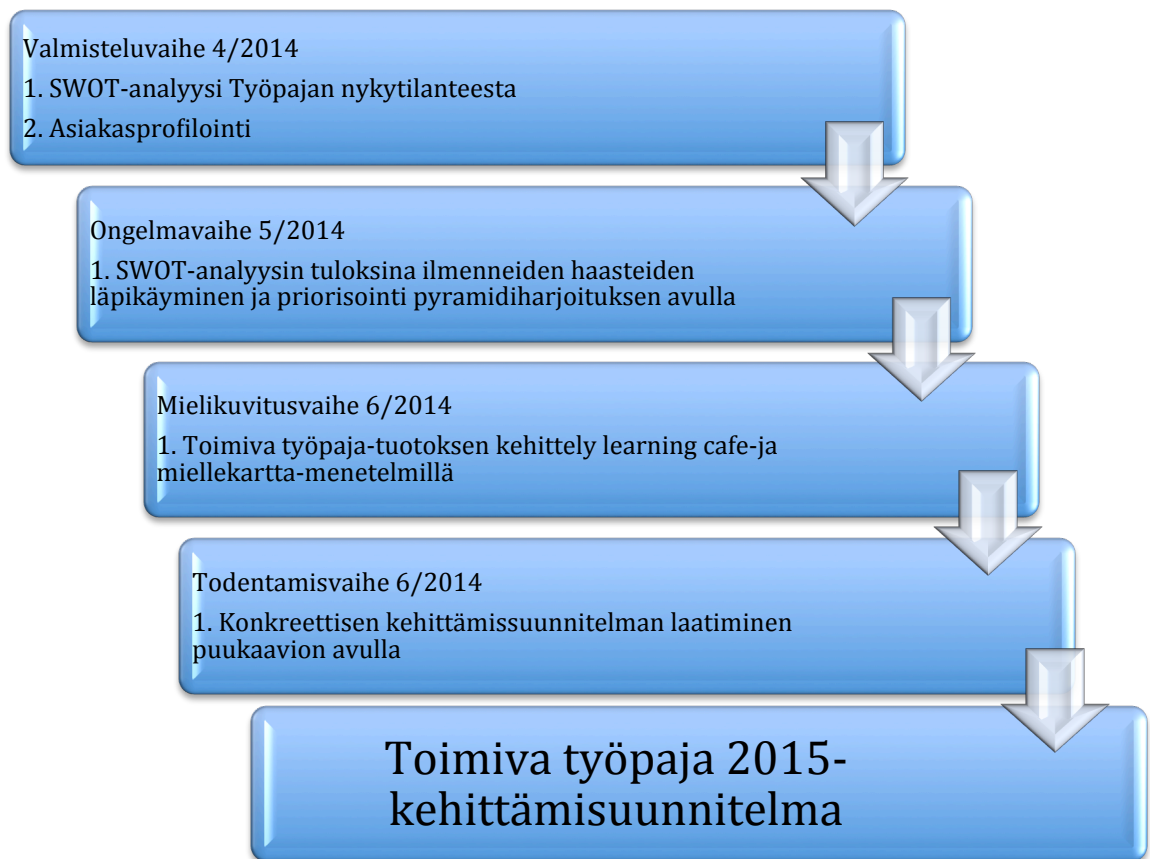
Tässä osiossa kuvaan kehittämistyön toteutuksen ajallisesti etenevänä kerrontana vaihe vaiheelta. Kuvaan kehittämisryhmän tuottamat aineistot tulevaisuusverstasmenetelmän jokaisessa neljässä vaiheessa; valmistelu-, ongelma-, mielikuvitus-, ja todentamisivaiheessa.

6.1 Kehittämistyön prosessi

Työpajan kehittämistyön valmistelu aloitettiin Ähtärin kaupungin johtoryhmän kokouksessa maaliskuussa 2014. Tapaamisessa olivat mukana jokaisen hallinnonalan johtaja (elinkeino, tekninen, sivistys, perusturva) sekä kaupunginjohtaja ja hallintojohtaja. Keskustelimme tulevista valtakunnallisista uudistuksista koskien heikossa työmarkkina-asemassa olevien kuntalaisten palveluiden järjestämisistä ja Ähtärin työpajan tilanteesta yleisesti. Kehittämistyö Ähtärin työpajalla koettiin johdon taholta tarpeelliseksi ja kehittämisprosessi saatiin alulle. Johtoryhmä määritteli kokouksessa myös 8 edustajaansa Ähtärin työpajan kehittämisryhmään. Osallistujat olivat perusturvatoimesta sosiaalityön päällikkö ja työnsuunnittelija, teknisestä toimesta puistotyönjohtaja ja kiinteistötoimen työnjohtaja, sivistystoimen johtaja sekä nuoriso- ja kulttuurijohtaja ja Ähtärin työpajalta yksilöohjaaja ja työnohjaaja.

Tulevaisuusverstasmenetelmä jakautuu 4 vaiheeseen; *valmisteluvaihe*, *ongelmavaihe*, *mielikuvitusvaihe* ja *todentamisivaihe*. Ensimmäisessä vaiheessa toteutettiin lähtötilanteen kuvaus SWOT-menetelmän avulla. Lisäksi valmisteluvaiheessa tehtiin asiakasryhmien priorisointi. Ongelmavaiheessa käytiin läpi nykytilan selvityksessä tulleet haasteet ja pohdittiin niistä tärkeimmät asiat kehittämisen kohteiksi. Mielikuvitusvaiheessa ideoitiin toimiva työpaja-tuotos learning cafe ja miellekartta-menetelmillä. Todentamisivaiheessa toteutettiin konkreettinen kehittämissuunnitelma Ähtärin työpajalle

puukaavion avulla. Esitän alla olevan kuvion avulla kehittämistyön etenemisen ja menetelmien vaiheiden ajallisen jatkumon.



Kuvio 10. Kehittämistyön vaiheet.

Kaikki kehittämisryhmän tapaamiset toteutettiin Ähtärin työpajan tiloissa. Kehittämisryhmä kokoontui neljä kertaa ja jokaisen tapaamisen välillä oli noin kuukausi väliä. Aikaa jokaiselle tapaamiselle oli varattu kolme tuntia. Kehittämistyöryhmässä ei ollut mukana asiakkaita, mutta kehittämistyön jatkuessa työpajalla tulisi myös asiakasnäkökulma ottaa mukaan kehittämiseen tai arviointiin. Yhteistyötä työpajalla on tehty lukuisia kertoja kaikkien osallistujien kanssa ja he tunsivat toisensa entuudestaan, joten kehittämistyössä päästiin alkuun vaivattomasti. Jokaisen tapaamisen aikana kahvitelimme vapaamuotoisesti.

6.2 Työpaja tällä hetkellä

Ensimmäisen tapaamisen tarkoitus oli valmistella kehittämisprosessin alkua. Valmisteluvaiheessa kehittämisryhmä toteutti yhteisesti Ähtärin työpajan nykytilaselvityksen SWOT-analyysin avulla. Alkuperäisen suunnitelman mukaan kehittämisryhmän jäsenet oli tarkoitus jakaa ensin neljään eri ryhmään ja jokainen hallinnonala tekee erikseen SWOT-analyysin omasta näkökulmastaan. Tämän suunnitelman mukaisesti oli tarkoitus tehdä yhteenveto kaikkien ryhmien töistä yhteiseen SWOT-nelikenttään dialogisen keskustelun kautta. Ryhmät olisivat olleet; sivistystoimi, perusturva, tekninen osasto ja työpajan henkilökunta. Valitsin tämän ryhmäjaon alkuperäisessä suunnitelmassa, koska halusin taata, että jokaiselta eri hallinnon alalta tulee oma näkemys Ähtärin työpajan nykytilanteesta sekä halusin osallistaa alkuvaiheessa kaikkia kehittämisryhmän jäseniä mukaan kehittämiseen. Valmisteluvaiheesta kuitenkin puuttui muutama kehittämisryhmän jäsen, ja päädyimme yhdessä ratkaisuun, että teemme alusta asti yhden yhteisen SWOT-analyysin.

Valmisteluvaiheen aineiston keruu

Tapaamisen aluksi kerroin kehittämisryhmän jäsenille SWOT menetelmästä. Tarkoituksena oli siis saada tietoa työpajan nykytilanteesta, joten aihepiiriä ei rajattu, vaan käsitelimme Ähtärin työpajaa kokonaisuutena. Valitsimme yhden kehittämisryhmästä kirjuriksi ja kokosimme Ähtärin työpajan *vahvuudet*, *heikkoudet*, *mahdollisuudet* ja *uhat* yhdessä isoille fläppitaululle ja laitoimme ne seinälle. Jokainen kehittämisryhmän jäsen osallistui aktiivisesti keskusteluun ja laitoimme kaikki keskustelussa mainitut kommentit ilman minkäänlaista karsintaa fläppitaululle. Jotkut kommentit saivat keskustelua aikaan enemmän kuin toiset. Ajallisesti tähän SWOT analyysiin meni kaksi tuntia.

Valmisteluvaiheen SWOT-analyysi tuotti hyvin aineistoa. Kehittämisryhmä keskusteli runsaasti ja tuotti yhteensä 63 ilmausta.

Vahvuudet 22	Heikkoudet 19
Mahdollisuudet 9	Uhat 13

Kuvio 11. SWOT-analyysin kautta saatujen ilmaisujen lukumäärä.

Kehittämisryhmä teki SWOT-analyysin järjestyksessä vahvuudet, heikkoudet, uhat ja viimeisenä mahdollisuudet. Pohdin mahdollisuutta vaikuttiko järjestys saatujen merkintöjen määrään. Pohdin myös oliko nykytilannetta (vahvuudet ja heikkoudet) helppoa pohtia, kuin tulevaisuuden uhkia ja mahdollisuuksia. Ajallisesti SWOT-analyysi vei pitkään, joten on mahdollista, että keskittymisen herpaantuminen on vaikuttanut merkintöjen määrään laskevasti.

Valmisteluvaiheen tulokset

Swot-analyysin kautta saadut ilmaukset luokiteltiin ryhmittelemällä samoja sisältöjä kuvaavat ilmaukset omiksi luokikseen. Jokaisessa kehittämistyön vaiheessa analyysi toteutui samalla tavalla. Seuraavilla sivuilla oleviin kuvioihin (kuviot 10 ja 11) olen luokitellut kehittämisryhmän tuottamat SWOT-analyysin tulokset. Ryhmiksi muodostuivat: **Hallinto/kunta, verkosto/yhteistyötahot, tila/toimintaympäristö, ohjaus, asiakkaat, henkilöstö ja imago.**

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
<p>1. Hallinto/kunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tuottaa säästöä • Toteuttaa lastensuojelun, mielenterveystyön, työllistämisen- ja nuorisotakuun palveluita • Kaupungin töiden tekeminen- työvoimaa • Kulttuuri- ja liikuntapalvel. ilmainen käyttö asiakkaille <p>2. Verkosto/Yhteistyötahot</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pajan paikka ja tarve työlle vakiintunut • Polku pajalle selkeä, osataan ohjata • Juurtunut osaksi toimintaa • Ainoa paikka Ähtärissä asiakkaille • Palveluohjauksen verkosto ja osaaminen toimii <p>3. Ohjaus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laaja sosiaalityön osaaminen • Joustavaa ja yksilöllistä palvelua asiakkaille • Ohjaaja mukana työtehtävissä, kaikki asiakkaat selviävät • Aktivoinnin ja sosiaalisen vahvistamisen teema palvelussa <p>4. Tila</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sijainti hyvä <p>5. Asiakkaat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Matalan kynnyksen paikka, johon lähes kaikki otetaan • Mahdollisuus kuulua ryhmään • Arkipäiviin sisältöä 	<p>3. Hallinto/Kunta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ei vastuhenkilö Ähtärissä • Ähtärin kehittäminen täysin työntekijöiden vastuulla, hallinnon mukaan tuleminen • Kalusteiden ja työvälineiden hankintaan ei rahaa • Hallinto Ähtärin osalta hajallaan • Tilan vuokra ei näy missään <p>4. Tila</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pieni ja toimimaton tila • Ei pysty tehdä kuin pieniä työtehtäviä työpajan sisällä • Työtehtävät etsittävä ulkopuolelta <p>5. Ohjaus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teknisen työn osaamisen puute • Ohjaus haastavaa, tila pieni. Asiakkaiden kunto tehdä itsenäisesti työtehtäviä huono, asiakkaiden kulkumahdollisuudet huonot, työkohteet etäällä • Asiakkaiden osaamisen ja työkohteiden yhteensovittaminen haasteellista • Verkostot yrityksiin huonot, ei alihankintatöitä • Ei työturvallisuusasioiden osaamista • Aikuisten tilanne hankkeen päätyttyä

Kuvio 12. SWOT-analysin kautta tuotettu tieto: työpajan vahvuudet ja heikkoudet.

MAHDOLLISUUDET	UHAT
<p>1. Hallinto/kunta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tuottaa säästöä edelleen monelta kantilta • Laadukasta työllistumistä edistävää palvelua • Ähtäri kehittämässä mukana, lisärahoitukset projekteista, toiminnan kehittäminen • ”Selkeä paketti” hallinnon kannalta <p>2. Henkilöstö</p> <ul style="list-style-type: none"> • ammattitaitoinen ja moniammatillinen henkilöstö • pysyvät työsuhteet <p>3. Asiakkaat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kaikki asiakkaat voidaan vastaanottaa, ei jonotusta • Ei yhtään alle 25-vuotiasta ilman paikkaa, nuorisotakuu toteutuu • Sosiaalinen vahvistaminen laadukasta • Tarjotaan pienryhmätoimintaa • Tarjotaan kaikille koulutusta, opinnollistaminen • Pajalle asiakkaat haluavat <p>4. Yhteistyö</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osuuskuntatoiminta • Sedun kanssa yhteistyön tiivistäminen 	<p>1. Hallinto/Kunta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kustannusten kasvu • Rahoituksen jatkuvuus • Työpanoksen antaminen kehittämiseen ja hallinnointiin <p>2. Henkilöstö</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työntekijöiden jaksaminen • Työturvallisuus, väkivallan uhka • Mistä löytyy moniosaajia? <p>3. Asiakkaat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiakaskunnan heikentyminen, moniongelmallisuus • Asiakkaat kotiutuu liian hyvin pajalle • Jatkosijoituspaikkoja ei löydy • Työpaja taas palaa takaisin nuorten työpajaksi <p>4. Imago</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työpajan nimi, onko oikea • Starttipaja kuvaako paremmin • Negatiivinen maine asiakkaiden, muiden yksikköjen ja yhteistyötahojen keskuudessa

Kuvio 13. SWOT-analyysin kautta tuotettu tieto: työpajan mahdollisuudet ja uhat.

Työpaja on aikaisemmin ollut nuorten työpaja. Viime vuosina asiakaskuntaa on laajennettu, ja tällä hetkellä asiakasryhmiä ovat kouluttamattomat nuoret, työttömät nuoret, pitkäaikaistyöttömät, peruskoululaiset, yhdyskuntapalvelijat, mielenterveydellisistä syistä sairauslomalla tai kuntoutustuella olevat ja ammatillisessa koulutuksessa olevat. Dialogisen keskustelun avulla priorisoimme nämä ryhmät tärkeysjärjestykseen. Työpajan paikat ovat viime aikoina olleet täynnä. Halusin herättää keskustelua aiheesta ja saada kehittämissyöryhmän pohtimaan ketkä ovat ensisijaisia työpajan asiakkaita vai kehitämmekö mahdollisesti toimintaa kaikille asiakasryhmille sopivaksi.

SWOT-analyysin jälkeen kehittämissyöryhmä keskusteli dialogisesti työpajan erilaisista asiakasryhmistä. Yhteisen keskustelun avulla työryhmä priorisoi eri asiakasryhmät tärkeysjärjestykseen. Työpajalla on rajattu määrä asiakaspaikkoja, ja on tärkeä yhteisymmärryksessä pohtia työpajapaikkojen riittävyttä ja paikkojen jakoa asiakasryhmien välillä. Myös työpajan rahoittajien kriteerit luovat omia velvoitteita asiakaspaikoista.

Asiakasprofilointi:

1. Työttömät ja kouluttamattomat nuoret (kuntouttava työtoiminta)
2. Pitkäaikaistyöttömät (kuntouttava työtoiminta)
3. Peruskoululaiset sekä ammatillisessa koulutuksessa olevat (lyhytaikaisesti estämään koulun keskeyttämistä)
4. Sairauslomalla tai kuntoutustuella olevat (Sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta)
5. Yhdyskuntapalvelijat (vankeusrangaistuksen suorittaminen)

6.3 Työpajan suurimmat haasteet

Kehittämisryhmän toiseen tapaamiseen eli ongelmavaiheeseen olin luokitellut SWOT-menetelmän avulla saadut vastaukset erilaisten ryhmien alle. Ryhmiksi muodostuivat *hallinto, verkosto/yhteistyötahot, ohjaus/valmennus, toimintaympäristö, henkilöstö, asiakkaat sekä imago*.

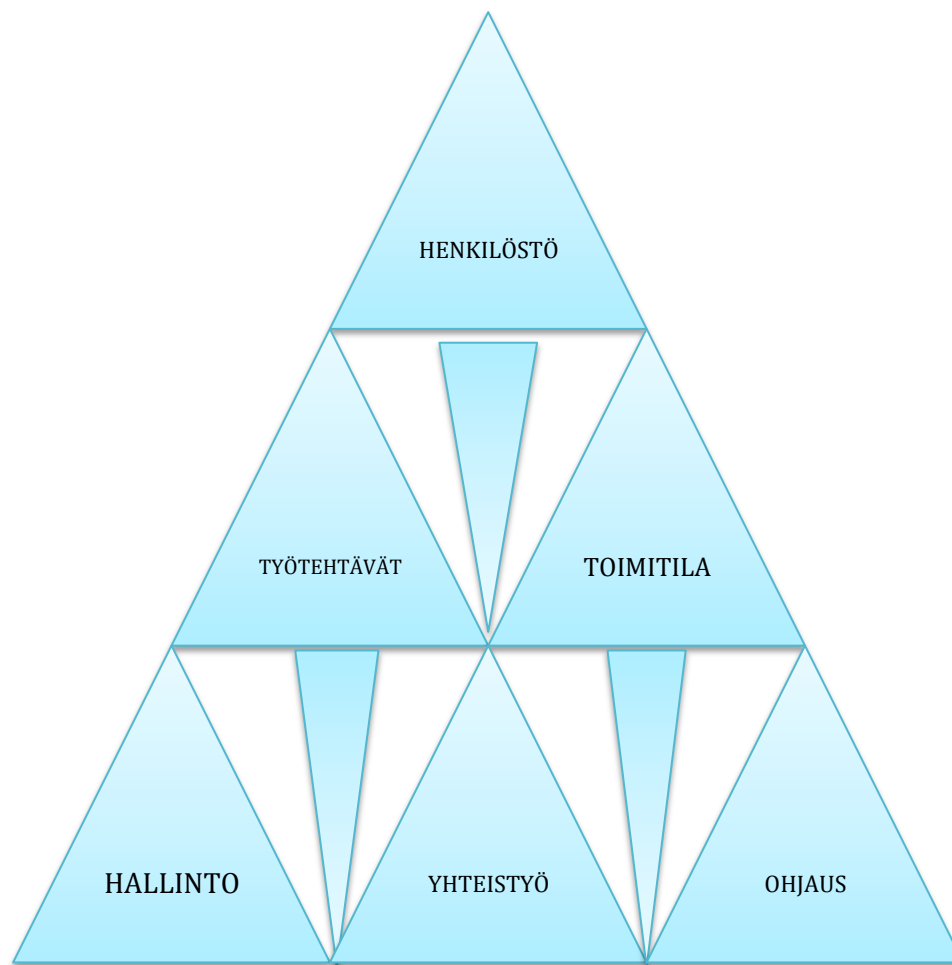
Ongelmavaiheen aineiston keruu ja analyysi

Kehittämisryhmän toinen tapaaminen toteutettiin aivoriihen sekä pyramidiharjoituksen avulla. SWOT-analyysin tuloksina ilmenneet ja luokittelemani heikkoudet ja uhat käytiin läpi ja vapaan keskustelun kautta lisättiin vielä muutamia näihin alaryhmiin liittyviä ongelmia. Toimin kirjurina fläppitaululle, ja kaikki osallistuivat aktiivisesti keskusteluun. Edellisestä tapaamisesta oli kulunut noin kuukausi, joten kävimme Swot-analyysin tulokset tämän vuoksi lävitse uudelleen.

Myös työpajan vahvuudet ja mahdollisuudet käytiin toisen tapaamisen aikana lävitse ja myös niihin lisättiin muutamia mainintoja. Tämän jälkeen jokainen ryhmäläinen teki pyramidiharjoituksen, jonka avulla saatiin esille kriittisimmät kehittämiskohteet työpajalla tällä hetkellä. Seuraavaksi pyramidiharjoitus tehtiin pareittain. Pyramidiharjoituksen viimeisessä vaiheessa kehittämisryhmä nosti yhteisen keskustelun avulla tärkeimmät Ähtärin työpajan heikkoudet/ongelmat. Kehittämistyössä korostettiin dialogisuutta, joten äänestystä ei käytetty missään vaiheessa ryhmän työskentelyä.

Ongelmavaiheen tulokset

Kriittisimmiksi ja tärkeimmiksi kehittämisen kohteiksi nousivat pyramidiharjoituksen (kuvio 12) kautta Työpajan **henkilöstö, työtehtävät, toimitila/fyysinen toimintaympäristö, hallinto, yhteistyö ja asiakkaiden ohjaus**.



Kuvio 14. Työryhmän yhteinen näkemys tärkeimmistä kehittämiskohteista Ähtärin työpajalla (Pyramidiharjoituksen kautta).

6.4 Visio tulevaisuudesta

Kehittämisryhmän kolmannella tapaamisen aluksi kerrattiin edellisellä tapaamisella yhteisesti valitut Ähtärin työpajan kehittämiskohteet: *henkilöstö, työtehtävät, toimitala/fyysinen toimintaympäristö, hallinto, yhteistyö ja asiakkaiden ohjaus.*

Mielikuvitusvaiheen aineiston keruu ja analyysi

Mielikuvitusvaihe toteutettiin learning café-menetelmän avulla. Valitsin learning café-menetelmän, jotta ideointiin saataisiin varmasti kaikkien osallistujien mielipiteet ja ideat. Kehittämisyhmä jaettiin kolmeen osaan ja jokainen ryhmä valitsi keskuudestaan kirjurin. Kehittämisyhmän jäsenet jaettiin sattumanvaraisesti, jotta saman hallintokunnan edustajat olisivat eri ryhmissä. Olin valmistellut jokaiseen kehittämiskohteeseen (*henkilöstö, työtehtävät, toimitila/fyysinen toimintaympäristö, hallinto, yhteistyö ja asiakkaiden ohjaus*) rauhallisen oma tilan sekä ison kartongin. Ryhmä ideoi mielikuvituksellisia ideoita näiden haasteiden ratkaisuun välittämättä mahdollisista rajoitteista. Aikaa tähän oli varattu n. 20 minuuttia jokaista haastetta kohden. Tämän jälkeen kirjuri jäi paikalleen ja muut ryhmäläiset vaihtoivat toisen kehittämishaasteen pariin. Lopuksi yhteisen keskustelun kautta kävimme kaikki learning cafe-menetelmän avulla saadut tulevaisuuden visiot läpi ja teimme niistä yhteisen vision miellekartan avulla. Miellekartta toteutettiin isolle paperille, joka kiinnitettiin seinään. Yksi kehittämisyhmän jäsenistä valittiin kirjuriksi.

Mielikuvitusvaiheen tulokset

Learning cafen tuottaman aineiston avulla saatiin koottua yhteinen visio Ähtärin työpajan toiminnan toteuttamisesta miellekartan avulla. Liitteinä oleviin miellekarttoihin (LIITE 1 ja 2) lisättiin yhteisesti kaikkiin kehittämiskohteisiin (*henkilöstö, työtehtävät, toimitila/fyysinen toimintaympäristö, hallinto, yhteistyö ja asiakkaiden ohjaus*) jokainen learning cafe- menetelmän avulla saatu idea ilman kritisointia niiden toteuttamiskelpoisuudesta.

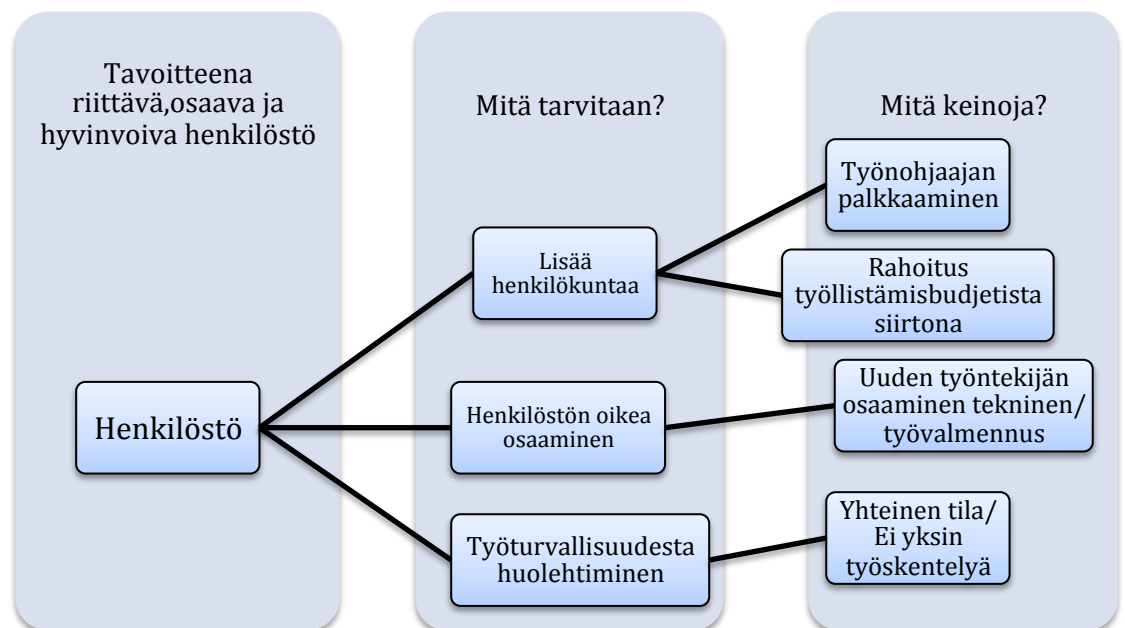
6.5 Mitä kohti Ähtärin työpaja suuntaa?

Kehittämisyhmän viimeisessä tapaamisessa tarkoituksena oli saada aikaiseksi konkreettinen ja toteuttamiskelpoinen kehittämissuunnitelma Ähtärin työpajalle.

Todentamisvaiheen aineiston keruu ja analyysi

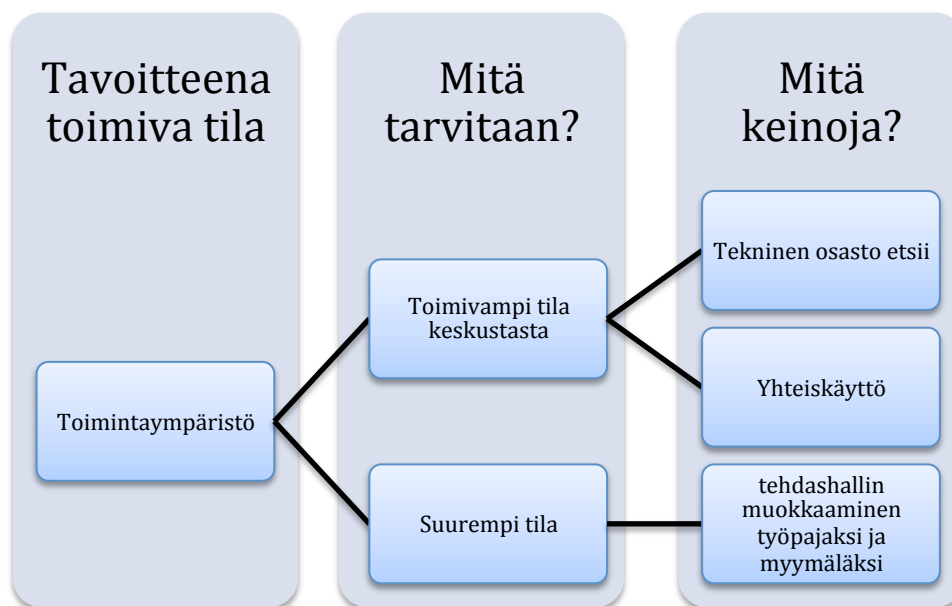
Todentamisvaiheessa käytin menetelmänä työpajan kehittämissuunnitelman konkretisoimiseen puukaaviota yhdistettynä aivoriiheen. Tavoitteeksi kuuteen erilliseen puukaavioon asetettiin työpajan kehittämiskohteet: *henkilöstö, työtehtävät, toimitala/fyysinen toimintaympäristö, hallinto, yhteistyö ja asiakkaiden ohjaus*.

Puukaavion avulla nämä kuusi tavoitetta pilkottiin osatavoitteiksi ja tehtäviksi. Puukaavio antaa selkeän polun päätavoitteesta osatavoitteiden kautta konkreettisiin toimenpiteisiin tavoitteiden saavuttamiseksi. Tässä vaiheessa kehittämistyötä mietimme myös osatavoitteiden toteuttamisen realistisuuden. Osatavoitteiksi nostettiin vain ne toimenpiteet, jotka kehittämiss ryhmä katsoi olevan realistisia tässä vaiheessa toteuttaa. Tavoitteeksi henkilöstöä koskevaan puukaavioon asetettiin riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa 17 esitetään kehittämiss ryhmän pilkkoma tavoite osatavoitteiksi ja konkreettisiksi toteuttamiskelpoisiksi toimenpiteiksi.



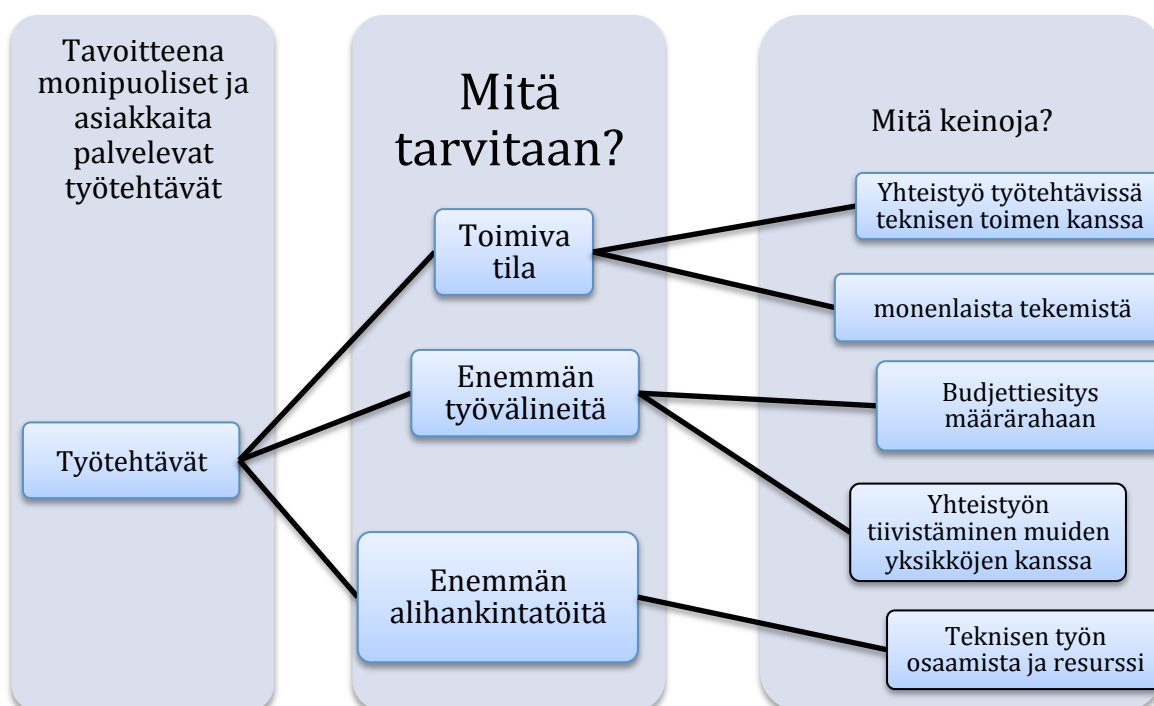
Kuvio 15. Puukaavio: henkilöstö.

Kuviossa 18 kuvataan toimintaympäristöä koskevan tavoitteen pilkkominen osatavoitteiksi ja toimenpiteiksi. Tavoitteena oli saada toimiva tila työpajalle.



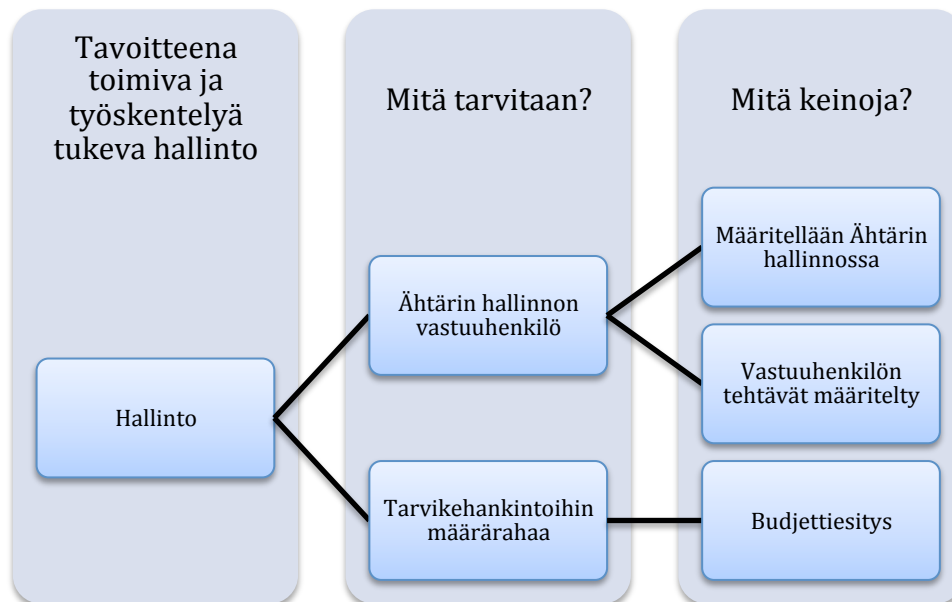
Kuvio 16. Puukaavio: toimintaympäristö.

Kuvio 19 kuvaa työtehtäviä koskevaa tavoitetta, joka oli kehittämisryhmän asettamana monipuolisten ja asiakkaita palvelevien työtehtävien löytyminen työpajalle.



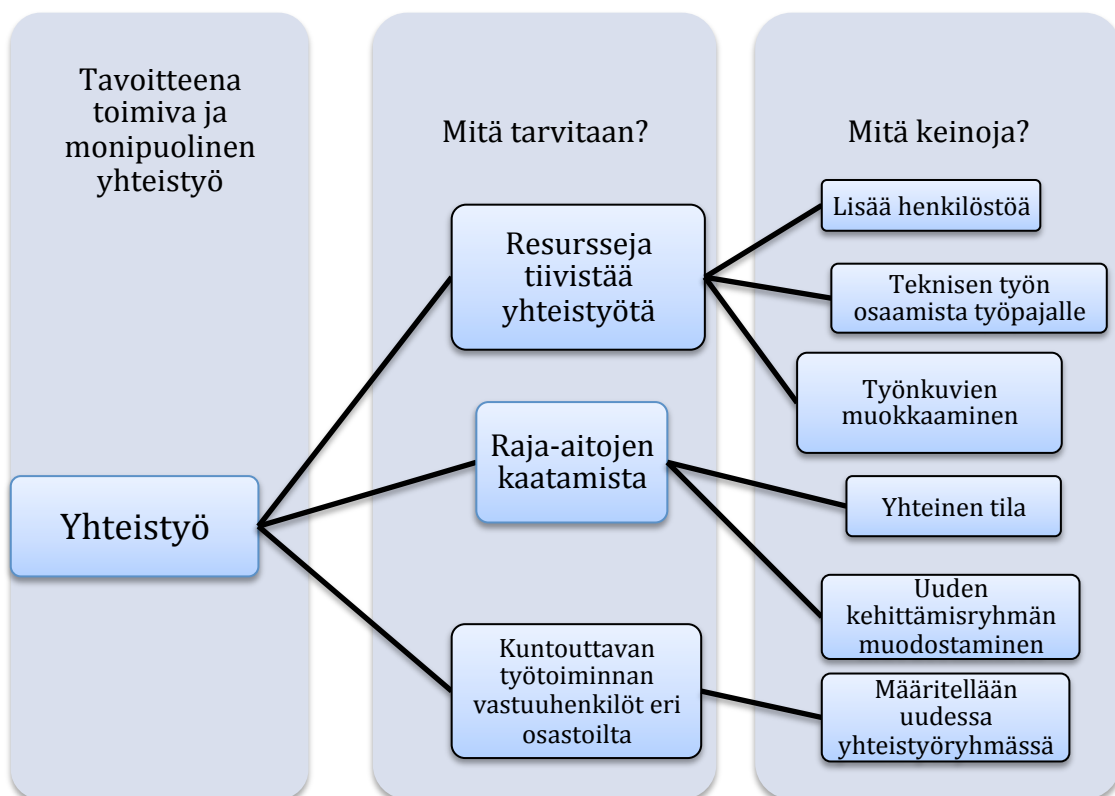
Kuvio 17. Puukaavio: työtehtävät.

Tavoitteeksi hallintoa koskevaan puukaavioon kehittämisryhmä asetti toimivan ja työskentelyä tukevan hallinnon toteutumisen. Kuviossa 20 kuvataan tämän tavoitteen pilkkomista osatavoitteiksi ja konkreettisiksi toteuttamiskelpoisiksi toimenpiteiksi.



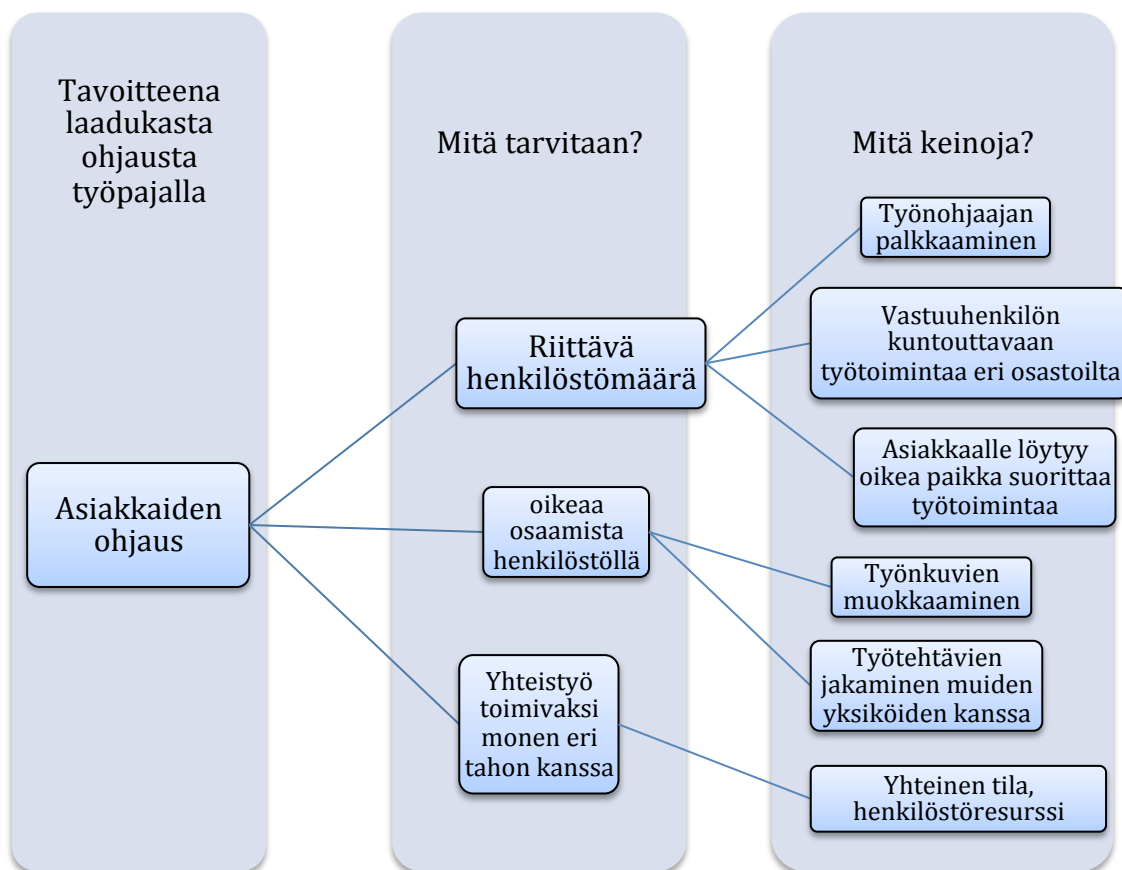
Kuvio 18. Puukaavio: hallinto.

Yhteistyötä koskevaan puukaavioon tavoitteeksi asetettiin monipuolisen ja toimivan yhteistyön toteutuminen. Kehittämisryhmä pilkkoi tavoitteen osatavoitteiksi ja toimenpiteiksi seuraavalla sivulla olevan kuvion 21 mukaisesti.



Kuvio 19. Puukaavio: yhteistyö.

Viimeinen puukaavio koski asiakkaiden ohjausta työpajalla. Tavoitteeksi kehittämissryhmä asetti laadukkaan ohjauksen toteutumisen. Kuvion 22 mukaisesti tavoite pilkottiin osatavoitteiksi ja toimenpiteiksi käytäntöön.



Kuvio 20. Puukaavio: Ohjaus.

Todentamisvaiheen tulokset

Todentamisvaiheen tuotoksena sai kehittämissuunnitelman Ähtärin työpajan käyttöön.

7 TOIMIVA TYÖPAJA 2015- KEHITTÄMISSUUNNITELMA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä pääluvussa kuvaan kehittämistyön tuotoksen eli kehittämisryhmän luoman Ähtärin työpajan kehittämissuunnitelman, Toimiva työpaja 2015.

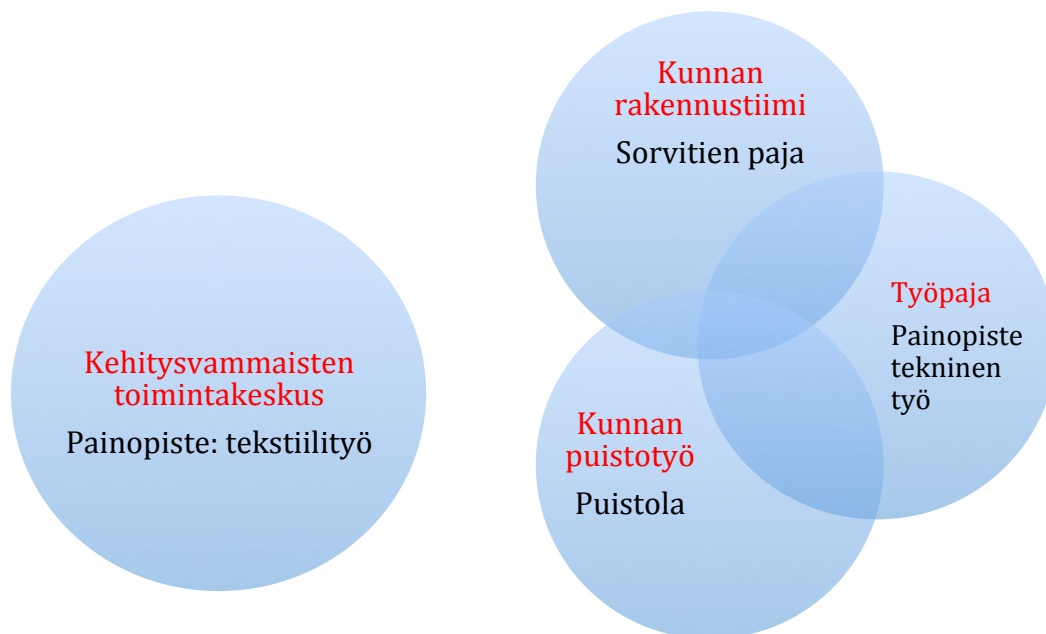
7.1 Työpajan toimintaympäristö ja henkilöstö

Ähtärin työpaja sijoittuu fyysisesti samaan tilaan kaupungin kahden teknisen puolen osaston kanssa (puistotyö ja rakennustyö). Yhden suuren hallin avulla yhdistetään teknisen osaston kaksi erillistä työpistettä (Puistola sekä Sorvitien paja) ja Ähtärin työpajan tila. Jokaisella kolmella toimijalla on hallista oma erillinen tila, mutta työvälineiden, henkilöstön ja asiakkaiden mutkaton liikkuminen tarpeen mukaan tehostuu. Työpajan siirtyessä suurempiin tiloihin voidaan lisäksi tehostaa yhteistyötä kehitysvammaisuuden toimintakeskuksen kanssa. Toimintakeskuksen asiakkaista osa voi tulla työpajalle työtehtäviin, koska suurempi tila mahdollistaa sen. Toimintakeskuksen tilat sopivat erilaisten käsitöiden tekemiseen, joten työpajan asiakkaista osa voi siirtyä sinne työtehtäviin. Tällä mallilla kyetään tehostamaan jo olemassa olevia työtoiminnan paikkoja Ähtärin kaupungin sisällä. Tällöin asiakkaan työtoimintapaikkaa ei määrittele vamma, sairaus tai työttömyyden kesto, vaan asiakkaan henkilökohtainen palvelutarve ja yksilölliset ratkaisut, kuten työelämäosallisuutta käsitellyt työryhmäkin loppuraportissaan suosittelee (Teos-työryhmän loppuraportti 2014).

Työpaja tulee uuden tilan myötä erikoistumaan enemmän teknisen työn tekemiseen ja kehitysvammaisten työtoiminta taas käsitöiden tekemiseen. Työpajan potentiaalisista asiakkaista on 60-65 % miehiä, joten työtehtävien limittyminen teknisen toimen kanssa palvelee myös asiakaskunnan tarpeita. Tammelinin (2010) tutkimuksen mukaan kuntouttavan työtoiminnan asiakasfoorumeissa kritiikkiä nousi asiakkaiden taholta sopivien ja ajanmukaisten työvälineiden puuttumisesta sekä oikeiden ja riittävien työtehtävien vähäisyydestä. Kuntouttava työtoiminta oli pahimmillaan ”ajantappamis-

ta”. Samoja haasteita nousi kehittämissryhmän Ähtärin työpajalla tehdystä nykytilanselvityksestä.

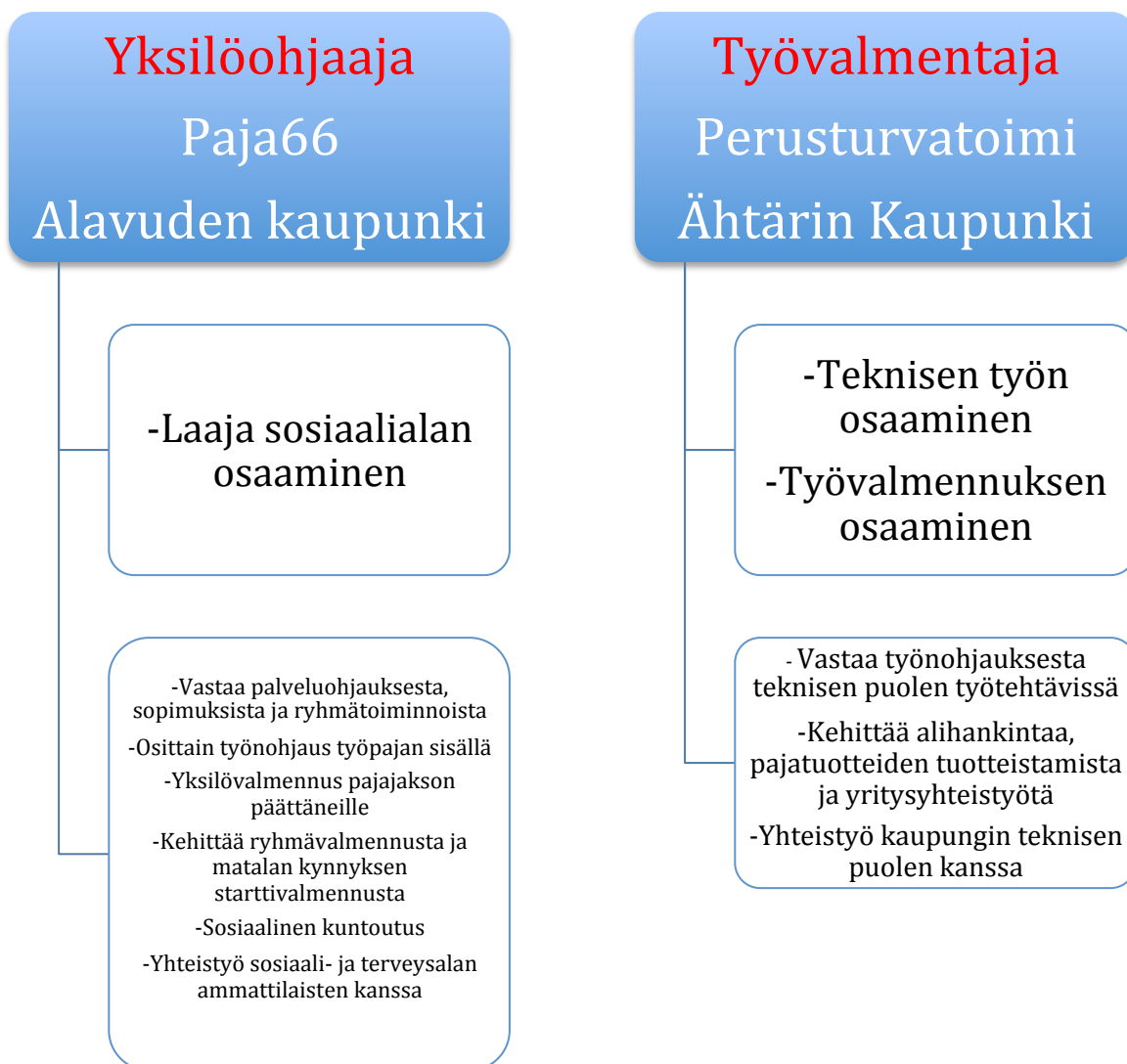
Kuvion 20 avulla esitän työpajan limittymistä teknisen toimen osastojen ja kehitysvammaisten toimintakeskuksen kanssa.



Kuvio 21. Ähtärin työpajan toimintaympäristö.

Suurempi toimitila työpajalle mahdollistaa myös myymälän, jossa voidaan myydä eteenpäin työpajan ja kehitysvammaisten toimintakeskuksen tuotteita. Myymälä mahdollistaa yhden työtoimintapaikan asiakkaille.

Työpajan ohjausresursseihin lisätään Ähtärin kaupungin palvelukseen työnohjaaja. Paja66:n yksilöohjaaja jatkaa tehtävässään. Henkilöstön työnkuvia muokataan ja osaamista ja vastuualueita kohdennetaan kuvion 21 mukaisesti.



Kuvio 22. Työpajan henkilöstön työnkuvat.

Työntehtävien muokkaaminen mahdollistaa molempien työntekijöiden osaamisen kohdentumisen oikeaan vastuualueeseen. Tämä mahdollistaa tehokkaamman ajankäytön oman osaamisen vastuualueisiin. Yksilöohjaajan sosiaalialan osaaminen voidaan käyttää sosiaalisen kuntoutuksen teeman kehittämiseen työpajalla. Ryhmävalmennuksen ja matalan kynnyksen starttivalmennusten toteuttaminen mahdollistuu, kun yksilöohjaajan vastuulla ei enää ole työnohjauksen tehtävät työpajalla. Nykytilaselityksessä työpajan heikkoudeksi nousi teknisen työn osaamisen puute. Teknisen työn osaaminen vahvistuu työpajalla työnohjaajan palkkaamisen avulla. Myös

teknisen toimen kanssa yhteistyön tiivistäminen tuo lisää teknisen työn osaamista työpajalle. Valtakunnalliset tutkimustulokset kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisesta (Klem 2013, 25) korostivat myös resurssien lisäämistä ja eri toimijoiden välisen yhteistyön parantamista. Tutkimustuloksien mukaan asiakkaat tarvitsevat enemmän tukea; sosiaaliohjausta, ryhmämuotoista palvelua, yksilöohjausta ja työvalmentajan tukea.

7.2 Toiminnan integrointi

Ala-Kauhaluoman ym. (2004, 210) kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuus tutkimuksen mukaan asiakkaiden työllistymisedellytykset eivät ole parantuneet työtoimintaan osallistumisen aikana ja siirtymä avoimille työmarkkinoille on vähäistä. Työpajan asiakkaille Ähtärissä on vaikeaa löytää jatkosijoituspaikkoja. Nykytilaselvityksen yhtenä heikkoutena koettiin asiakkaiden ”kotiutuminen” työpajalle. Ratkaisuna tähän nähtiin työpajatoiminnan integrointi osaksi muuta kunnan toimintaa. Työpajatoiminnan integrointi tiiviimmin kunnan teknisen puolen toimijoiden kanssa luo uusia mahdollisuuksia tiivistää yhteistyötä. Työpajan asiakkaat pääsevät tekemään ”oikeita töitä oikeassa ympäristössä”. Työpajan integrointi helpottaisi siirtymää työpajalta eteenpäin; työpajan kuntouttavasta työtoiminnasta kunnan muille osastoille kuntouttavaan työtoimintaan ja sitä kautta kunnan palkkatuettuun työhön. Klemin (2013, 2) tutkimustulokset kuntien toteuttamasta kuntouttavasta työtoiminnasta korostivat myös asiakkaille räätälöityjen työtoimintapaikkojen järjestämistä. Lisäksi tutkimuksessa asiakkaiden etenemistä kohti työelämää paransivat kuntien riittävät resurssit toteuttaa työvalmennusta ja työtoiminnan kehittäminen enemmän työelämään suuntaavaksi palveluksi.

Tutkimuksissa (Karjalainen ym. 2015; Tammelin 2010; Klem 2013) on korostettu kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden tarvitsevan sosiaalialan ohjausta. Lisäksi palveluohjauksen tarve korostui ja moniammatillinen yhteistyö koettiin tärkeäksi. Kuntien välillä on ollut suuria eroja kuntouttavan työtoimintaan sisältyvän valmennuksen ja sosiaalisen kuntoutuksen välillä. Ähtärin työpajan henkilöstöllä on ollut koko historian

ajan sosiaalialan osaamista. Ähtärin kaupungilla on myös kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita muissa toimipisteissä, joiden kuntouttava työtoiminta on ollut pelkästään työtehtävien suorittamista. Toiminnan integrointi vapauttaa työpajan sosiaalialan osaamista myös kaupungin muiden kuntouttavassa työtoiminnassa olevien asiakkaiden hyväksi. Näin kyetään henkilöstön oikealla resurssoinnilla toteuttamaan laadukkaampaa kuntouttavaa työtoimintaa koko kaupungissa.

Työpajan negatiivinen imago ja asiakkaiden leimaantuminen nousi kehittämissryhmän nykytilanselvityksen yhdeksi työpajan uhaksi. Toiminnan integrointi tiiviimmin osaksi kaupungin muuta toimintaa ehkäisee osaltaan negatiivisen imagon muodostumista. Era (2013, 145) pohti osallisuutta käsittelevässä artikkelissaan, erillisten työpajojen leimaannuttavaa ja omalta osaltaan asiakkaita syrjäyttävää merkitystä. Työpajan integrointi olisi myös yksi pieni askel kohti Eurooppalaista mallia toteuttaa työelämäosallisuutta. Parhaiten toimivina ratkaisuuina heikossa työmarkkina-asemassa oleville ja eri tavoin vajaakuntoisille eri maissa nähtiin normaalin työelämän sisällä olevat työelämäratkaisut. Tuloksia näytetään saavutettavan sellaisilla malleilla, joissa mahdollisimman nopeasti järjestetään mahdollisimman normaali työsuhde työelämään ja sitten eri tavoin (kuntoutuksella, koulutuksella, henkilökohtaiselle valmentajalla) tuetaan tämän työsuhteen toimivuutta ja vakiintumista. Työelämäosallisuutta tukevat toimenpiteet pyrkivät kohderyhmien integrointiin työmarkkinoille tavallisin työehdoin ja suojatyöpaikoista luovutaan. Tämä pohjautuu yleiseen käsitykseen toimenpiteiden kohteena olevien ihmisten näkemisenä subjekteina, joilla on oikeuksia, eikä heitä kohdella autettavina. (Arnkil ym. 2012, 2.) Integrointi edistäisi tämän tavoitteen toteutumista Ähtärin työpajalla.

7.3 Asiakkaat

Uuden työpajamallin avulla työpajan asiakasmäärää voidaan kasvattaa. Lisäksi uuden tilan ja työnkuvien muokkaamisella mahdollistuu kuntouttavan työtoiminnan ryh-

mien järjestäminen ja matalan kynnyksen starttivalmennuksen aloittaminen. Uusi tila mahdollistaa asiakkaille enemmän todellisia työtehtäviä, joita ovat:

- Teknisen toimen avustavat tehtävät,
- Apumies-mallin kehittäminen (työpajan asiakas ja teknisen toimen työntekijä),
- Myymälän työtehtävät ja
- Yhteisen tilan puhtaanapito.

Matalankynnyksen starttivalmennuksen ja ryhmätoiminnan kehittäminen on noussut kuntouttavan työtoiminnan kehittämistarpeeksi. Tarvitaan yksilöllisiä ratkaisuja sosiaalisen kuntoutuksen järjestämiseen. Näitä ratkaisuja voidaan toteuttaa mm. ryhmävalmennuksen toimin. Asiakaan palvelutarve ja yksilölliset tarpeet tulee olla palveluiden ja muiden tukitoimien järjestämisen perusta (Karjalainen ym. 2015, 89—90; Oksman 2011,48).

Kehittämisryhmän tekemässä nykytilaselvityksessä nousi yhtenä uhkatekijänä asiakkaiden moniongelmaisuus ja työkykyisyyden heikkeneminen. Osa asiakkaista ei selviä työpajan työtehtävistä. Matalan kynnyksen starttivalmennukseen tai ryhmätoimintaan kuntouttavana työtoimintana on noussut selkeä tarve. Karjalaisen ja Saikun (2015, 66) osallistavaa sosiaaliturvaa koskevan tutkimuksen mukaan matalan kynnyksen palvelut ja ryhmätoiminnat lisäävät asiakkaiden osallisuutta parhaiten. Tutkimuksen tulokset korostivat ryhmätoiminnan vapaaehtoisuutta asiakkaalle ja sisältöihin vaikuttamismahdollisuutta osallisuuden kasvattajana.

Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa (taulukko 1) on kuvattu Ähtärin osalta työpajan potentiaalisten asiakkaiden määrä (pitkäaikaistyöttömät ja nuoret) ja asiakaspaikkojen määrä työpajan nykymallin ja uuden mallin välillä.

	Ähtärissä vuonna 2014	Nykymalli	Työpaja 2015
Kuntien osarahoittamat työmarkkinatukiasiakkaat	Yhteensä 82	---	15
Alle 25-vuotiaita toimeen- tulotukiasiakkaita	Yhteensä 95	6	15

Taulukko 1. Asiakaspaikat työpajalla nykymallin ja toimiva työpaja 2015-mallin välillä.

7.4 Kustannusvaikuttavuus

Työpajan toimitilan muutoksella, yhteistyön tiivistämisellä ja henkilöstön työnkuvien muokkaamisella saadaan aikaan kustannusvaikuttavuutta usean väylän kautta. Kustannussäästöjä syntyy *henkilöstön osaamisen kohdentamisella tehokkaasti oikeaan paikkaan*. Työpajan yksilövalmentajan sosiaalialan osaamista voidaan hyödyntää myös kaupungin teknisen puolen ja puistotyön kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden palveluohjauksessa. Teknisen työn osaaminen vahvistuu samalla työpajalla. Tämän mallin nähtiin tuottavan säästöä teknisen toimen henkilöstön työaikaan, koska he saavat työvälineet varastoitua yhteen paikkaan. Teknisen toimen henkilöstön sijoittaminen samaan toimitilaan tuo säästöjä.

Kustannusvaikuttavuutta syntyy *työvälineiden yhteisellä käytöllä* teknisen puolen ja työpajan välillä. Työpajan käyttöön ei tarvitse hankkia samoja työvälineitä, vaan käytetään mahdollisuuksien mukaan yhteisiä teknisen toimen kanssa. Työnjako työtoimintapaikkojen erikoistumiseen tekniseen ja käsitöihin säästää työvälineiden hankkimisessa.

Toimivampi ja suurempi tila ja työnohjaajan palkkaaminen mahdollistavat työpajan *asiakasmäärien kasvattamisen*. Ähtärin kaupunki säästää tällöin toimeentulotukimeinoissa ja kuntien osarahoittaman työmarkkinatuen maksuissa, kun työpajan asiakaspaikkoja voidaan lisätä. Taulukko 2 havainnollistaa kuinka paljon Ähtärin kaupunki säästää nuorten osalta toimeentulotuessa ja aikuisten osalta työmarkkinatuen osamaksuissa, kun 6 asiakaspaikkaa pystytään kasvattamaan 30:en asiakaspaikkaan uuden toimitilan ja henkilöstön osaamisen oikealla käytöllä.

Säästöt	Nykymalli 6 asiakaspaikka nuorille	Työpaja 2015 30 asiakaspaikka
Nuoret Toimeentulotuki	33 705,12 €	67 410,24 €
Aikuiset Työmarkkinatuen osamaksu	-----	63 000 €
Säästöt yhteensä kunnalle	33 705,12 €	130 410, 24 €

Taulukko 2. Ähtärin kaupungin säästöt työpajan nykymallin ja työpaja 2015-mallin välillä.

Kustannusvaikuttavuutta syntyy *asiakkaiden sosiaalisen vahvistumisen* myötä. Asiakkaiden kuntoutumista kohti työelämää ja henkilökohtaista sosiaalista vahvistumista on haastavaa mitata. Tämä on kuitenkin yksi tärkeimpiä perusteita työpajatoiminnalle. Karjalaisen (2015, 90) mukaan kuntouttavan työtoiminnan vaikutusta asiakkaiden toimintakyvyn paranemiseen ei mitata tällä hetkellä riittävästi. Sopivaa mittaria on vaikea löytää ja toimintakyvyn arvioon sopivaa mittaristoa tulisi jatkokehittää valtakunnallisesti yhteneviksi. Asiakkaiden sosiaalista vahvistumista on vaikeampi todentaa, kun työllisyysvaikutuksia.

Uuden työpajamallin myötä Valtion kuntouttavasta työtoiminnasta maksamat korvaukset Ähtärin kaupungille kasvaisivat. Valtio korvaa kunnalle jokaiselta kuntouttavan

työtoiminnan toimintapäivältä 10,09 €/hlö. Taulukko 3 selventää kuntouttavasta työtoiminnasta saatuja tuloja uuden ja vanhan mallin välillä.

Kuntouttavan valtionkorvaukset 10,09€/hlö/toimintapä	Nykymalli	Työpaja 2015-malli
Nuoret	10 800 €	27 000 €
Aikuiset	-----	27 000 €
Yhteensä	10 800 €	51 400 €

Taulukko 3. Ähtärin saamat kuntouttavan työtoiminnan valtionkorvaukset Työpajan nykymallilla ja uuden työpajamallin välillä.

8 POHDINTA

Tässä pääluvussa tarkastelen kehittämistyön tulosten vaikutusta ja kehittämistyön hyötyä. Lisäksi pohdin työn luotettavuutta ja eettisyyttä ja käsittelen kehittämistyötä toteutettaessa ilmenneitä jatkokehittämishaasteita.

Kehittämistyön kohde. Ähtärin työpajan kehittäminen oli hyvin ajankohtainen ja tarpeellinen. Paja 66 työpajalla toimi Työstä Kii!-kehittämishanke, joka oli päättymässä kesäkuussa 2014. Hankkeen päättymisen vuoksi Ähtärin työpajan henkilöstöresurssit olisivat vähentyneet kahdesta työntekijästä yhteen työntekijään. Samalla myös asiakaspaikkojen määrä olisi pitänyt vähentää puoleen. Työpaja olisi kyennyt palvelemaan tämän jälkeen vain nuoria, aikuisasiakkaiden jäädessä ilman työpajatoimintaa Ähtärissä. Ähtärin kaupungin hallinnosta ei ole määritelty työpajalle esimiestä tai vastaavaa henkilöä. Työpajan hallinnointi ja kehittäminen tapahtuvat Alavudelta. Kuitenkin käytännön ongelmia on useita tässä mallissa ja toisen kunnan sisältä ei kyetä Ähtärin työpajatoimintaa kehittämään. Myös työpajan sisällä olevat kolme erilaista rahoitusmuotoa ja rahoittajien kriteerit toiminnasta loivat omaa haastettaan kehittämistyölle. Uusi sosiaalihuoltolaki tuo muutoksia vuoden 2015 aikana ja kuntien sosiaalisen kuntoutuksen palveluita on kehitettävä.

Kehittämisryhmän kokoonpano. Kehittämisryhmän kokoonpanon määritteli Ähtärin kaupungin johtoryhmä. Tämän opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli osallistaa Ähtärin kaupunkia työpajan kehittämistyöhön, joten johdon sitouttaminen työhön oli tärkeää. Alkuperäisenä ajatuksena minulla oli myös ottaa kehittämisryhmään työpajan asiakas mukaan. Näin oltaisiin saatu asiakasnäkökulma mukaan myös kehittämistyöhön. Johtoryhmän päätöksestä kehittämisryhmän kokoonpano muotoutui vain kaupungin henkilöstöä sisältäväksi. Kehittämisryhmän työskentelyn edetessä nousivat kehittämisen tärkeimmiksi teemoiksi hallinnon toteuttaminen ja työpajan resurssit (henkilöstö, tila, talous, yhteistyömuodot). Asiakasnäkökulma olisi varmasti tuonut lisäarvoa kehittämistyölle. Tärkeää on kuitenkin jatkaa työpajan kehittämistyötä. Kun käytännön resursseihin liittyvät kehittämisen teemat saadaan kuntoon, pystytään työpajan asiak-

kaita ottamaan mukaan kehittämiseen. Resurssit eivät kuitenkaan siihen tähän opinäytetyössä riittäneet. Lisäksi asiakasnäkökulma voidaan ottaa mukaan jatkossa, kun arvioidaan kehittämissuunnitelman aikaansaamia muutoksia työpajan toimintaan. Kehittämisryhmässä oli monipuolisesti eri hallinnon aloilta osallistujia (tekninen, perusturva, sivistystoimi). Yhteistyötahojen edustajat (kuten terveystoimi tai ammatillinen koulutus) jätettiin kehittämisryhmästä pois perustellusta syystä. Kehittämisryhmän tavoitteena oli ensisijaisesti saada työpaja toimimaan Ähtärin kaupungin sisällä. Tämän jälkeen kehittämistä tulee jatkaa myös yhteistyötahojen kanssa moniammatillisesti.

Menetelmät. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on tiedontuotantoa, jossa kysymyksenasettelut nousevat käytännön toiminnasta ja rakenteista. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tavoitellaan konkreettista muutosta, ja samalla siinä pyritään perusteltuun tiedon tuottamiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 22—23.) Tutkimuksellinen kehittämistoiminta sopi tähän kehittämistyöhön hyvin, sillä kehittämistyö kohdentui käytännöstä toiminnasta ja rakenteista nousseeseen kehittämiskohteeseen. Kehittämistyön hyödynnettävyys sosiaalisessa ympäristössä on merkityksellistä. Tuotetun tiedon tulee olla toimintaympäristössä käyttökelpoista. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta perustuu siihen, että tutkimus palvelee kehittämistä. Tutkimus ei siis määrittele kehittämistä, vaan tarjoaa menetelmiä kehittämisen avuksi. (Seppälä-Järvelä 1999, 131—136.) Käyttämäni osallistavat menetelmät sopivat kehittämistyöhön. Tulevaisuusverstas-menetelmä loi kehittämistyölle hyvän pohjan. Nykytilanselvityksessä käytetty SWOT-analyysi antoi runsaasti aineistoa. Swot-analyysin tuottama runsas aineisto antoi hyvän pohjan muille käytetyille menetelmille.

Prosessi. Kehittämistyön prosessi eteni tässä työssä lineaarisesti. Kehittämisprosessi muodostuu perustelun, organisoinnin, toteutuksen, levittämisen ja arvioinnin tehtäväkokonaisuuksista (Toikko & Rantanen 2009, 56). Kehittämistyö hahmotettiin lineaarisesti vaiheittaisena: tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus sekä päättäminen ja arviointi. Tässä kehittämistyössä tavoitteena oli konkreettisen tuotoksen eli kehittämissuunnitelman luominen. Suunnitteluvaiheessa päätetään ketkä osallistuvat projektin toteuttamiseen. Toteutuksen aikana edetään suunnitellusti kohti määriteltyä tavoit-

tetta. Projektin tulee olla aina rajattu ja sillä pitää olla selvä päätepiste. Projekti päättyy loppuraportointiin. Projektin aikana nousseet uudet kehittämisasiat voidaan raportoida erikseen. (Virtanen 2000, 73—78; Toikko & Rantanen 2009, 64—65.) Tämä opinnäytetyön kehittämistyö pääsi prosessin päättämiseen ja tulosten levittämiseen johtoryhmälle, resursseista johtuen arviointia ei voitu tämän työn tiimoilta tehdä. Kehittämistyön tuloksia käytettiin hyväkseen Ähtärin työpajan kehittämisessä. Uusi työntekijä palkattiin elokuussa 2014 ja työpajalla löydettiin uudet sopivat tilat maaliskuussa 2015.

Tuotos. Kehittämistyön tavoitteena oli luoda Ähtärin työpajalle kehittämissuunnitelma. Samaan aikaan tämän kehittämistyön toteutuksen aikana valmisteltiin valtakunnallisesti uutta sosiaalihuoltolakia. Uusi sosiaalihuoltolaki tuli voimaan 1.4.2015 (L 30.12.2014/1301) ja se painottaa sosiaalisen kuntoutuksen teemaa sekä asiakkaan tarpeen mukaisen palvelun järjestämistä. Uusi sosiaalihuoltolaki määrittelee kuntouttavan työtoiminnan sosiaalipalveluksi ja tällöin asiakkaalle on myös nimettävä kuntouttavan työtoiminnan ajaksi oma vastuutyöntekijä. Lisäksi uusi sosiaalihuoltolaki korostaa kuntouttavan työtoiminnan järjestämistä asiakkaan työ- ja toimintakyvyn mukaisesti siten, että se vastaa asiakkaan yksilölliseen tuen tarpeeseen. Tämä tarkoittaa palvelun räätälöintiä asiakkaan työ- ja toimintakykyä tukevaksi kokonaisuudeksi. Kuntouttavaan työtoimintaan voidaan yhdistää asiakkaan tarvitsemat muut sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalvelut. Esimerkkinä päihde- tai mielenterveyspalveluiden ja kuntouttavan työtoiminnan yhdistäminen voi olla asiakkaan kuntoutumisen kannalta tarkoituksenmukaista. Sosiaalisen kuntoutuksen teema nousee uudessa sosiaalihuoltolaissa myös kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä. Sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan yksilöllisen ja toiminnallisen tuen yhdistävää palvelua. Palvelua, joka vahvistaa asiakkaiden toimintakykyä, ehkäisee syrjäytymistä ja edistää osallistumista. Ähtärin työpajan uusi integroitu malli ja yksilöohjaajan työpanoksen ja sosiaalialan osaamisen resurssointi kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden sosiaaliseen kuntoutukseen vastaa juuri tähän tarpeeseen.

Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti (STM 2014:32) esittää, että ke-

hitysvammahuollon työtoiminta, sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta, vaikeavammaisten päivätoiminta ja kuntouttava työtoiminta yhdistettäisiin yhden erityislain alle. Laki sisältäisi tuen työelämään menemiseen ja osallisuuteen, jos työllistyminen avoimilla työmarkkinoilla ei ole mahdollista. Kehittämisyhmän suunnitelma vastaisi myös Ähtärin osalta tähän työelämäosallisuuden teemaan; Tiiviin yhteistyön tekeminen kehitysvammaisten toimintakeskuksen kanssa. Pienellä paikkakunnalla on tärkeää käyttää henkilökuntaresurssit ja työtoimintapaikkojen erikoistumiset järkevästi. Kehittämissuunnitelman mukaisesti vahvistettaisiin työpajan työtehtäviä karkeamman työn tekemiseen ja kehitysvammaisten toimintakeskuksen tila mahdollistaa käsitöiden tekemisen. Työllistämistä tukevien palveluiden kansainvälisessä vertailussa arvioitiin, että Suomella ei ole tarvetta uusille työllistämispalveluille. Työllistämistä tukevien palveluiden sijoittaminen osaksi normaalia työelämää sekä asiakaslähtöisten ja kokonaisvaltaisten palveluiden huolellinen kehittäminen edistää asiakkaiden etenemistä kohti työelämää. (Arnkil ym. 2012; Terävä ym. 2011; Aho & Mäkitalo 2012.)

Tammelinin (2010, 70—74) tutkimuksen mukaan kuntouttavan työtoiminnan kehittämistarpeeksi nousi kuntouttavan työtoiminnan osallistujien asiakasfoorumeissa riittävien ja oikeiden työtehtävien suorittaminen. Lisäksi kuntien ja muiden palveluntuottajien tulisi taata sopivat ja ajanmukaiset työvälineet kuntouttavassa työtoiminnassa oleville. Myös yhteiskunnallisella ja järjestelmän tasolla kehittämiskohteeksi nousivat matalan kynnyksen työpaikkojen synnyttäminen, joka mahdollistaisi siirtymän kuntouttavasta työtoiminnasta avoimille työmarkkinoille. Kunnalliset ja alueelliset erot kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisessa olivat huomattavat. Ohjauksen puute työtehtävissä ja palveluohjauksen liittäminen kuntouttavaan työtoimintaan vaihteli alueellisesti suuresti. Sosiaalisen kuntoutuksen elementtejä ei tämän tutkimuksen mukaan löydy kuntouttavan työtoiminnan nykyisestä toteuttamismallista.

Ähtärin työpajan uusi malli pystyisi vastamaan tarpeeseen asianmukaisesta tilasta sekä työvälineistön käytöstä. Uuden mallin avulla voitaisiin resurssoida sosiaalityön osaamista palveluohjaukseen ja yksilövalmennukseen työvalmentajan keskittyessä työnohjaukseen. Tiivis yhteistyö kunnan teknisen toimen kanssa mahdollistaa apumies-mallin käyttämisen. Asiakkaiden siirtyä työpajalta kohti työelämää helpottuu.

Tekninen puoli on Ähtärin kaupungin suurin palkkatukipaikkojen käyttäjä, joten siirtymä kuntouttavasta työtoiminnasta palkkatuettuun työhön helpottuu. Integroinnilla pyritään estämään myös asiakkaiden kotiutumista työpajalle. Ruotsalaistutkimuksen (Strandh 2001) mukaan aktivointitoimenpiteiden vaikutus asiakkaiden hyvinvointiin parantuu, kun työtoiminta on mahdollisimman lähellä oikeaa työtä ja osallistujat ovat motivoituneita työtehtäviin.

Hyöty. Kehittämistyön tavoitteena oli aikaansaada työpajalle kehittämissuunnitelma ja myös osallistaa Ähtärin kaupunki mukaan työpajan toimintaan ja kehittämiseen. Elokuussa 2014 palkattiin työpajalle kehittämissuunnitelman mukaisesti työnohjaaja Ähtärin perusturvatoimen alaisena työntekijänä. Työpajan uusien toimitiloja etsintä aloitettiin ja niiden toivottiin mahdollistavan kolmen eri kaupungin toimipisteen yhdistymisen. Uudet tilat löydettiin maaliskuussa 2015. Kehittämistyö tuotti käytännön hyötyä. Osallistavien menetelmien käytöstä kehittämistyön tukena oli hyötyä, koska kehittämissuunnitelman mukaiset toimenpiteet lähtivät Ähtärin kaupungin päätöksentekoprosessiin johtoryhmän kautta.

Eettisyys ja luotettavuus

Tämän kehittämistyön tekeminen aloitettiin Ähtärin kaupungin johtoryhmän kokouksessa. Työpajan tilanteesta keskusteltiin ja saatiin johtotasolla hyväksyntä kehittämistyön aloittamiselle. Sivistystyönjohtaja määriteltiin kehittämisryhmän puheenjohtajaksi johtoryhmän taholta. Kehittämistyöstä laadittiin myös yhteistyösopimus, jonka allekirjoitti Ähtärin kaupungin puolesta sivistystoimen johtaja. Eettiset säännöt ohjasivat kehittämistyön tekemistä ja noudatin hyviä tutkimuseettisiä käytäntöjä. (Ojasalo ym. 2009, 48; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6) Kehittämisryhmään osallistuneet saivat tietoa kehittämistyön menetelmistä ja tavoitteesta. Uskon saaneeni luotettavaa tietoa, koska kehittämisryhmä työsti kehittämistyötä dialogisesti yhdessä keskustellen, ketään osallistujista ei yksilöity ja heidän nimettömyytensä taattiin kehittämistyön raportoinnissa (Ojasalo ym. 2009, 48.) Kehittämistyössä aineiston keruu tapahtui usean eri menetelmän avulla. Tällöin puhutaan menetelmien triangulaatiosta (Tuomi 2008, 153—154). Mielestäni saamani aineisto on monipuolista ja niiden avulla

päästiin asetettuun tavoitteeseen, vaikka minulla on vähäistä kokemusta tutkijana toimimisesta.

Kehittämistoiminnan luotettavuudesta puhuttaessa tarkastellaan tutkimusmenetelmiä, tutkimusprosessia ja tutkimustuloksia, mutta ennen kaikkea niiden käyttökelpoisuutta käytännössä. Kehittämistoiminnassa tuotettua tietoa voidaan pitää totena, jos se on käyttökelpoista. Tällainen tieto on sen hyödynnettävissä vain sen kehittämisympäristössä. Kehittämisprosessi sosiaalisessa ympäristössä on luonteeltaan ainutkertainen ja kehitystä on vaikea soveltaa suoraan muihin ympäristöihin. On kuitenkin tarpeen, että kehittämistyön toteutus ja konteksti esitellään niin läpinäkyvästi, että muut voivat arvioida tulosten käyttökelpoisuutta omassa yhteisössään. (Toikko & Rantanen 2009, 121—126.) Pysin avaamaan raportoinnin kautta mahdollisimman hyvin työpajan toimintaympäristöä, jossa kehittämistyö toteutettiin. Raportoinnissa olen myös kuvannut kehittämistyön etenemisen, vaiheet ja kehittämisryhmän tuottamat aineistot mahdollisimman läpinäkyvästi.

Jatkokehittämishaasteet

Kehittämistyöni jatkokehittämishaasteina näen **asiakasnäkökulman** mukaan ottamisen työpajatoiminnan kehittämiseen. Kehittämistyön tuloksena palkattiin Ähtärin kaupungille oma työvalmentaja, jolla on sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon lisäksi teknisen työn osaamista. Samalla työpajan henkilöstön työnkuvia muokattiin. Uusi toimitila Työpajalle löydettiin maaliskuussa 2015. Jatkossa olisi tärkeää arvioida asiakasnäkökulmasta työpajalla tapahtuneita kehittämissuunnitelman mukaisia muutoksia.

Uuden **sosiaalihuoltolain vaikutus** työpajatoiminnan toteuttamiseen Ähtärissä vaatii vielä työpajan toimintojen kehittämistä. Sosiaalinen kuntoutus tulee kuntien lakisääteiseksi toiminnaksi ja työpaja on Ähtärissä yksi sosiaalisen kuntoutuksen ja vahvistamisen toteuttajista. Myös mahdollinen uusi erityislaki, joka mahdollisesti yhdistää kuntouttavan työtoiminnan muiden työtoimintaa koskevien lakien kanssa, tuo varmasti muutoksia ja kehittämistarpeita työpajalle.

Tämä kehittämistyö vastasi paljolti Ähtärin työpajan henkilöstömitoitukseen, työnkuviin, hallinnon toteuttamiseen ja työpajan toimintaympäristön uudistamiseen. Jatkossa kehittämishaasteeksi tulee **työpajatoiminnan sisältöjen kehittäminen** ja asiakasnäkökulman huomioiminen sisällön kehittämisessä. Sosiaalisen kuntoutuksen ja asiakkaiden sosiaalisen vahvistumisen näkyväksi tekeminen ja mittaaminen on tulevaisuudessa työpajan jatkokehittämishaaste. Kuntouttavasta työtoiminnasta on Suomessa valmistunut kolme väitöskirjaa (Ala-Kauhaluoma 2007; Kotiranta 2008; Keskitalo 2008). Kaikkien näiden kolmen väitöskirjatutkimuksen keskeinen tulos on ollut, että kuntouttava työtoiminta tuottaa asiakkaille hyvinvoinnin lisääntymistä. Hyvinvointivaikutusten mittaaminen ja todentaminen päättäjille sekä yhteistyötahoille on siis oleellista.

LÄHTEET

- Aho, S. & Mäkitalo, A. 2012. Pitkään työttömänä olleiden työllistymisen esteet ja julkisiin työvoimapalveluihin osallistuminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 15:2012.
- Ala-Kauhaluoma, M. 2005. Keppiä ja porkkanaa. Voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin? Yhteiskuntapolitiikka 70 (2005):1. Saatavissa:
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101447/051alakauhaluoma.pdf?sequence=1>
- Ala-Kauhaluoma, M. 2007. Toimeenpanon haasteita ja arvioinnin ratkaisuja. Tutkimus uusista työllistymisen tukemisen tavoista. Väitöskirja. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 76. Helsinki.
- Alasoini, T. 2006. Osallistava ohjelmallinen kehittäminen tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä & Vappu Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyksiä. Helsinki. Stakes, 35-52)
- Alila, A., Gröhn, K., Keso, I. & Volk, R. 2011. Sosiaalisen kestävyuden käsite ja mallintaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö.[Verkkojulkaisu] [Viitattu 20.11.2014] Saatavana:
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=3216386&name=DLFE-15314.pdf
- Allardt, E.1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Helsinki. WSOY.
- Arnkil, R., Spangar, T. & Jokinen, E. 2012. Selvitys heikossa työmarkkina-asemassa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2012. Helsinki. Edita Publishing Oy.
- Era, T. 2013. (toim.) Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. Suomen yliopistopaino Oy. Juvenes Print.
- Esimiehen työkalupakki osallistamiseen ja ongelmanratkaisuun. Itellan työhyvinvointisäätiö. Ei Päiväystä [Verkkojulkaisu] [Viitattu 13.12.2014] Saatavana:
http://tyohyvinvointisaatio.fi/data/documents/tyokalupakki_osallistamiseen_ja_ongelmanratkaisuun.pdf

- Frazer, H. & Marlier, E. 2013. Assessment of the implementation of the European Commission Recommendation on active inclusion: A study of national policies. Synthesis report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hassinen, M. 2003. Matkaopas kuntouttavaan työtoimintaan. Matka kuntouttavan työtoiminnan valmennuksen, laadun ja prosessien maailmaan. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Hassinen, M. 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä. Näkökulmia 2000-luvun työpajojen palveluihin. 2. painos. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999. Siinä tutkija missä tekijä - toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä. Atena.
- Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. 2009. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki. Hansaprint Direct Oy.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen: Avaimia tutkimus ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Porvoo. WSOY.
- Hämäläinen, T., & Palo, S. 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Helsinki. Star-Offset Oy.
- Jungk, R. & Mullert, N. 1989. Tulevaisuusverstaat: Käsikirja demokratian elvyttämisen mahdollisuuksista. Suomentaja Kai Vaara. Kerava. Lataamo.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskustelua 2000-luvun työpross(e)ista. Tampere. Vastapaino.
- Järvelä, S., Heinola, T. & Reunanen, A. 2015. Selvitys ja kehittämissuositukset ulkopuolisten nuorten osallisuuden vahvistamiseksi. Selvitys Opetus- ja kulttuuriministeriölle. Silta-Valmennus ry. [Verkkajulkaisu][Viitattu 31.3.2015]. Saatavana: http://www.siltavalmennus.fi/files/Julkaisut/Raportit/Selvitys_ulkopuolisten_nuorten_osallisuuden_vahvistamiseksi_3-2015.pdf
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä - Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännönopas. Jyväskylä: Ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Karjalainen, J., Kirjavainen, E., Mattila, I., Sipilä, H. & Valkonen, T. 2015. Kohti kuntouttavampia työelämäpalveluita. KOPPI-hankkeen tuloksia. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 7/2015. Tampere. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

- Karjalainen, J. & Karjalainen, V. 2010. Kuntouttava työtoiminta- aktiivista sosiaalipoliittikkaa vai työllisyyspolitiikkaa?: empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 38/2010. Helsinki. Yliopistopaino.
- Karjalainen, V. & Karjalainen, J. 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere. Juvenes Print - Tampereen yliopistopaino Oy.
- Karjalainen, J. & Saikku, P. 2015. Selvitys osallistavan sosiaaliturvan pilotointien kokemuksista. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Verkkajulkaisu][Viitattu 19.3.2015] Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9904902&name=DLFE-33809.pdf
- Keskitalo, Elsa. 2008. Balancing social citizenship and new paternalism. Finnish activation policy and street-level practice in a comparative perspective. Stakes, Research Reports 177. Väitöskirja. Jyväskylä.
- Kesä, M., Kinnunen, R., Ala-Kauhaluoma, M., Laiho, A., Muller, J. & Joutsen, M. Sosiaalisen kuntoutuksen selvitystyö. Loppuraportti 10.9.2013 3 (278). Innolink research Oy-Tiedosta menestys.[Verkkajulkaisu][Viitattu 13.3.2015] Saatavana: http://tyollisyysportti-fi-bin.aldone.fi/@Bin/d947ca7a90f99878abfdecfd4afc0db8/1427461667/application/pdf/100268/Loppuraportti_TYPA_sosiaalinen%20kuntoutus_10092013.pdf
- Klem, S. 2013. Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa- kuntakartoitus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:23. [Verkkajulkaisu][Viitattu 24.3.2015] Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-27231.pdf
- Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle komission suosituksesta työmarkkinoilta syrjäytyneiden aktiivisen osallisuuden edistämiseksi. KOM(2008) 639. 3.10.2008. Bryssel. Euroopan yhteisöjen Komissio.[Verkkajulkaisu][Viitattu 4.3.2015] Saatavana: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2008/FI/1-2008-639-FI-F1-1.Pdf>
- Komonen, K.2007. Puhuttu paikka. Nuorten työpajatoiminnan rakentuminen työpajakerronnassa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. A: Tutkimuksia ja raportteja 21. Interkopio Oy.
- Kotiranta, T. 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylän Yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Jyväskylä. Jyväskylä University Printing house.

Kyrönlahti, E. & Palomäki, S-L. Pyramidiharjoitus. 2013. Luentomateriaali.

L 2.3.2001/189. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta.

L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki.

Leino, E. 2004. Sosiaalisen näkökulman väistämättömyys lääkinnällisessä kuntoutuksessa. Teoksessa: Karjalainen, V. & Vilkkumaa, I. (toim). Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. STAKES. Saarijärvi. Gummerrus kirjapaino. Sivut 92-101.

Luhtasela, L. 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaattitutkimus. Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin Yliopisto.

Lundbom, P. & Herranen, J. 2011. Sosiaalisen vahvistamisen ajankohtaisuus. Teoksessa Lundholm, P. & Herranen, J. (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 26, 2011. [Verkkojulkaisu] [Viitattu 18.3.2015] Saatavana: <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak-sos-vahvistaminen-verkko.pdf>

Nykänen, N. & Raivio, H. 2013. Laadukkaita palveluita ja sosiaalisesti vastuullista työtä – Eurooppalaisia hyviä käytäntöjä työelämäosallisuuden lisäämiseen. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos – Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa-hanke. [Verkkojulkaisu] [Viitattu 2.2.2015] Saatavana: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110867/TOHKE_esite_A5_web.pdf?sequence=1

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaisista osaamista liiketoimintaan. Helsinki. WSOYpro.

Oksman, I. 2011. Sosiaalisen työllistämisen nykytila ja haasteet. [Verkkojulkaisu] [Viitattu 1.2.2015] Saatavana: <https://www.thl.fi/documents/470542/1449675/sosiaalisentyollistamisennykytila.pdf/3d5b951f-a080-48c9-866e-a7d5827cfa4>

Opetusministeriö. Nuorten työpajatoiminnan yleiset perusteet ja suositukset. 25.10.2006. Dnro 17/600/2006. [Verkkojulkaisu] [Viitattu 28.10.2014] Saatavana: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/tyoepajat/Liitteet/OPM_paatos_25102006.pdf

Osallistava sosiaaliturva. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:20. [Verkkojulkaisu] [Viitattu 20.3.2015] Saatavana:

- http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=12777119&name=DLFE-33902.pdf
- Pekkala, T. 2004. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. 200-luvun työpajojen palvelut ja menetelmät. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys & BalanssiAkademia.
- Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma 2011-2015.
22.6.2011.[Verkkojulkaisu][Viitattu 30.11.2014] Saatavana:
<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/147449/Kataisen+hallituksen+ohjelma/81f1c20f-e353-47a8-8b8f-52ead83e5f1a>
- Raivio, H. & Karjalainen J. 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Teoksessa Era, T. (toim.) Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. Suomen yliopistopaino Oy. Juvenes Print.
- Rolin, Kristina & Kakkuri-Knuuttila, Marja-Liisa & Henttonen, Elina (2006) Soveltava tutkimus ja tutkimuksen soveltaminen. Teoksessa: Rolin K. & Kakkuri-Knuuttila M.-L. & Henttonen E. (toim.) Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia. Gaudeamus, Helsinki.
- Ruisniemi, A. 2003. Sosiaalinen kuntoutus päihdetyössä kannattaa. Tiimi- päihdealan erikoislehti 2/2013. [Verkkojulkaisu][Viitattu 29.3.2015] Saatavana: <http://www.aklinikka.fi/sites/default/files/tiimi-pdf/tiimi203.pdf>
- Saikku, P. & Kokko, R-L. 2012. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa: Toimijuuden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa. Tieteellinen artikkeli. Kuntoutus 2/2012. [Verkkojulkaisu][Viitattu 30.3.2015] Saatavilla: <http://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/4-12-valmis>
- Seppälä- Järvelä, R. 1999. Luottamus prosessiin. Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Tutkimuksia 104. Helsinki. Stakes.
- Setälä, M. 2015. Haastattelu. Sosiaalityön sihteeri. Ähtärin kaupunki. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Henna Raiski. [Viitattu 13.3.2015]
- Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. 19.9.2014. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. [Verkkojulkaisu] [Viitattu 30.10.2014] Saatavana:
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9882185&name=DLFE-32003.pdf
- Sosiaali- ja terveysvaliokunnan kannanotto. Stvm 46/2009 vp- HE 194/2009 vp. [Verkko sivu][Viitattu 28-10-2014] Saatavilla:

[http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw.cgi/trip/?\\${APPL}=utpvm&\\${BASE}=faktautpvm&\\${THWIDS}=0.24/1427719044_452350&\\${TRIPPIFE}=PDF.pdf](http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw.cgi/trip/?${APPL}=utpvm&${BASE}=faktautpvm&${THWIDS}=0.24/1427719044_452350&${TRIPPIFE}=PDF.pdf)

Strandh, Mattias (2001) State Intervention and Mental Well-being Among the Unemployed. *Journal of Social Policy*, 20, 1, 57–80.

SWOT-analyysi. Ei päiväystä. [Verkojulkaisu] [Viitattu 11.12.2014] Saatavana: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi

Tammelin, M. 2010. Kokemuksia sosiaalipalvelusta: Kuntouttavan työtoiminnan asiakasfoorumit Keski-Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 31/2010. Helsinki. Yliopistopaino.

Terävä, E., Virtanen, P., Uusikylä, P. & Köppä, L. 2011. Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) 23/2011.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print Oy.

Tuomi, J. 2008. Tutki ja Lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Jyväskylä. Gummerrus Kirjapaino Oy.

Tuusa, M. 2005. Kohti kuntouttavaa sosiaalityötä. Aktivointi ja työllistymisen tukeminen sosiaalityön ammattikäytäntönä kunnissa. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 74/2005. Helsinki. Yliopistopaino.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö. [Verkkosivu][Viitattu 16.11.2014]. Saatavissa: <http://www.tenk.fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 25.3.2015. [Verkkosivu] Kuntien rooli työllistämässä kasvaa. [Viitattu 25.3.2015] Saatavana: https://www.tem.fi/ajankohtaista/uutiset/kuntien_rooli_tyollistamisessa_kasvaa.117762.news

Työ- ja elinkeinoministeriö. 31.5.2012. [Verkkosivu] Rakennemuutos ja työmarkkinoiden toimivuus-ohjelma. [Viitattu 18.8.2014] Saatavana: https://www.tem.fi/ajankohtaista/vireilla/strategiset_ohjelmat_ja_karkihankkeet/rakennemuutos_ja_tyomarkkinoiden_toimivuus_ohjelma/tyopolitiikan_palvelurakennearviointi

Uusitalo I. 2012. Prosessi- ja dialogikeskeinen viitekehys organisaation kehittämisessä. Teoksessa: Hautala T., Ojalehto M. & Saarinen J. (toim.) Työelämää

kehittämässä – Ammattikorkeakoulu projektimaisen kehittämisen kumppanina. Turun ammattikorkeakoulun oppimismateriaaleja 67. [Verkkójulkaisu]. [Viitattu 9.2.2015]. Saatavana:

<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522162625.pdf#page=64>

Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoimapalvelusta. 2002.1344/2002. [Verkkosivu][Viitattu 14.12.2014] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021344?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=asetus%20julkisesta%20tyovoimapalvelusta%202002#Pidm2429408>

Virtanen, P. 2000. Projektityö. Helsinki. WSOY.

Välimaa, A., Ylipaavalniemi, P., Pikkusaari, S. & Hassinen, M. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala. Palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. [Verkkójulkaisu]. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry ja VATES-säätiö. Helsinki. Saatavana:

<http://tpy-fi-bin.directo.fi/@Bin/f8b0d835bda32c8485d780c39a78099c/1426331071/application/pdf/227677/Sosiaalisen%20tyollistamisen%20toimiala.pdf>

Ylinen, M. 2015. Haastattelu. Työnsuunnittelija. Ähtärin kaupunki. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Henna Raiski. [Viitattu 13.3.2015]

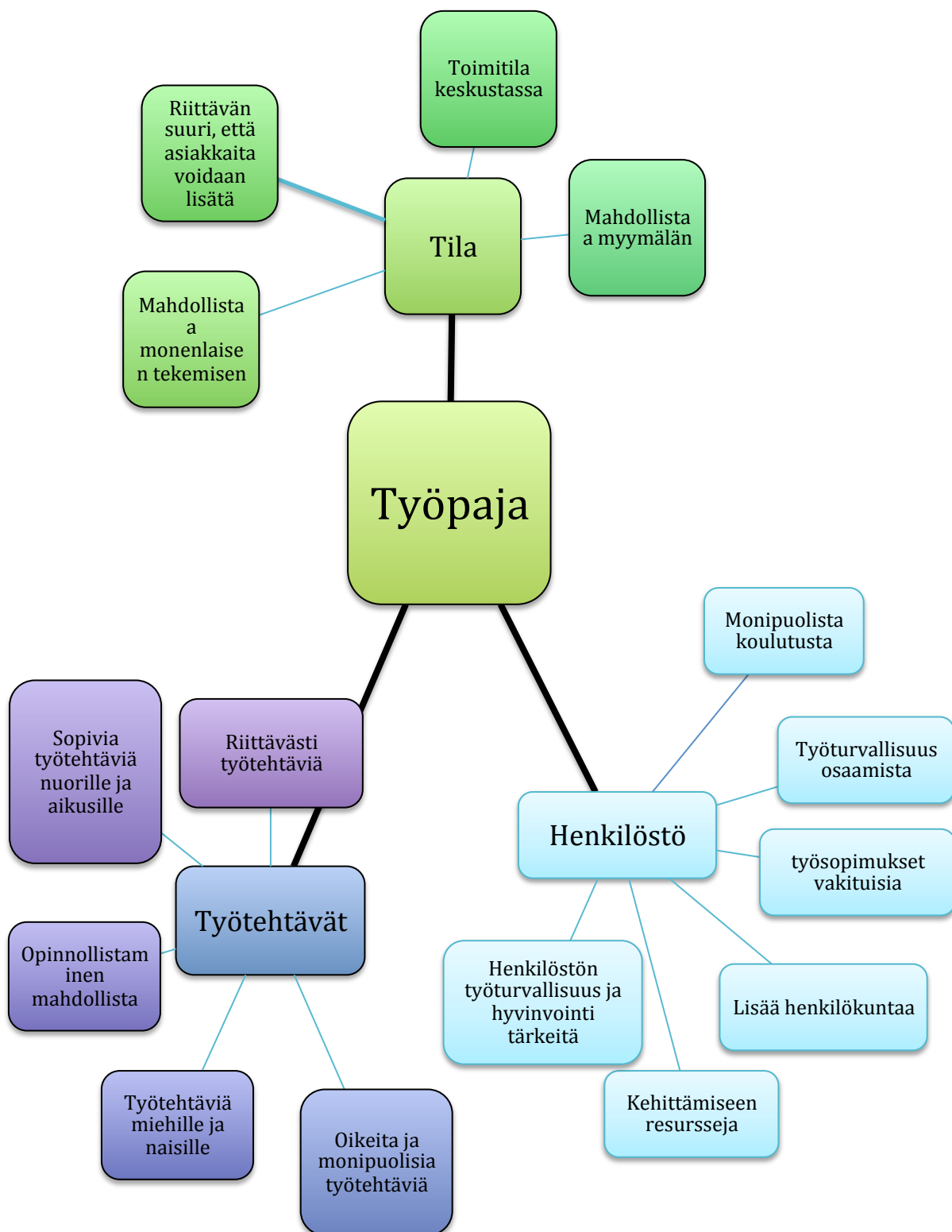
Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES-säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Kerava. Savion kirjapaino.

LIITTEET

LIITE 1. Miellekartan avulla koottu visio työpajan tulevaisuudesta (osa 1)

LIITE 2. Miellekartan avulla koottu visio työpajan tulevaisuudesta (osa 2)

LIITE 1. Miellekartan avulla koottu visio työpajan tulevaisuudesta (osa 1)



LIITE 2. Miellekartan avulla koottu visio työpajan tulevaisuudesta (osa 2)

