

Aino Virta

Työpaikkaohjaajien kuvaamat sisäiset jännitteet kuntouttavassa työtoiminnassa

Opinnäytetyö

Kevät 2016

Sosiaali- ja terveysala

Sosiaalialan koulutusohjelma, ylempi AMK



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi, ylempi AMK

Tekijä: Aino Virta

Työn nimi: Työpaikkaohjaajien kuvaamat sisäiset jännitteet kuntouttavassa työtoiminnassa.

Ohjaaja: Timo Toikko ja Tiina Tiilikka

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 73

Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää työpaikkaohjaajien kokemuksia kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien työttömien ohjaamisesta. Lisäksi halusin selvittää, mitä kehittämissuhteita työpaikkaohjaajilla on kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen liittyen. Mediasta saadun tiedon perusteella näytti siltä, että vanhustyössä on paljon sopivia avustavia tehtäviä työttömille, mutta toisaalta taas korostettiin vanhustyön vaatavuutta ja ammattitutkinnon suorittaneen henkilöstön osaamista. Tähän liittyen halusin selvittää, mitä mieltä työpaikkaohjaajat ovat kuntouttavan työtoiminnan sopivuudesta vanhustyön tehtäviin.

Tutkimusaineistooni kuuluu kaksi ryhmähaastattelua ja yksi yksilöhaastattelu Opinnäytetyöni tutkimuskysymys on, mitä ristiriitoja tai vastakohtia kuntouttavaan työtoimintaan liittyy ja keiden välillä nämä jännitteet vallitsevat. Analyysimenetelmänä käytän aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Lisäksi käytän ristiriidan käsitteellistämässä Yrjö Engeströmin ekspansiivisen oppimisen mallia.

Tutkimuksessani löysin neljä eri ristiriitaa eli sisäistä jännitettä. Käsittelin näitä jännitteitä ekspansiivisen oppimisen kaksoissidos-käsitteen avulla havainnollistaakseni keiden välillä jännitteet vallitsevat. Sisäiset jännitteet vallitsevat pääasiassa työpaikkaohjaajien ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien välillä. Kehittämissuhteuksista selvisi, että työpaikkaohjaajat pyrkivät lieventämään kehittämissuhteuksillaan sisäisiä jännitteitä. Työpaikkaohjaajien mielestä kuntouttava työtoiminta sopi hyvin vanhustyöhön. Tärkeää on, että koko työyhteisön työtehtävät on hyvin suunniteltu ja tehtäväkuvat sovittu.

Avainsanat: kuntouttava työtoiminta, ekspansiivinen sykli, ristiriidat, työpaikkaohjaajat

SEINÄJOKIUNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Author: Aino Virta

Title of thesis: Conflicts of Rehabilitative Work

Supervisors: Timo Toikko and Tiina Tiilikka

Year: 2016

Number of pages: 73

Number of appendices: 1

The purpose of this thesis is define the experiences of workplace instructors about the guidance of unemployed persons committed to rehabilitative work. Furthermore, I wanted to find out what kind of development suggestions workplace instructors had related to the arrangements of rehabilitative work. According to the information presented in media, it seems like there are many suitable assistant work tasks available in elderly care for unemployed people. However, the demanding nature of elderly care and the necessity of a proper degree were highlighted. In connection to this, I was interested in finding out the workplace instructors' opinions about the suitability of rehabilitative work in elderly care.

My research material consists of two focus group interviews and one individual interview. The research question of my thesis is: What kind of conflicts are related to the rehabilitative work and between whom these conflicts exist? The method of analysis in my research is material based content analysis. Additionally, I am using the learning by expanding model by Yrjö Engeström.

In my research, I was able to find four different conflicts. I analyse these tensions presented with the help of the double bond concept in order to demonstrate the fact between whom these conflicts exist. Internal conflicts exist mainly between workplace instructors and people attending the rehabilitative work. It can be seen from the development suggestions that workplace instructors were trying to mitigate internal conflicts with their propositions. According to the workplace instructors, rehabilitative work was well suited for elderly care when the assignments were premeditated and the job description was clear for the whole work community.

Keywords: rehabilitative work, learning by expanding, conflicts, workplace instructor

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
1 JOHDANTO.....	5
2 KUNT. TYÖTOIMINTA TYÖTTÖMÄN AKTIVOINTINA.....	8
2.1 Kuntouttava työtoiminta.....	8
2.2 Aktivointisuunnitelma	10
2.3 Kuntouttavan työtoiminnan työpaikkaohjaajat	13
3 KUNTOUTTAVAA TYÖTOIMINTAA VANHUSTYÖN TEHTÄVISSÄ.....	15
3.1 Avustavat tehtävät vanhustyössä ja ammatillisuuden varjo	15
3.2 Kehittämishankkeita ja hoiva-avustajan koulutus.....	18
4 TYÖPAIKKAOHJAAJIEN HAASTATTELUT.....	23
4.1 Aineiston kerääminen ja haastattelukysymykset.....	23
4.2 Tutkimusmenetelmänä aineistolähtöinen sisällönanalyysi	27
4.3 Tutkimuksen reliiäbelius ja validius	29
5 SISÄISTEN JÄNNITTEIDEN KEHITTYMINEN.....	32
5.1 Ekspansiivinen sykli	32
5.2 Kuntouttavan työtoiminnan tarvetila ja kaksoissidos	35
6 KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN SISÄISET JÄNNITTEET.....	38
6.1 Velvoittavuuden pakkoa vai aktiivista omaa tahtoa?	38
6.2 Palvelunsaaja vai palvelunantaja?	43
6.3 Palkaton työ: vastuuta vai ei?	48
6.4 Työpaikkaohjaajat perehdyttävät innolla vai varauksella?.....	52
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	57
7.1 Sisäiset jännitteet ja niiden lieventäminen.....	57
7.2 Kuntouttavan työtoiminnan sopivuus vanhustyön tehtäviin	61
8 POHDINTA.....	64
LÄHTEET	67
LIITTEET	73

1 JOHDANTO

Työttömyys on tällä hetkellä ajankohtainen ja puhututtava aihe. Jo kesäkuussa 2015 Helsingin Sanomat uutisoi, että Suomen työttömyys on rajumpaa kuin kertaakaan 15 vuoteen. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli vuoden 2015 toukokuussa 324 000, mikä oli 28 000 enemmän kuin vuosi sitten toukokuussa 2014. Edellinen huippu oli helmikuussa 2000. (Luukka 2015.)

Työttömyyteen liittyvä aktivointipolitiikka saapui Suomeen 1990-luvun loppupuolella Euroopan Unionin ja muiden pohjoismaiden kautta. Aktivointipolitiikka on EU:n työllisyysstrategian mukaista ja toteutuu siten samansuuntaisena mutta kuitenkin kansallisina versioina Euroopan eri maissa. Aktivoinnin perustavoite on työttömien saaminen takaisin työmarkkinoille. Tätä on alettu toteuttaa niin, että työttömyysturvaan tai sosiaaliturvaan liittyvät oikeudet ja velvollisuudet arvioidaan uudelleen. Työttömyysturvan saaminen sidotaan aktivointiehtoon, jonka täytyttyä työtön on velvollinen osallistumaan työ- ja elinkeinotoimiston ja kunnan tarjoamiin aktiivitoimiin. Kieläytyminen johtaa työttömyysturvan karenssiin tai toimeentulotuen alentamiseen. Aktivointi on yhteiskuntapolitiikkaa, jossa painotetaan työssäkäynnin ensisijaisuutta ja pidetään pitkään jatkunutta työttömyyttä ei-hyväksyttävänä olotilana. Työttömien velvoitteet ovat lisääntyneet vuosien varrella, esimerkkeinä laki toimeentulotuesta (1412/1997), joka sanktioi työstä kieltäytymisen vuonna 1997, laki kuntouttavasta työtoiminnasta vuonna 2001 (189/2001) ja viimeisin muutos kuntouttavan työtoiminnan lakiin, joka ulotti velvoittavuuden yli 25-vuotiaisiin työttömiin vuonna 2010.

Vaikea työttömyys on kipeä kysymys myös kunnissa, etenkin pitkäaikaistyöttömien kuntalaisten ja myös kunnan oman palvelu- ja työllistymistehtävän kannalta. Yksi sektori, työ- ja elinkeinohallinto, ei työttömien tukena riitä, vaan kuntien tehtävät työllisyyden hoidossa sekä kolmannen sektorin avustava rooli ovat tulleet yhä keskeisemmiksi työ- ja elinkeinohallinnon palvelujen rinnalla. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 5.) Kuntouttavaa työtoimintaa koskeva laki (189/2001) tuli voimaan vuonna 2001, jolloin toiminta vähitellen alkoi käynnistyä kunnissa. Kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelu, jonka tavoitteena on ehkäistä työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaan 4-8 tuntia päivässä, 1-4 päivänä viikossa.

Kuntouttava työtoiminta voi olla toisille asiakkaille lähellä normaalia työtä, toisille taas totuttautumista päivärytmiin ja ohjattuun toimintaan. (Lindqvist, Oksala & Pihlman 2001, 46-48). Vieläkin löytyy muutamia kuntia, joissa kuntouttavaa työtoimintaa ei ole lainkaan toteutettu (Karjalainen & Karjalainen 2011, 5).

Opinnäytetyössäni halusin selvittää vanhustyössä työskentelevien työpaikkaohjaajien kokemuksia kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien työttömien ohjaamisesta. Työpaikkaohjaaja työskentelee esimerkiksi palvelutalossa tai vanhainkodissa vanhustyön tehtävissä ja samassa paikassa järjestetään myös työttömille kuntouttavaa työtoimintaa. Työpaikkaohjaajat ohjaavat oman työnsä ohella kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia asiakkaita. Lisäksi halusin selvittää opinnäytetyössäni, mitä kehittämisehdotuksia työpaikkaohjaajilla on kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen liittyen sekä mitä mieltä työpaikkaohjaajat ovat kuntouttavan työtoiminnan sopivuudesta vanhustyön tehtäviin. Mediasta ja kirjallisuudesta saadun tiedon perusteella näytti esiintyvän kahta mielipidettä, joissa toisessa vanhustyössä on paljon sopivia avustavia tehtäviä kouluttamattomien (esimerkiksi työttömien) tehtäväksi ja toisessa mielipiteessä taas korostettiin ammatillisuutta ja vanhustyön vaativuutta, joka edellytti tutkinnon suorittaneen ammattilaisen osaamista vanhustyössä.

Tutkimusaineistoni koostuu työpaikkaohjaajien kahdesta ryhmähaastattelusta ja yhdestä yksilöhaastattelusta. Opinnäytetyöni tutkimuskysymys on, mitä sisäisiä ristiriitoja kuntouttavaan työtoimintaan liittyy ja keiden välillä nämä jännitteet vallitsevat. Yrjö Engeström (2004, 62) määrittelee sisäisen ristiriidan koko toimintajärjestelmän läpäiseväksi jännitteeksi, jolle on ominaista erilaisten näkökulmien törmääminen ja väittely. Käytän ristiriidan tulkinnassa Yrjö Engeströmin ekspansiivisen syklin kahta ensimmäistä vaihetta, tarvetilaa ja kaksoissidosta Analyysimenetelmänä käytän aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Kuntouttava työtoiminta aiheena on ajankohtainen ja tärkeä, osana laajempaa valtakunnallista ja kunnallista työllisyydenhoidon prosessia kasvavan työttömyyden aikana. Kuntouttavaa työtoimintaa on tutkittu paljon siihen osallistuvien asiakkaiden näkökulmasta. Tämän takia halusin tutkia työpaikkaohjaajien kokemuksia, koska työpaikkaohjaajat toimivat keskeisessä asemassa ohjaamassa, tukemassa ja kuntouttamassa työttömiä takaisin työelämään.

Työ alkaa kuntouttavan työtoiminnan esittelyllä työttömän aktivointina, josta se jatkuu selvitykseen, miten kuntouttavaa työtoimintaa on järjestetty vanhustyön tehtävissä. Luvussa neljä esittelen työpaikkaohjaajien haastattelut ja kuvaan tutkimukseni kulun. Työ jatkuu luvussa viisi ristiriidan kehittymisen mallilla, jonka esitän Yrjö Engeströmin ekspansiivisen syklin avulla. Samassa kappaleessa kuvaan kuntouttavaan työtoimintaan liittyvän tarvetilan sekä kaksoissidoksen. Lukuun kuusi olen kerännyt tutkimustulokset eli analysoimani neljä sisäistä jännitettä ja työpaikkaohjaajien kehittämissuhteet kuntouttavaan työtoimintaan liittyen. Luvussa seitsemän esitän johtopäätökset ja viimeisenä lukuna on pohdinta.

2 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA TYÖTTÖMÄN AKTIVOINTINA

Seuraavassa kappaleessa esittelen kuntouttavan työtoiminnan ja sen suunnitteluun liittyvän aktivointisuunnitelman. Kuntouttava työtoiminta on pitkäaikaistyöttömille suunnattu palvelu. Työttömällä työnhakijalla on mahdollisuus saada työ- ja elinkeinotoimistosta työvoimapalveluja ja päästä työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin. Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät määritellään lailla julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012). Lain mukaan työvoimaviranomainen järjestää tai hankkii julkisena työvoimapalveluna työnvälityspalveluita, työvoimapolitiista aikuiskoulutusta ja muita ammatillisen kehittämisen palveluita sekä edistää työttömien työllistymistä palkkatuetun työn avulla. Julkisen työvoimapalvelun tavoitteena on auttaa työnhakijaa saamaan työtä tai koulutusta. (Ilmonen, Kerminen & Lindberg 2011, 11.) Nämä mahdollisuudet työttömällä työnhakijalla säilyvät myös sen jälkeen, kun kuntouttavaa työtoimintaa koskevan lain soveltamisedellytykset täyttyvät (Lindqvist ym. 2001, 14).

2.1 Kuntouttava työtoiminta

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta tuli voimaan 1.9.2001 (2.3.2001/189). Laki velvoittaa kunnat järjestämään kuntouttavaa työtoimintaa pitkään työttöminä olleille työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saaville asiakkaille (Lindberg E. 2012). Kuntouttavan työtoiminnan lakia valmisteleva työryhmä totesi 2000-luvun taitteessa, että aktivoinnin kohteena olevat pitkäaikaistyöttömät ovat usein sekä työhallinnon että kunnan sosiaalitoimen asiakkaita. Tällä perusteella kuntien tehtäväksi säädettiin työttömien aktivoinnin toteuttaminen ja aktivointiehdot kytkettiin toimeentulotukeen. Kuntouttavan työtoiminnan laissa aktivointi kohdennettiin pitkään työttömänä olleisiin ja vaikeasti työllistyviin kansalaisiin. Lain toimeenpano tuli kunnan ja erityisesti sen sosiaalitoimen tehtäväksi, mutta säädösten mukaan yhteistyössä työhallinnon kanssa. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 7.)

Julkista työvoima- ja yrityspalvelutoimintaa määrittävässä laissa (916/2012) määritellään pitkäaikaistyötön ja vaikeasti työllistyvä. Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana

sekä työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana. Vaikeasti työllistyvällä tarkoitetaan työmarkkinatukeen oikeutettua työnhakijaa, joka on saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä. (Ilmonen ym. 2011, 7.)

Kuntouttavan työtoiminnan erottaa muista työllistymistä edistävästä palveluista siitä, että se on sosiaalihuoltolain 17 §:n mukainen sosiaalipalvelu, jonka tavoitteena on ehkäistä työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn. Kuntouttava työtoiminta voi myös luoda väyliä työelämään, auttaa toimintakyvyn palauttamisessa tai jäljellä olevan toimintakyvyn ylläpitämisessä. (Ilmonen ym. 14.) Kuntouttavan työtoiminnan sisältö on mitoitettava asiakkaan työ- ja toimintakyvyn mukaisesti niin, että se parantaa asiakkaan elämänhallintaa ja luo edellytyksiä jatkossa työllistyä avoimille työmarkkinoille tai osallistumiselle työhallinnon toimenpiteisiin (esimerkiksi palkkatuettuun työhön tai koulutukseen). Käytännössä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien toimintakyky vaihtelee suuresti. Toisille kuntouttava työtoiminta on sisällöltään hyvin lähellä normaalia työtä, toisten osalta sisältö voi olla totuttautumista säännönmukaiseen päivärytmiin ja ohjattuun toimintaan. Hyviä esimerkkejä kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseksi tarjottavista avustavista työtehtävistä ovat esimerkiksi sairaaloiden, vanhustenhoitolaitosten ja päiväkotien tehtävät liittyen ruokailuun, ulkoiluun ja viriketoimintaan sekä kiinteistöhuollon tehtävät liittyen virastojen ja laitosten rakennusten, niiden piha-alueiden, puistojen ja metsien kunnostukseen. Erityisesti nuorten osalta erilaiset työpajat tarjoavat mahdollisuuden kuntouttavaan työtoimintaan. (Lindqvist ym. 2001, 46-48.)

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaan 4-8 tuntia päivässä 1-5 päivänä viikossa (1.7.2015 alkaen 1-4 päivänä viikossa) 3-24 kuukauden ajan (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015). Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan toimeentulo turvataan työmarkkinatuella ja kulukorvauksella tai toimeentulotuella ja toimintarahalla. Kulukorvauksen ja toimintarahan määrä on 9 €/osallistumispäivä. Kunta korvaa myös kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla matkakustannukset halvimman matkustustavan mukaan. (Ilmonen ym. 2011, 15.)

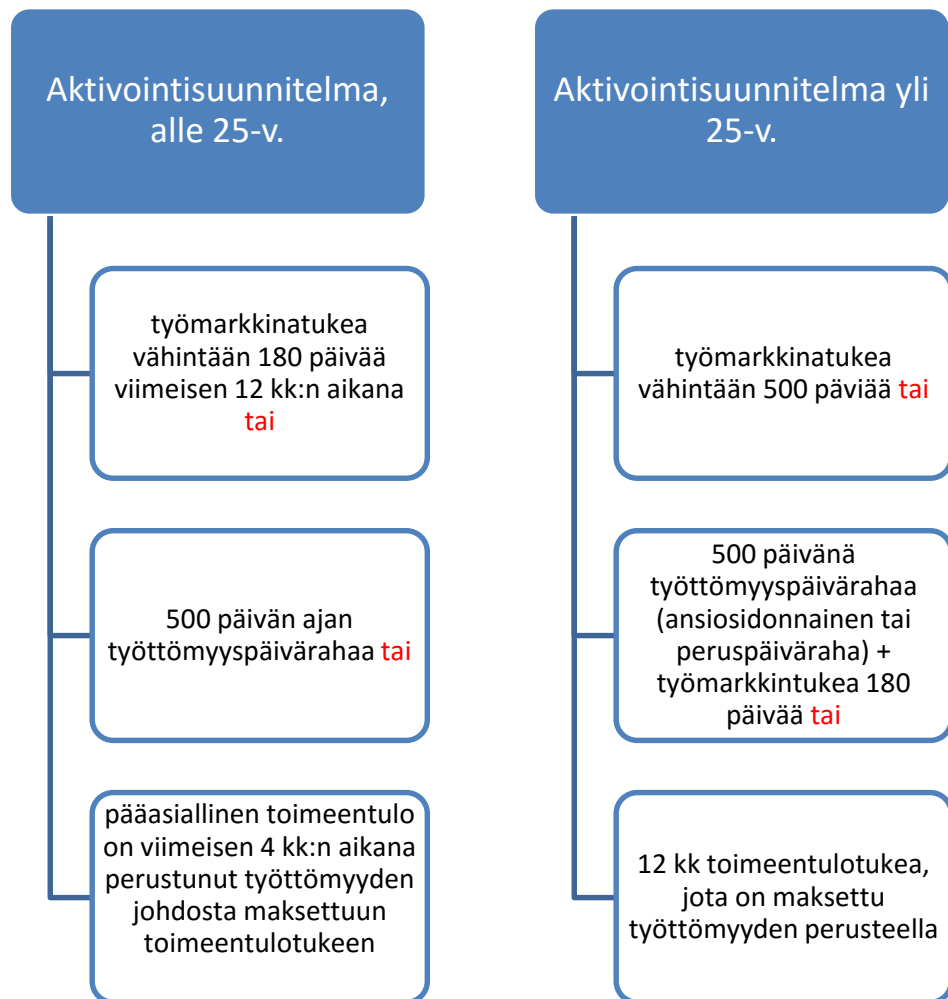
Kunta voi järjestää kuntouttavan työtoiminnan itse tai tekemällä kirjallisen sopimuksen sen järjestämisestä toisen kunnan, kuntayhtymän, valtion, säätiön, yhdistyksen

tai uskonnollisen yhteisön kanssa. Kuntouttavaa työtoimintaa ei saa järjestää yrityksessä tai hankkia yritykseltä. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2012.) Kuntouttavalla työtoiminnalla ei saa korvata virka- tai työsuhteessa tehtävää työtä, eikä kuntouttava työtoiminta saa aiheuttaa kunnan tai muun toiminnan toteuttajan palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomisia tai lomauttamisia. (Lindqvist ym. 2001, 46-48.)

Kuntouttavan työtoiminnan paikantumisen osaksi pitkäaikaistyöttömän työllistymisprosessia voisi sen ajatella sijoittuvan toisaalta prosessin viimesijaisiin toimiin ja toisaalta prosessin ensisijaisiin toimiin. Ensin mainitun oletuksen puolesta puhuu kuntouttava työtoiminnan säädöspohjassa asetetut aktivointiehtojen aikarajat ja työllisyyspoliittisten toimenpiteiden ensisijaisuuden korostaminen ennen kuntouttavaan työtoimintaan ohjaamista. Jälkimmäisen oletuksen puolesta puhuu se, että pitkän työttömyyden jälkeen kuntouttava työtoiminta voi olla ikään kuin ”ensimmäinen” aktiivitoimi kohti työelämää. Kuntouttavan työtoiminnan paikantuminen pitkäaikaistyöttömän työllistymisprosessiin on siten kaksisuuntainen: toisaalta se voi olla ”lähtölaukaus” työelämän suuntaan, toisaalta se on viimeisin keino ”kaiken jälkeen” valmistella työelämäratkaisuja. (Karjalainen & Karjalainen 2010,17-18.)

2.2 Aktivointisuunnitelma

Työttömyyden pitkittyessä kuntouttavaa työtoimintaa koskeva laki velvoittaa kunnat ja työ- ja elinkeinotoimistot suunnittelemaan kullekin asiakkaalle sopivan palvelukonaisuuden eli aktivointisuunnitelman (Ilmonen ym. 2011, 15). Aktivointisuunnitelman laativat yhteistyössä asiakas, työ- ja elinkeinotoimiston virkailija ja kunnan työntekijä, joka on usein sosiaalityöntekijä (Lindqvist ym. 18). Kuviossa 1. on esitetty kaavio, missä määräajoissa työttömyyden pitkittyessä aktivointisuunnitelma on laadittava alle 25-vuotiaille ja 25 vuotta täyttäneille työttömille. Yhden alla olevista ehdoista on täytyttävä.

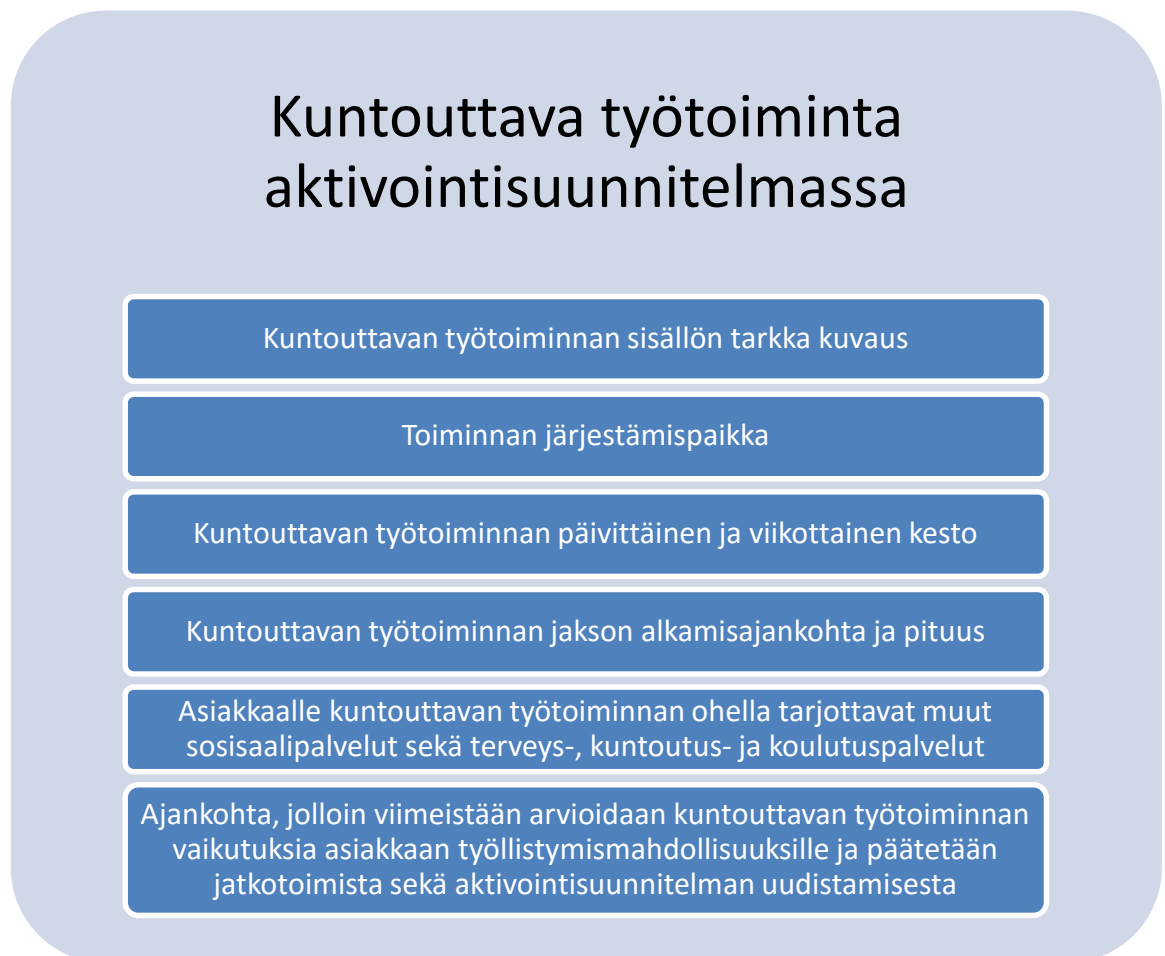


Kuvio 1. Aktivointisuunnitelman laatimisen määräajat eri-ikäisillä työttömille.

Aktivointisuunnitelmaa laadittaessa on ensiksi selvitettävä työ- ja elinkeinotoimiston mahdollisuus tarjota työtä tai työllistymistä edistäviä toimenpiteitä, kuten koulutusta, palkkatuetta työtä tai työkokeiluja yrityksiin tai muihin yhteisöihin. Asiakkaalle tehtävään aktivointisuunnitelmaan tulee sisältyä kuntouttava työtoiminta, jos työ- ja elinkeinotoimisto arvioi, ettei asiakkaalle voida viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarjota työtä tai työllistymistä edistäviä toimenpiteitä. Aktivointisuunnitelmaan on sisällytettävä kunnan tarjoamia sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja, jos asiakas ei työ- ja toimintakyvyn rajoitteiden vuoksi kykene osallistumaan kuntouttavaan työtoimintaan. Tällöin voidaan hyödyntää muiden viranomaisten, kuten terveydenhuollon asiantuntemusta. Lisäksi aktivointisuunnitelmaan liitetään tarvittaessa myös Kelan tai järjestöjen järjestämiä palveluita. Aktivointisuunnitelman yhteydessä sovi- taan, miten sen toteutumista seurataan ja kuka on työttömän henkilön yhteyshenkilö

työllistymisprosessin tai kuntouttavan työtoiminnan jakson aikana. Työ- ja elinkeino-
hallinnon sekä kunnan yhteisvastuullinen tuki asiakkaalle on erityisen tärkeää. (Il-
monen ym. 2011, 15, 23.) Kuntouttavaa työtoimintaa suunniteltaessa kunnan työn-
suunnittelijat tai kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat voivat osallistua aktivointisuun-
nitelman laadintaan. (Lindqvist ym. 2001, 18.)

Kuntouttavaan työtoimintaan ohjaututaan aina aktivointisuunnitelman kautta (Lind-
qvist ym. 2001, 18). Kuntouttavan työtoiminnan sisältyessä aktivointisuunnitelmaan,
siitä on kirjattava ainakin kuvion 2 mukaiset asiat.



Kuvio 2. Aktivointisuunnitelmaan kirjattavat asiat kuntouttavasta työtoiminnasta.

Mikäli asiakas kieltäytyy osallistumasta aktivointisuunnitelman laadintaan tai suunnitelman mukaiseen toimenpiteeseen, esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan jaksoon, on seurauksena sanktio, joka on yleensä työmarkkinatuen katkaiseminen määräajaksi tai toimeentulotuen alentaminen. Lain tullessa voimaan vuonna 2001

velvoite koski vain alle 25-vuotiaita aktivointiehdon täyttäviä asiakkaita. Vuoden 2010 alussa velvoite ulotettiin myös yli 25-vuotiaisiin eli kaikkiin aktivointiehdon täyttäviin asiakkaisiin. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 10-16.)

2.3 Kuntouttavan työtoiminnan työpaikkaohjaajat

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva tarvitsee perehdytystä, jonka tarkoituksena on tutustuttaa hänet työtehtäviin, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työtovereihin. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestävän työpaikan tulee mahdollistaa perehdytyksen toteuttaminen ja työpaikan esimies on vastuullinen siitä. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla on osoitettava henkilö, joka on perehdyttämisvastuussa siitä huolimatta, että kaikkien työntekijöiden velvollisuus on opastaa uutta kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvaa. Perehdyttämisvastuussa oleva on usein työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaajat ovat kokeneita työntekijöitä, joilla on motivaatiota ja kiinnostusta perehdyttämiseen ja ohjaamiseen sekä kyky hyvään vuorovaikutukseen uusien ihmisten kanssa. (Surakka 2009, 72-73.)

Työpaikalla tapahtuva ohjaus on keskeinen osa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan työtehtäviin ja organisaation toimintakulttuuriin perehtymistä ja näin ollen työpaikkaohjaajan tärkeä tehtävä. Ohjauksen tavoitteena on edistää ohjattavan työn ja tehtävien omaksumista ja työyhteisöön sitoutumista. Työpaikkaohjaajan näkökulmasta oppimiseen vaikuttavat ohjattavan elämäntilanne, ikä, persoonallisuus, aktiivisuus, vastaanottavaisuus ja tahto. Ohjaustilanne on vuorovaikutustilanne, jossa työpaikkaohjaajan vuorovaikutuskyky ohjattavan kanssa on olennainen edellytys onnistuneelle kuntouttavan työtoiminnan jaksolle. Tänä päivänä työpaikoilla on haasteita myös ohjauksen suhteen. Uusien kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien taustat ovat kirjavampia ja ikähaitarikin voi olla 16-65 vuotta. (Kuikka 2012, 55-56.)

Kauppi ja Moran (2012, 22) ovat selvittäneet kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien taitavan ohjauksen salaisuutta mallintamalla heidän työtapojaan. Taitavilla työpaikkaohjaajilla on heidän mukaansa monipuolista kokemusta toimimisesta tiukoissa tilanteissa pitkään työelämän ulkopuolella olleiden kanssa. Ohjattavista moni on ko-

kenut erilaisia ongelmia ja menetyksiä, osalla on taas työllistymistä vaikeuttavia rajoitteita. Taitavat työpaikkaohjaajat toimivat ohjattavien kanssa niin, että työt sujuvat ja ohjattavat edistyvät, vaikka työllistyminen olisikin vielä kaukana tulevaisuudessa. Työpaikkaohjaajat esimerkiksi arvostavat ja kunnioittavat ohjattaviaan ja uskovat heidän mahdollisuuksiinsa. He myös helpottavat monin tavoin ohjattavan motivoitumista muodostamalla työt niin, että niissä on haastetta, mutta myös onnistuminen on mahdollista. Työpaikkaohjaajat myös edistävät ohjattavien omatoimisuutta niin, etteivät neuvo liian aktiivisesti, vaan antavat ohjattavalle vastuuta ja tilaa tämän omille ratkaisuille. Epäonnistumisista työpaikkaohjaaja ja ohjattava oppivat yhdessä. Työpaikkaohjaajat rakentavat myös muita hyväksyvää kulttuuria työpaikalla ja mahdollistavat osaamisen jakamisen. Kaikki ohjattavat eivät juuri edisty, mutta silloinkin on tärkeää estää heidän syrjäytymistään. (Kauppi & Moran 2012, 22.)

Työpaikkaohjaajille ei makseta erillistä korvausta ohjauksesta vaan he opastavat ohjattavia oman työnsä ohella. Työpaikkaohjaajaksi ei ketään pakoteta, joten siihen tehtävään alkaneet ovat kiinnostuneita työstään ja haluavat samalla oppia itsekin. Työpaikkaohjaajat kokevat monessa yhteydessä olevansa ohjattavalle mallina ja esimerkkinä, miten työhön pitäisi suhtautua. Tietty jämäkyys ja napakkuus ovat työpaikkaohjaajille ominaista. Monet työpaikkaohjaajat korostavat, että työ pitää tehdä kunnolla, eikä toisille työntekijöille jätetä omia tehtäviä. Työpaikkaohjaajat haluavatkin antaa mahdollisimman myönteisen, mutta myös realistisen kuvan työstään. (Hautaniemi 2009, 21.) Hautaniemen (2008, 112) lisensiaatintutkimuksessa kokemuksista opiskelijan työssä oppimisen ohjaajana terveystieteiden osastolla tuli esille kiireinen ja aika ajoin myös kompleksinen työ, joka vahvisti silloin tehtäväkeskeistä toimintaa. Kiireinen työtahti vaikutti ohjaukseen ja potilaiden hoitamiseen siten, että toimittiin tehtävä- ja tilannekeskeisesti. Tällöin työpaikkaohjaajat kokivat, ettei yhteisiin keskusteluihin ohjattavan kanssa ollut riittävästi aikaa. (Hautaniemi 2008, 112.)

3 KUNTOUTTAVAA TYÖTOIMINTAA VANHUSTYÖN TEHTÄVISSÄ

Seuraavassa kappaleessa esittelen, millaisia kuntouttavan työtoiminnan avustavia tehtäviä vanhustyössä on. Avustavia tehtäviä vaikuttaisi olevan paljon, mutta tuon esiin myös ammatillisuuden näkökulman, jossa korostetaan monipuolista osaamista ja vankkaa ammattitaitoa vanhustyön tehtävissä, jolloin avustaviinkin tehtäviin pitäisi olla ammattikoulutus. Esittelen kappaleessa myös kaksi hanketta, joissa kuntouttavan työtoiminnan kautta on edetty vanhustyön koulutukseen tai hankkeella on edistetty muuten kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden mahdollisuutta tutustua vanhustyöhön oikean työn kautta. Valitsin nämä hankkeet, koska ne olivat viimeisimmät hankkeet, joita vanhustyössä on kuntouttavaan työtoimintaan liittyen toteutettu. Lisäksi esittelen myös hoiva-avustajakoulutuksen, jonka tarkoituksena on tuottaa aiempaa koulutetumpaa työvoimaa hoito- ja hoiva-alan avustaviin tehtäviin.

3.1 Avustavat tehtävät vanhustyössä ja ammatillisuuden varjo

Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoitteena vanhojen ihmisten suhteen on lisätä heidän toimintakykyisiä elinvuosiaan ja tukea heidän itsenäistä selviämistään kotona mahdollisimman pitkään. Kotona asumisen mahdollisuuksia voidaan parantaa tarjoamalla sosiaali- ja terveystalvveluita. Usein kuntien hallinnossa puhutaan erityisistä vanhustalvveluista. Tällä nimikkeellä tarkoitetaan yleensä erilaisia tukipalveluita, (kuten ateriat- ja turvapalveluita) kotihoitoa, vanhusten avopalvelukeskuksia, palveluasuntoja ja vanhainkotiä. (Lammi-Taskula 2011, 86-90.)

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien työtehtävät voivat olla hyvin erilaisia ja niitä voidaan tehdä kuntien työpajoilla ja eri osastoilla sekä erilaisissa yhdistyksissä. Vanhustyössä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat voivat Kuikan (2012, 18) mukaan tehdä avustavia tehtäviä, joissa korostuu asiakkaan kodissa, palvelutalvvelossa tai vanhainkodissa henkilökohtaisiin arkitoimiin liittyvä avustaminen sekä asiakkaan sosiaalisen kanssakäymisen ja osallisuuden edistäminen. Avustaminen vanhusten palveluissa voi olla: ruokailua ja/tai kaupassa käyntiä, henkilökohtaisen hygienian ylläpitoa, asuinympäristön puhtaudesta huolehtimista, virikkeellistä, kult-

tuurillista ja hengellistä toimintaa, kodin- ja henkilökohtaisten tekstiilien huoltoa, kuljetusta ja saattamista. Lisäksi avustavia tehtäviä löytyy myös vanhusten fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin ylläpidosta, ulkoilusta ja liikkumisesta, kuten arkisesta seurustelusta, muistelusta, sosiaalisesta kanssakäymisestä, ryhmätyöhön osallistumisen avustamisesta, sairaanhoitajien ja lähihoitajien auttamisesta parityöskentelynä, henkilökohtaisen osaamisen hyödyntämisestä, kuten laulamista, käsitöistä, ruoanlaitosta, liikunnasta jne.

Käytännössä kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään eri kunnissa hyvin erilaisissa työtehtävissä ja eri vanhustyön toimipaikoissa avohoidosta laitoshoidon. Esimerkiksi Haminassa sijaitseva Ravimäki yhdistys järjestää kuntouttavaa työtoimintaa vanhuspalvelussa, vaikeavammaisten ja kehitysvammaisten parissa, keittiötehtävissä, siistijän tehtävissä sekä virikeohjaajan ja kiinteistöhoiton tehtävissä (Ravimäkiyhdistys Ry, 2015). Hämeenlinnassa Lammin Vanhainkoti taas järjestää kuntouttavaa työtoimintaa erilaisissa huoltotöihin liittyvissä tehtävissä, kuten pyykkihuollossa, ruokahuollossa, laitoksen siisteyden ylläpidossa ja tarvikahuollossa (Työn Paikka – hanke, 2015).

Avustavia tehtäviä kuvataan vanhustyössä olevan melko paljon. Toisaalta esimerkiksi Sarvimäki, Heimonen & Mäki-Petäjä-Leinonen (2010, 25-26) kuvaavat, että vanhustyö vaatii vankkaa ja monipuolista ammattitaitoa, johon kuuluu tietoa ikääntymisestä, ikääntyvien ihmisten yleisistä sairauksista ja niiden hoidosta, toimintakyvyn arvioinnin perusteista, kuntoutumista edistävästä toiminnasta ja myös ikääntymiseen liittyvän haavoittuvuuden monista ulottuvuuksista. Heidän mukaansa haavoittuvuuden kohtaaminen edellyttää tietoa, mutta siinä tarvitaan myös taitoa hyvään vuorovaikutukseen ja kykyä vanhuksen aitoon kohtaamiseen. Hoitajan kyky olla läsnä ihmisenä toiselle ihmiselle on hänen persoonansa varassa.

Myös Kivelän ja Vaapion (2011, 222-223) mukaan vanhusten pitkäaikaishoito vaatii monipuolista osaamista. Hoito on vaativaa myös siksi, että vanhusten oireet ovat erilaisia kuin nuorempien ja lisäksi vanhukset ovat hauraampia kuin nuoremmat. Kivelän ja Vaapion mielestä vanhustyön vaativuutta ei ole tuotu esille tiedotusvälineissä riittävästi. Heidän mielestään keskusteltaessa vanhustenhoidosta ”lisäkäsien” tarvetta korostetaan enemmän kuin osaamisen ja erityisosaamisen tar-

vetta. ”Lisäkädet”- käsite kuvaa heidän mielestään sitä, että kuka tahansa osaa hoitaa vanhuksia ja pystyy hoitamaan heitä. Käsite johtaa heidän mielestään vanhusten hoidon ja vanhustyön mitätöintiin, joka heikentää puolestaan työntekijöiden mielenkiintoa kehittää hoitoa.

Avustavien tehtävien ja ammatillisuuden ristiriita ilmenee myös eduskunnan oikeusasiamiehen selvityksessä ”ympäri vuorokautisessa hoidossa olevien vanhusten hoito ja sen valvonta (dnro 213/2/09). Siinä oikeusasiamies kiinnittää huomiota riittävään ja pätevään sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöön. Oikeusasiamies korostaa, että vastuuta hoitotehtävistä ei tule antaa kouluttamattomille työntekijöille eikä näitä tehtäviä tule teettää vakinaisella henkilöllä ylityönä. Oikeusasiamiehen kyselyyn vastanneet silloiset lääninhallitukset totesivat, että ruoka-, vaate- ja siivoushuollon työntekijöitä ei oltu palkattu riittävästi kaikkiin hoitoyksiköihin, joten hoitohenkilöstö joutui huolehtimaan myös näistä tehtävistä. (Kivelä & Vaapio 2011, 175.)

Sosiaali- ja terveydenhuoltoon liittyy myös useita eri lakeja, joissa on määritelty työntekijöiden pätevyyttä sekä minkälaisia toimintaperiaatteita työssä on noudatettava. Uusimpana lakina 1.3.2016 tuli voimaan laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015), jonka tarkoituksena on edistää asiakasturvallisuutta sekä sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta saada laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua. Tähän pyritään varmistamalla ja valvomalla, että sosiaalihuollon ammattihenkilöillä on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät valmiudet sekä mahdollisuus kehittää ja ylläpitää ammattitaitoaan. Uuden ammattihenkilölain myötä sosiaalityöntekijästä, sosionomista ja geronomista tulee laillistettuja sosiaalihuollon ammatteja, ja heidät merkitään sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin laillistettuna ammattihenkilönä. Sosiaalihuollon ammattihenkilöt tulevat ohjauksen ja valvonnan piiriin samaan tapaan kuin terveydenhuollossa. (Talentia 2016.) Terveydenhuollossa sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira myöntää oikeuden harjoittaa terveydenhuollon ammattia Suomessa sekä Suomessa että ulkomailla koulutetuille terveydenhuollon ammattihenkilöille. Valvira voi myöntää terveydenhuollon ammattihenkilölle kolmenlaisia ammatinharjoittamiseen liittyviä oikeuksia: oikeuden toimia

laillistettuna terveydenhuollon ammattihenkilönä (esimerkiksi sairaanhoitaja), oikeuden käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä (esimerkiksi lähihoitaja) ja rajoitetun ammatinharjoittamisluvan. (Valvira 2008.)

Sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä on laissa säädetty vaitiolovelvollisuus. Työntekijät eivät saa ilmaista työssään tietoonsa saamiensa asiakasta koskevia tietoja ulkopuolisille. Laki potilaan oikeuksista korostaa itsemääräämisoikeutta. Asiakkaan itsemääräämisoikeutta, arvoja ja vakaumuksia tulee kunnioittaa, ja hänen tulee saada itse osallistua päätöksentekoon omissa asioissaan. Sosiaali- ja terveysalan työssä tavoitteena on kohdata asiakas (tässä tapauksessa vanhus) ihmisenä, joka elämäntilanteensa vuoksi tai muusta syystä tarvitsee apua, hoitoa tai tukea. Lisäksi työn tavoitteena on myös vahvistaa vanhuksen voimavaroja ja tukea hänen toimintakykyään. Vanhuksen vakaumuksia, arvoja ja kokemuksia sekä fyysistä ja henkistä koskemattomuutta kunnioitetaan. Myös yhteyttä läheisiin tuetaan ja vahvistetaan. (Laine, Ruishalme, Salervo, Sivén & Välimäki, 2012, 189-191.) Myös työsuhteen ulkopuolisia työntekijöitä esim. opiskelijoita ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia koskevat samat lait ja toimintaperiaatteet, mikä tuo ammatillisuuden haastetta sellaisille, jotka vasta opettelevat ammattiin tai ovat vasta tutustumassa siihen.

3.2 Kehittämishankkeita ja hoiva-avustajan koulutus

Erilaisilla hankkeilla on kehitetty kuntouttavan työtoiminnan ja vanhustyön yhteistyötä. Esimerkiksi Työssä On Hyvä Olla- projektin (1.10.2008-30.9.2013) toteutti Vanhus- ja lähimmäispalveluliitto ry yhdessä kuuden muun järjestön kanssa. Järjestöt toimivat Oulussa, Helsingissä, Lohjalla, Porissa, Tampereella ja Jyväskylässä. Projektin tavoitteena oli luoda kolmannen sektorin vanhustyöhön työllistymis-, koulutus- ja rekrytointiverkosto. Verkoston avulla tuettiin pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymistä vanhustyöhön ja parannettiin vanhustyön työyhteisöjen työvoiman saatavuutta. (Mäntykoti 2015, 3.)

Projektissa kehitettiin työlinikkapalvelu, jonka aikana työtön työnhakija harjoitteli työelämätaitoja työelämässä. Työlinikalla vahvistettiin osaamista, vuorovaikutustaitoja ja tutustuttiin vanhustyön menetelmiin sekä vanhustyöhön työpaikkana vaihteittain. Työskentely työlinikalla voitiin jakaa jaksoihin, jolloin työnhakija perehtyi

ohjaajan kanssa vanhustyön sisältöihin teoriassa sekä käytännönläheisesti harjoittelemalla palvelutalossa. Ohjauksen resursoinnista ja toteutuksesta sovittiin yhdessä työklinikan ja työnantajien kesken. Työklinikan tavoitteena oli motivoida työttömiä vanhustyöhön henkilökohtaisella ohjauksella sekä antamalla vanhustyöstä positiivinen ja todentuntuinen kuva, jotta he kiinnostuisivat alasta mahdollisena työpaikkana. Tavoitteena oli lisäksi, että työnantajat avaavat työnhakijalle mahdollisuuden tehdä työtä vanhusten parissa, mahdollisesti osa-aikaisesti ja räätälöidyissä tehtävissä. Työklinnikkajakson jälkeen työttömät työllistettiin palkkatuetuun työhön, jonka aikana etsittiin vakituisia ratkaisuja jatkaa työssä. Työklinnikkaan kuului useita työnantajia, jotka tekivät yhteistyötä työvoiman palvelukeskuksen tai kuntien kuntouttavasta työtoiminnasta vastaavien työntekijöiden kanssa. Hankkeen kohderyhmänä olivat vaikeasti työllistyvät työnhakijat ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat työnhakijat, jotka olivat vanhustyöstä ja asiakaspalveluista kiinnostuneita ja jotka tarvitsivat enemmän henkilökohtaista tukea työllistyäkseen. (Kuikka 2012, 71-72.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen, Espoon kaupungin, Vantaan kaupungin ja Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän yhteinen hanke Kohti kuntouttavampia työelämäpalveluita (1.6.2011–28.2.2015) tavoitteena oli selkeyttää kuntouttavan työtoiminnan roolia palvelujärjestelmässä ja kehittää kuntouttavaan työtoimintaan uusia toimintamalleja. Hankkeessa myös selkeytettiin prosesseja, joiden avulla kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat pääsevät hoitoon ja kuntoutukseen sekä lisättiin asiakkaiden osallisuutta palveluiden kehittämisessä. (Terveyden – ja hyvinvoinninlaitos, 2015.)

Kohti kuntouttavampia työelämäpalveluita- hankkeen yhtenä osana kehitettiin toimintamalli, jonka avulla edistettiin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden työllistymistä hoiva-alalle. Kotihoidossa tai vanhustyössä tapahtuvan kuntouttavan työtoiminnan jakson jälkeen asiakas voi halutessaan jatkaa hoiva-avustajan koulutukseen. Toiminta suunniteltiin yhdessä kotihoidon työntekijöiden kanssa, jotka valitsivat sopivat tehtävät vanhustyöstä. Kotihoidon ja vanhustyön henkilökuntaa ohjeistettiin toiminnan periaatteista ennen kuntouttavan työtoiminnan aloittamista. Suunnittelussa painotettiin työelämän muutostilanteissa olevien työttömien kouluttamista erityisesti toimialoille, joilla on kasvava työvoimapula ja välittömät edellytykset työllistyä. Asiakasohjaus ja motivointi kuntouttavaan työtoimintaan koettiin tärkeäksi,

jotta ryhmiin saatiin aiheesta kiinnostuneita asiakkaita. Tehtävään sijoitettiin kummankin sukupuolen edustajia. (Karjalainen, Kirjavainen, Mattila, Sipilä & Valkonen 2015, 38-39.)

Kuntouttavan työtoiminnan jaksolla asiakkaat tutustuivat hoiva-alaan. Jakso kesti kuukaudesta yhteen vuoteen. Toinen mahdollisuus oli sijoittua kuntouttavan työtoiminnan matalan kynnyksen ryhmään, jolloin toimintaa koti- tai vanhushoidossa oli noin kerran viikossa. Kotihoidon ja vanhustyön henkilökunta perehdytti kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat toimintaan etukäteen. Työtehtäviä olivat esimerkiksi seurustelu, ulkoilu, kaupassakäynti, asiakkaiden saattaminen sairaalakäynneille ja pihan siivous. Hankkeen aikana tavoiteltiin win-win -tilannetta, jossa sekä ikäihmiset että kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat hyötyvät yhdessäolosta. Lisäksi asiakkailla on mahdollisuus tutustua alaan oikean työn kautta. (Innokylä 2015.)

Hoiva-avustajien koulutuksia on järjestetty työvoimakoulutuksena vuodesta 2011 lähtien. Hoiva-avustajan koulutus koostuu kahdesta lähihoitajan tutkinnon osasta: kasvun tukeminen ja ohjaus sekä kuntoutuksen tukeminen. Näiden lisäksi suoritetaan yksi valinnainen osa jostakin muusta ammatillisesta perustutkinnosta. Edellä mainittujen osien suorittaminen on laajuudeltaan noin 40 opintopistettä. Opiskelija voi joko välittömästi tai myöhemmin, työssäolovaiheen jälkeenkin jatkaa koko lähihoitajatutkinnon suorittamista. (Koponen 2014, 2.)

Hoiva-avustajan koulutuksen tarkoituksena ei ole korvata lähihoitajan tehtäviä vähäisemmän koulutuksen saaneilla työntekijöillä, vaan tuottaa aiempaa koulutetumpaa työvoimaa hoito- ja hoiva-alan avustaviin tehtäviin. Avustavissa tehtävissä korostuu asiakkaan kodissa tai palvelutalossa henkilökohtaisiin arkitoimiin liittyvä avustaminen ikääntyneiden ja vammaisten palveluissa. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi asiakkaan avustaminen ruokailussa, hygienian hoidossa, ulkoilussa, kodin puhtaanapidossa ja asioinnissa. Avustavissa tehtävissä toimiva henkilöstö edistää omalla toiminnallaan asiakkaan voimavaroja ja turvallisuutta sekä tukee asiakkaan sosiaalista kanssakäymistä ja osallisuutta yhteisössään. Eri toimintaympäristöissä avustava henkilöstö tukee tavoitteellista ammatillista työtä. Avustavissa tehtävissä toimiva työntekijä osaa toimia sosiaali- ja terveydenhuollon eettisten periaatteiden mukaisesti sekä tuntee sosiaali- ja terveydenhuollon muiden ammattihenkilöiden

osaamis- ja tehtäväalueet niin, että hän osaa tarvittaessa ottaa yhteyttä ja raportoida asiakkaan tilanteesta tapahtuneista muutoksista. (Sinervo, Koponen, Syrjä & Hietapakka 2013, 7.)

Aluksi hoiva-avustajien koulutus herätti epäluuloja monilla tahoilla. Julkiset ja yksityiset työnantajat tunnustivat tämän henkilöstöryhmän tarpeen, mutta epäilivät valvovan viranomaisen suhtautumista avustajien sisällyttämisestä henkilöstömitoitukseen. Työvoimakoulutuksen valintakriteereiden ja koulutuksen heikoksi leimatun tason väitettiin tuovan työpaikoille henkilöitä, joiden työsuoritusta lähihoitajien pitää oman työnsä ohella koko ajan valvoa. Hoiva-avustajia pidettiin jopa uhkana vanhus-ten turvallisuudelle. Marraskuun 2014 loppuun mennessä koulutuksesta on valmistunut 526 hoiva-avustajaa. Uusia koulutuksia alkaa koko ajan eri ELY-keskusalueilla ja vuosittain niistä arvioidaan valmistuvan 100-150 hoiva-avustajaa. (Hyvää yrittäjyydestä 2015, 15.)

Laatusuositus henkilöstön ehdottomaksi vähimmäismääräksi tehostetussa palveluasumisessa ja vanhainkodeissa on 0,50 hoitotyöntekijää asiakasta kohden. Mikäli yksikössä toimii muuta hoitotyöhön osallistuvaa henkilöstöä kuten hoito- tai laitospulaisia, joilla ei ole sosiaali- tai terveydenhuollon ammatillista peruskoulutusta, tai hoiva-avustajia, heidät sisällytetään henkilöstömitoitukseen vain siltä osin, kun heidän työnsä sisältää asiakkaiden perustarpeisiin vastaamista, kuten avustamista ruokailussa, peseytymisessä, pukeutumisessa ja wc-käynneillä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013a, 49-50.) Suomen lähi- ja perushoitajaliitto käyttää henkilöstömitoituskuria, jonka avulla hoiva-avustajan asiakkaiden perustarpeisiin käyttämä työaika arvioidaan tunteina ja muunnetaan työpanokseksi. Esimerkiksi neljä tuntia hoiva-avustajan tekemää välitöntä hoitotyötä on laskurin mukaan 0,5 henkilöä asiakasta kohden. (Super 2016.)

Sinervon, Koposen, Syrjän ja Hietapakan (2013, 40-41) tekemän hoiva-avustajaselvityksen mukaan työnantajien ja hoiva-avustajien kokemukset hoiva-avustajan koulutuksesta ovat olleet pääsääntöisesti myönteisiä. Työnantajien näkemykset hoiva-avustajien työllistymismahdollisuuksista vaihtelivat. Erityisesti yksityissektori on ottanut hoiva-avustajat hyvin vastaan ja hoiva-avustajia on työllistynyt yksityisiin pal-

velutaloihin ja muihin vanhustaloihin. Sen sijaan kunta-alalla ollaan hieman epäroivia. Kunta-alalla nojaututaan edelleen lähihoitajiin, eikä kaikissa kunnissa katsota tarpeelliseksi palkata hoiva-avustajia. Osittain tämä johtuu siitä, että hoiva-avustajia ei voida sijoittaa työvuoroihin työskentelemään yksin. Yhdeksi ongelmaksi mainittiin muiden ammattiliittojen asenne. Hoiva-avustajat nähdään joissakin yhteyksissä matalapalkka-ammattina, jolla korvataan lähihoitajien työtä. Heidän palkkansa onkin 200–300 euroa/ kk matalampi kuin lähihoitajien. (Sinervo ym. 2013, 40-41.)

Hoiva-avustajat sijoituivat pitkälti niihin tehtäviin, joihin odotettiin, eli vanhus- ja vammaispalveluihin. Kotihoitoon he eivät kuitenkaan sijoittuneet, mikä johtui pitkälti siitä, että kotihoidossa on pystyttävä työskentelemään yksin, eikä ole mahdollista että hoiva-avustajat toimitaisivat jonkun toisen kanssa työparina. Hoiva-avustajat eivät työskentele yksin työvuoroissa, vaan paikalla on aina terveydenhuollon ammattihenkilö, jolla on oikeus antaa lääkehoitoa. Käytäntö on yhdenmukainen sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston Valviran ja aluehallintovirastojen vuonna 2012 tekemän linjauksen kanssa. Hoiva-avustajien pääasiallinen työskentelytapa on toimia työparina yhdessä lähihoitajan kanssa. (Sinervo ym. 2013, 37, 40-41)

4 TYÖPAIKKAOHJAAJIEN HAASTATTELUT

Seuraavassa kappaleessa esittelen tutkimusaineiston keräämisen ja haastattelukysymysten muotoutumisprosessin. Esittelen myös, miten käytin analyysimenetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jonka lopuksi päätutkimuskysymys muotoutui. Lopussa pohdin tutkimukseni reliabeliutta ja validiutta.

4.1 Aineiston kerääminen ja haastattelukysymykset

Tutkimuksessani selvitän työpaikkaohjaajien kokemuksia kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien työttömien ohjaamisesta. Lisäksi selvitän, mitä kehittämissuhteita työpaikkaohjaajilla on kuntouttavaan työtoimintaan liittyen ja miten työpaikkaohjaajat kokevat työpaikkansa sopivan kuntouttavaan työtoimintaan. Empiiristen kysymysten muotoilussa on tärkeää, että tutkija tuntee kohderyhmän. Ihmisten käsitysten ja kokemusten ymmärtäminen ja tulkinta edellyttävät sen kohderyhmän, kulttuurin ja toimintaympäristön tuntemusta, jossa ihminen kokee ja käsityksiään muodostaa. (Vilkkä 2015, 130.) Työskentelen kuntouttavan työtoiminnan ohjaajana ja osallistun työttömien aktivointisuunnitelmien laadintaan yhteistyössä te-toimiston kanssa. Lisäksi työhöni kuuluu kuntouttavan työtoiminnan suunnittelu ja vastuuhenkilönä toimiminen kuntouttavan työtoiminnan jakson aikana. Olen työni kautta tutustunut paikkakuntani kahteen vanhustyöpaikkaan, joihin kunta sijoittaa työttömiä kuntouttavaan työtoimintaan. Samalla olen tutustunut muutamiin työpaikkaohjaajiin, joiden kanssa olen tehnyt yhteistyötä. Olen työskennellyt kuntouttavan työtoiminnan ohjaajana yli neljä vuotta, joten kokemukseni perusteella tunnen kohderyhmän ja toimintaympäristöt hyvin, mutta en henkilökohtaisesti tunne ketään haastateltavaa. Toteutin ryhmähaastattelun myös toisella paikkakunnalla, jolla en työskentele. Työni kautta teen kuitenkin paljon yhteistyötä toisen paikkakunnan kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan kanssa ja käsitykseni mukaan kuntouttavan työtoiminnan käytännöt ovat yhtenevät kummallakin paikkakunnalla, joten yleistin kokemukseni kuntouttavasta työtoiminnasta myös toisen paikkakunnan kohderyhmään ja toimintaympäristöön.

Työpaikkaohjaajien kokemuksia kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien työttömien ohjaamisesta päätin kerätä fokusryhmähaastattelulla, koska kaikkia haastateltavia yhdisti työpaikkaohjaajana toimiminen. Fokusryhmähaastattelussa toimii joukko ihmisiä, joilla on joitakin yhteisiä etuja tai ominaisuuksia ja ryhmä on vuorovaikutuksessa keskenään. Ryhmän moderaattori eli vetäjä käyttää ryhmädynamiikkaa ja vuorovaikutusta apuna saadakseen tietoa tietyistä ongelmista tai asiasta. Ryhmän vuorovaikutuksessa ilmenee yleensä jäsenten yhtäläisyydet ja erot. Lisäksi vuorovaikutus antaa runsaasti tietoa ryhmän jäsenten näkökulmista ja kokemuksista aiheeseen liittyen. Fokusryhmähaastattelu on edullinen, nopea ja tehokas tapa saada tietoja useilta osallistujilta, mutta haastattelun suunnitteluun on hyvä käyttää aikaa. Fokusryhmähaastattelun jäsenten suositusmäärä vaihtelee 4-12 henkilöön, riippuen heidän taustoistaan, aiheen monimutkaisuudesta ja moderaattorin taidoista. (Doody, Slevin & Taggart 2013a, 16-18.)

Vilkan (2015, 135) mukaan tutkimusongelmasta riippuen on mielekästä valita haastateltavat joko teemaa tai tutkittavaa asiaa koskevan asiantuntemuksensa tai kokemuksensa perusteella. Valitsin haastateltavat kysymällä yhteistoiminta-alueen vanhustyönjohtajalta, yksityiseltä palvelutalonjohtajalta ja teknisen työn johtajalta, ketkä työntekijät ovat ohjanneet eniten kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia ja samalla pyysin luvan näiden henkilöiden haastatteluun. Johtajat antoivat minulle 12 työpaikkaohjaajan tiedot, jotka työskentelivät seitsemässä eri yksikössä. Pyysin näitä työpaikkaohjaajia haastatteluun lähettämällä ensin kirjeen, jossa esittelin tutkimusaiheeni ja fokusryhmähaastattelun ja, että tulisin ottamaan myöhemmin yhteyttä ja tiedustelemaan halukkuutta osallistua haastatteluun. Kirjeen jälkeen soittamalla tai henkilökohtaisesti kysymällä varmistin työpaikkaohjaajien halukkuuden osallistua fokusryhmähaastatteluun. Kaikki pyydetyt henkilöt yhtä lukuun ottamatta suostuivat fokusryhmähaastatteluun. Myöhemmin selvisi, että haastattelusta kieltäytynyt henkilö työskenteli yksikössä, jossa ei ole järjestetty kuntouttavaa työtoimintaa, joten kokemusta asiasta ei ollut. Johtajalla ei siis ollut tietoa, että kuntouttavaa työtoimintaa ei yksikössä järjestetä.

Haastateltavat olivat koulutukseltaan ammattitutkinnon tai korkeakoulututkinnon suorittaneita hoito-, keittiö- ja siivoustyöntekijöitä. Kaikilla haastateltavilla oli useam-

man vuoden kokemus työttömien ohjaamisesta sekä ylipäänsä ohjaustyöstä esimerkiksi opiskelijoiden ohjauksesta. Lyhimmillään ohjauskokemusta oli 3 vuotta ja pisimmillään 30 vuotta. Lähtään haastateltavat olivat 33-61-vuotiaita, joilla oli työkokemusta vanhustyön tehtävistä 5-33 vuoden ajalta.

Haastattelurungon kysymysten muotoilu alkoi ajatuksestani, että työpaikkaohjaajilla on sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ohjaamisesta. Yhdeksi teema-alueeksi haastattelussa muodostui siis ohjauskokemukset. Toiseksi teema-alueeksi muodostui kehittäminen, koska halusin selvittää, mitä kehittämisehdotuksia työpaikkaohjaajilla oli kuntouttavaan työtoimintaan liittyen. Kolmanneksi teema-alueeksi valitsin työttömyyden, koska halusin selvittää, miten työpaikkaohjaajien mielestä kuntouttava työtoiminta sopi vanhustyön tehtäviin ja miten työpaikkaohjaajat itse suhtautuivat pitkäaikaistyöttömiin. Jokaiseen teemaan kuului kolme kysymystä. Lisäksi keräsin haastatelluilta taustatiedot, jotka koostuivat koulutuksesta, iästä, työkokemuksesta vanhustyössä, ohjauskokemuksesta sekä koulutuksesta, jonka oli saanut ohjaamiseen. (liite 1.)

Ensimmäisessä teemassa, joka oli työttömyys, kysyin työpaikkaohjaajien henkilökohtaisesta suhtautumisesta työttömiin. Ensimmäisessä ryhmähaastattelussa haastateltavat kertoivat myös omista työttömyyskokemuksistaan liittyen tähän kysymykseen, joten lisäsin myös kysymyksen omista henkilökohtaisista työttömyyskokemuksista muihin haastatteluihin. Kysyin myös tietävätkö työpaikkaohjaajat, miten oma työyhteisö suhtautuu yleensä työttömiin. Pyysin myös arvioimaan oman työpaikan sopivuutta kuntouttavan työtoiminnan paikaksi. Ohjauskokemusteemassa kysyin positiivisia ja negatiivisia ohjauskokemuksia. Kysyin myös, jos negatiivisia kokemuksia oli ollut, liittyikö niihin mitään positiivista, esimerkiksi oppiko niistä itse mitään. Lisäksi kysyin ovatko työpaikkaohjaajat kokeneet ohjaamisen helppona vai vaikeana tehtävänä. Kehittämisteemassa kysyin, löytyykö työttömän ohjausprosessissa parannettavaa työpaikkaohjaajien mielestä. Tiedustelin myös työpaikkaohjaajilta heidän mahdollisia koulutustarpeitaan tai kiinnostusta koulutukseen kuntouttavaan työtoimintaan liittyen. Kysyin myös ovatko työpaikkaohjaajat saaneet tukea tai ohjausta kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ohjaamisessa. Haastattelujen kyselyrunko liitteenä (liite 1.)

Keräsin aineiston kahdella fokusryhmähaastattelulla sekä yhdellä yksilöhaastattelulla. Tein yksilöhaastattelun, koska yksi haastateltava ei päässyt osallistumaan fokusryhmähaastatteluun, mutta pyynnöstäni suostui myös yksilöhaastatteluun. Haastateltavat olivat kahdelta eri paikkakunnalta, jotka muodostavat yhteistoiminta-alueen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden järjestämisessä. Haastateltavat työskentelivät julkisella tai yksityisellä sektorilla, edustaen yhteensä kuutta eri työyksikköä. Haastattelut suoritin elo- ja syyskuussa 2015. Haastatteluryhmiin osallistui neljä ja kuusi henkilöä, lisäksi tein yhden yksilöhaastattelun. Fokusryhmähaastattelut suoritin toisen omalla työpaikallani, kunnan yleisessä kokoustilassa ja toisen kunnan yleisessä kokoustilassa. Ryhmähaastattelupaikat eivät sijainneet kenenkään haastateltavan työpaikalla. Yksilöhaastattelun tein haastateltavan työpaikalla, hänen valitsemassa rauhallisessa taukotilassa. Nauhoitin kaikki haastattelut ja lisäksi kirjoitin muistiinpanoja työpaikkaohjaajien painottamista tärkeistä asioista sekä heidän ilmeistään, nauruista ja puheessa pitämistään tauoista.

Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja mahdollistivat tarkentavien kysymysten tekemisen. Fokusryhmähaastattelun ideaali on saada kaikki osallistujat mukaan keskusteluun. (Valtonen 2005, 230, 236). Kuuden hengen haastatteluryhmässä kaikki eivät tunteneet toisiaan. Neljän hengen haastatteluryhmässä kaikki tunsivat toisensa. Varmistin kaikkien haastateltavien keskusteluun mukaan pääsyn tarkentavilla kysymyksillä ja huomioimalla, että kaikki saivat sanottua mielipiteensä, jos joku puhui päälle. Kuuden henkilön ryhmähaastattelussa esiintyi jonkin verran päälle puhumista ja kuiskuttelua, joka ei kuitenkaan häirinnyt nauhoituksesta selvää saamista. Lisäksi yksi haastateltava saapui 15 minuuttia myöhässä haastatteluun, mutta pääsi mukaan niin, että taustatietojen kerääminen oli meneillään, eikä yhtään teemaan liittyvää kysymystä oltu vielä kysytty. Fokusryhmähaastatteluista toinen kesti 52 minuuttia ja toinen 1 tunnin 14 minuuttia. Yksilöhaastattelu kesti 21 minuuttia. Haastattelujen jälkeen litteroin tekstit, joista tuli aineistoa 9,5 sivua, 14 sivua ja 2,5 sivua, yhteensä 26 sivua litteroitua tekstiä.

4.2 Tutkimusmenetelmänä aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Kerättyäni aineiston valitsin analyysimenetelmäksi sisällönanalyysin. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, joka tarkastelee inhimillisiä merkityksiä. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto aluksi hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105-110.)

Sisällönanalyysiä voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tavoitteena on löytää tutkimusaineistosta esimerkiksi jonkinlainen toiminnan logiikka tai tutkimusaineiston ohjaamana jonkinlainen tyypillinen kertomus, tyyppikertomus. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä lähdetään liikkeelle sananmukaisesti teoriasta eli tutkimus nojaa jo lähtötilanteessa jonkun auktoriteetin teoriaan, malliin tai ajatteluun. (Vilkkä 2015, 163,170.)

Lähdin tekemään sisällönanalyysiä aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä lähdetään liikkeelle siitä, että tutkija päättää tutkimusaineiston keräämisen jälkeen, mutta ennen analyysiä, mitä toiminnan logiikkaa lähdetään etsimään. Seuraavaksi tutkimuksessa edetään tutkimusaineiston pelkistämiseen. Se tarkoittaa, että tutkimusaineistosta karsitaan kaikki tutkimusongelman kannalta epäolennainen informaatio pois hävittämättä kuitenkaan tärkeää informaatiota. Tämä edellyttää, että tutkimusaineisto tiivistetään tai pilkotaan osiin. Tiivistämistä ohjaavat tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Tiivistämisen jälkeen tutkimusaineisto ryhmitellään uudeksi johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi. Uuden kokonaisuuden ryhmittely tehdään sen mukaan, mitä tutkimusaineistosta ollaan etsimässä. Ryhmittely voi tapahtua esim. niiden ominaisuuksien, piirteiden tai käsitysten mukaan, jotka löytyvät analyysin kohteena olevasta analyysiyksiköstä. Analyysiyksikkö voi olla sana, lause, lauseen osa tai ajatuskokonaisuus. Tämän jälkeen jokainen ryhmä nimetään ryhmän sisältöä parhaiten kuvaavalla käsitteellä. Tuloksena ryhmittelyistä muodostuu käsitteitä, luokitteluja tai teoreettinen malli. Saadun tuloksen avulla yritetään ymmärtää tutkittavan kuvaamaa merkityskokonaisuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105-110, Doody ym. 2013b, 267.)

Alasuutarin (2007, 217-218) mukaan kerättyä aineistoa lukiessa ja sitä analysoitaessa tulisi löytää mahdollisimman paljon hyviä miksi-kysymyksiä. Tavoitteena on löytää aineistosta paradokseja, järjettömiltä tai epäjohdonmukaisilta näyttäviä asioita. Hyvien miksi-kysymysten jäljille päästään myös, jos aineistosta löydetään sisäisiä epäjohdonmukaisuuksia. (Alasuutari 2011, 217, 223.) Päätin etsiä aineistosta ristiriitoja, mitä kuntouttavaan työtoimintaan liittyy. Aineistosta löytyikin kohtia, joissa työpaikkaohjaajat kritisoivat yhteiskuntaa pakottamisesta kuntouttavaan työtoimintaan, toisaalta työpaikkaohjaajat kertoivat myös, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistutaan mielellään ja sitä kautta myös pääsee palkkatyöhön ja koulutukseen. Työpaikkaohjaajat puhuivat myös kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvista palvelujensaajina niin, että heidän kanssaan keskusteltiin ja sopivia työtehtäviä etsittiin, mutta toisaalta työpaikkaohjaajat edellyttivät myös, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilta antavat myös palvelua vanhuksille. Kolmas selkeä ristiriita ilmeni työn vastuun kantamisesta. Toisaalta työpaikkaohjaajat edellyttivät, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan piti kantaa vastuuta tekemästään työstä, mutta toisaalta työpaikkaohjaajat tiedostivat, että vastuu työstä on palkatulla henkilökunnalla. Työpaikkaohjaajat myös odottivat kuntouttavaan työtoimintaan tulevia ”apukäsinä” kiireiseen arkeen, mutta toisaalta taas kuntouttavaan työtoimintaan osallistuviin liitettiin ennakkoluuloja ja jopa työpaikkaohjaajien huonojen kokemusten valossa heitä odotettiin pelolla.

Valitsin analyysiyksiköiksi sanoja, jotka ovat vastakkaisia keskenään, kuten, palvelu-työnteko, palkattomuus-työ, vastuu-ei vastuuta, into-ennakkoluulo, pakko-aktiivisuus. Lisäksi poimin myös sanoja, jotka esiintyivät usein, niitä olivat: perehdytys, ohjaus, henkilökemiat, kemiat, asenne, persoona, apu, esimies, haaste, soveltaa, syrjäytynyt. Useimmiten esiintyneet sanat: työtön ja työttömyys jätin pois, niiden ilmeisen esiintymisen takia. Samalla tutkin, missä yhteydessä ja kenen välillä kyseiset vastakkaiset sanat tai usein esiintyneet sanat ilmenivät. Ryhmittelin vastakkaiset sanat uudelleen ja nimesin ne neljällä eri käsitteellä: velvoittavuuden pakko vai aktiivinen oma tahto, palvelunsaaja vai palvelunantaja, vastuunkantaja vai vastuuton, perehdytys innolla vai pelolla. Pääkäsitteeksi näille vastakkaisille sanoille löytyi sisäinen jännite. Tämän jälkeen tutkin, liittyivätkö useimmiten esiintyneet sanat jotenkin pääkäsitteisiin. Aineiston pohjalta päätutkimuskysymykseksi siis tarkentui, mitä

sisäisiä jännitteitä kuntouttavaan työtoimintaan liittyy ja keiden välillä nämä jännitteet vallitsevat.

Sisällönanalyysi jatkuu tarkastelemalla tulkintaa teoreettisen viitekehyksen avulla (Vilka 2015, 170). Teoreettisena viitekehyksenä käytän Yrjö Engeströmin ekspansiivista sykliä ja sen kahta ensimmäistä vaihetta: tarvetilaa ja kaksoissidosta. Käyn läpi ekspansiivisen syklin seuraavassa luvussa, luvussa 5. Opinnäytetyöhön käyttämäni lyhyen ajan takia koko ekspansiivisen syklin toteuttaminen ei ollut mahdollista, koska sykli voi kestää vuosia.

4.3 Tutkimuksen reliabelius ja validius

Tutkimuksen reliabelius (luotettavuus) tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Mittauksen tai tutkimuksen reliabelius tarkoittaa siis sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.) Tämä tarkoittaa, että toistettaessa mittaus saman henkilön kohdalla saadaan täsmälleen sama mittaus-tulos tutkijasta riippumatta (Vilka 2015, 194).

Kutsuin kummankin haastatteluryhmän yleiseen kokoukseen, joka ei sijainnut kenenkään haastateltavan työpaikalla. Tällä halusin varmistaa, että haastateltavat voivat puhua vapaasti asioista, ilman pelkoa siitä, että joku työpaikalla kuulee haastattelun tai näkee ketkä haastatteluun osallistuvat. Yksilöhaastattelun tein haastateltavan työpaikalla, hänen valitsemassaan rauhallisessa paikassa. Tunsin yhdestätoista haastatteluun osallistuneesta henkilöstä viisi oman työni kautta niin, että olen tehnyt heidän kanssaan yhteistyötä kuntouttavaan työtoimintaan liittyen. Haastattelun aluksi kerroin, että haastateltavat vastaavat kysymyksiin oman kokemuksensa ja näkemyksensä perusteella, eikä vastatessa tarvitse pohtia tuleeko minulle paha mieli vaan asiat voi kertoa täysin totuudenmukaisesti niin kuin ne itse kokee. En voi kuitenkaan täysin varmasti sanoa, että sama tutkimustulos saavutettaisiin, jos eri tutkija toteuttaisi saman haastattelun ja tutkija olisi täysin vieras haastatelluille. Minulle jäi kuitenkin sellainen vaikutelma, että kaikki haastateltavat osallistuivat keskusteluun ja jokainen sai sanottua mielipiteensä asioista.

Myöhemmin havaitsin myös, että haastatteluissa oli paikalla samaan aikaan sekä esimiesasemassa olevia, että heidän alaisiaan. Pohdin olisiko tällä ollut jotain merkitystä vastauksiin, eli olisivatko alaiset vastanneet eri tavalla ilman esimiehen läsnäoloa. Todennäköisesti, jos vastaus olisi liittynyt johtamiseen tai etenkin huonoon johtamiseen. En kuitenkaan usko, että tällä asialla oli merkitystä vastausten kannalta, koska kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ei ole kenenkään haastateltavan työpaikan päätehtävä vaan päätehtävä liittyy vanhustyöhön.

Haastattelututkimukseen liittyy monia eettisiä kysymyksiä. Luottamuksellisuus tarkoittaa sitä, että haastattelijan on kerrottava haastateltavilleen totuudenmukaisesti haastattelun tarkoituksesta, käsiteltävä ja säilytettävä saamiaan tietoja luottamuksellisina ja varjeltava haastateltavien anonymiteettia tutkimusraporttia kirjoittaessa. (Ruusu vuori & Tiittula 2005, 41.) Lähetin kaikille haastatteluun kutsutuille kirjeen tutkimuksestani, josta selviää tutkimukseni tarkoitus. Lisäksi haastattelujen alussa kerroin haastateltaville, että haastateltavien henkilöllisyys ei paljastu valmiissa työsäni ja saamiani haastattelutietoja säilytän luottamuksellisesti lukitussa säilytystilassa.

Tutkimuksen validius (pätevyys) tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija kuvittelee tutkivansa. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Luotettavuutta voivat heikentää tutkimuksen aikana monet asiat. Satunnaisvirheitä voi syntyä, jos vastaaja muistaa vastatessaan jonkin asian väärin tai ymmärtää asian eri tavalla kuin tutkija. (Vilkkä 2015, 194.)

Haastateltavien työpaikoilla osallistutaan useilla ei-palkattomilla tavoilla työhön, kuten eri kouluista harjoittelujaksoja, kuntouttavaa työtoimintaa, työkokeilua Kelan, te-toimiston tai vakuutusyhtiöiden kautta. Työpaikkaohjaajat eivät aina muista tarkasti, millä toimenpiteellä kukin työntekijä työskentelee. Ajattelin ohjaamisen kuitenkin olevan selkeästi niin yleistä, ettei sillä ole merkitystä muistaako haastateltava, onko kyseessä juuri kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva. Haastattelun alussa kerroin, etten ole kiinnostunut näyttöihin tai näyttötutkintoon liittyvistä asioista. Lisäksi karsin haastatteluaineistosta pois kaikki asiat, jotka selkeästi liittyivät nuorisokoulutukseen (esimerkiksi lähihoitajakoulutukseen), eikä näin ollut olennaista työttömyyteen ja kuntouttavaan työtoimintaan liittyen.

Aineiston keräys- ja analyysivaiheet ovat selvemmin erotettavissa toisistaan kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa. Kvantitatiivinen tutkimus etenee yleensä vaiheittain: ensiksi aineisto kerätään, sitten se muokataan tilastollisen käsittelyn edellyttämään muotoon ja tämän jälkeen seuraa analyysi ja tulkinat. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa kehitetään juuri kyseiselle aineistolle sopiva lähestymistapa, joka on ainutlaatuisuudestaan johtuen vaikeasti siirrettävissä muihin tutkimuksiin. Tässä mielessä kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistonkeruu, analyysi ja tulkinta tapahtuvat enemmän tai vähemmän limittäin. (Räsänen 2005, 92-93.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.)

Omassa laadullisessa tutkimuksessani aineistonkeruu ja sen mukana muotoutuneet tutkimuskysymykset ja lopulta analyysin pohjalta muodostunut päätutkimuskysymys, kulkivat limittäisinä vaiheina tutkimuksessani ja siksi tutkimuksen kulun tarkka kuvaaminen oli haastavaa. Lopulta pääkäsitteen sisäisten jännitteiden löydyttyä tarkastelen niitä vielä teoreettisen viitekehyyksen ekspansiivisen syklin kautta, jonka esittelen seuraavassa luvussa 5. Teoreettinen viitekehyskin löytyi siis tutkimuksen loppupäässä. Yritin kuvata tähän lukuun tutkimuksen kulun mahdollisimman tarkkaan ja sillä ajatuksella, että tutkimukseni voitaisiin myöhemmin toistaa.

5 SISÄISTEN JÄNNITTEIDEN KEHITTYMINEN

Seuraavassa luvussa esittelen Yrjö Engeströmin kehittävän työntutkimuksen ja ekspansiivisen oppimisen osan ekspansiivisen syklin. Ekspansiivisesta syklistä olen käyttänyt vain kahta ensimmäistä vaihetta tarvetilaa ja kaksoissidosta. Lisäksi esittelen kuntouttavassa työtoiminnassa muodostuneen tarvetilan sekä siitä aiheutuneen kaksoissidoksen, joka alkaa muodostua, kun työtön konkreettisesti aloittaa kuntouttavan työtoiminnan työtoimintapaikassaan.

5.1 Ekspansiivinen sykli

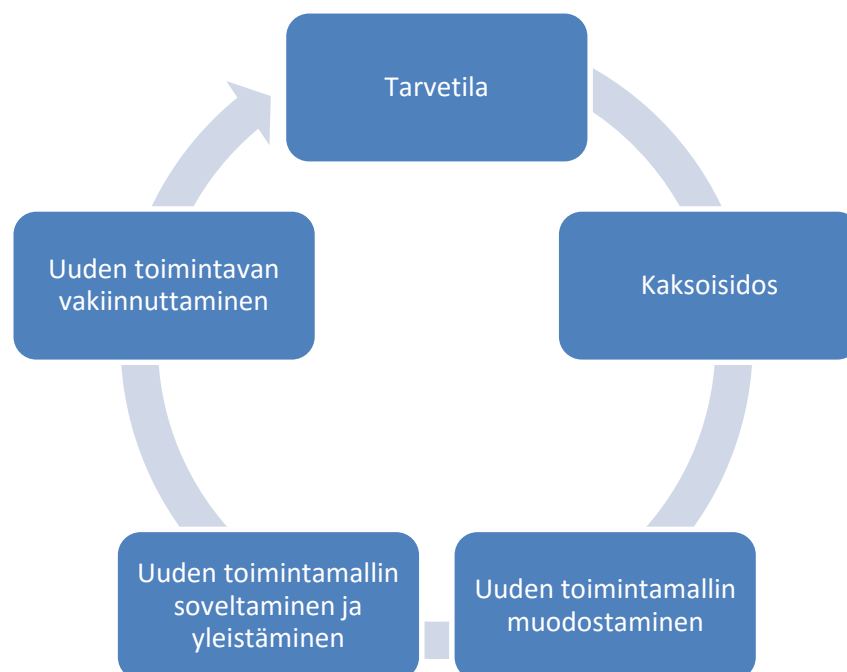
Käytän Yrjö Engeströmin (1995, 87) kehittämää ekspansiivista sykliä kuvaamaan sisäisten jännitteiden syntymistä työyhteisöissä. Ekspansiivinen sykli on osa ekspansiivista oppimista ja kehittävää työntutkimusta, joka kohdistuu laadullisiin muutoksiin työssä ja organisaatioissa. Ekspansiivisen oppimisen oleellinen tunnuspiirre on, että oppimisen kohteena on kokonainen toimintajärjestelmä. Tämä merkitsee, että oppimisprosessi on luonteeltaan kollektiivinen ja pitkäkestoinen tapahtuma. (Engeström 1995, 87.)

Kehittävän työntutkimuksen oppimisprosessi rakentuu ajatukselle ekspansiivisesta syklistä. Syklin tuloksena syntyy uusia toimintatavoiksi ja –ohjelmiksi jalostettuja kehittämisideoita, joihin liittyvät työnjaon uudelleenjärjestelyt, uudenlaisten roolikäsitysten, toimintaohjeiden ja välineiden omaksuminen sekä näiden taustalla perustavanlaatuiset muutokset osapuolten tavoissa käsitteellistää toimintajärjestelmän olemus ja tavoitteet. Uusi työtapa ei tarjoudu valmiina ulkoa omaksuttavaksi vaan se luodaan toimintajärjestelmän jäsenten ponnistuksin yhteisenä laajenevana oppimisprosessina. (Mäntysalo 2003, 51.)

Kehittävää työntutkimusta käytetään erilaisten työyhteisöjen ja organisaatioiden (esimerkiksi terveydenhuollon, viestinnän, tutkimuslaitosten ja teollisuusyritysten työyhteisöjen) ongelmatilanteiden ylittämiseen siten, että tutkija toimii kehittämissuunnan vetäjänä ja organisoijana, mutta itse työntekijät tekevät pääosin omaan työkuultuuriinsa ja sen historialliseen muodostumiseen liittyvän tutkimustyön. (Mäntysalo 2003, 50.) Kehittämistyötä vetävä on yleensä organisaation ulkopuolinen työntekijä,

mutta eräissä organisaatioissa kehittämistyötä toteuttamaan on koulutettu oman henkilökunnan piiristä ohjaajia, joista on muodostunut sisäisten kehittäjien verkosto (Virkkunen, Engeström, Pihlaja & Helle 2001, 3). Ongelmatilanteet voivat liittyä esimerkiksi työn resursointiongelmiin, hallinnollisiin uudistuksiin tai uuden teknologian käyttöönottoon. Ekspansiivinen sykli voi käsittää vuosikausia kestäväen uudistuksen koko organisaation toimintakulttuurissa tai organisaation jossakin alayksikössä nopeastikin tapahtuvan yksittäisen ratkaisuinnovaation kehittämisen ja käyttöönoton. (Mäntysalo 2003, 50.)

Ekspansiivinen oppiminen ei ole suoraviivaista, vaan se etenee moniaskelisenä kehänä eli oppimissyklinä. Siinä törmätään ajoittain yllättäviin esteisiin ja joudutaan ottamaan askelia taaksepäin. Ekspansiivisen syklin askeleet ovat yhteisiä oppimistekoja, joita voivat olla kyseenalaistaminen, analyysi, mallittaminen ja mallin tutkiminen. Mikään oppimisteko yksin ei takaa uuden laajemman kohteen muodostamista vaan oppimisteot yhdessä muodostavat kokonaisuuden. Oppimisteot tapahtuvat dialogin eli vuoropuhelun avulla. Tämä ei tarkoita, että kaikki osanottajat ovat samaa mieltä tai edes osallistuvat aktiivisesti kyseiseen oppimistekoon. Ekspansiiviselle oppimissyklille on ominaista erilaisten näkökulmien törmäminen ja väittely. Ekspansion onnistumista ei mitata yksimielisyydellä, vaan syntyvän uuden toimintamallin elinvoimaisuudella. (Engeström 2004, 60-61.) Alla kuvattuna ekspansiivisen oppimisen kehä kuviossa 3.



Kuvio 3. Ekspansiivisen oppimisen kehä (Virkkunen ym. 2001, 16)

Ekspansiivisen syklin ensimmäinen vaihe on tarvetila, jolloin toiminnan ristiriitaisuudet alkavat häiritä työn sujumista ja työntekijöiden keskuudessa alkaa ilmetä epämääräistä tyytymättömyyttä vallitseviin olosuhteisiin sekä halua muutokseen (Mäntysalo 2003, 53). Engeströmin (2004, 62) mukaan tarvetilan takana on koko toimintajärjestelmän läpäisevä jännite, ensimmäisen asteen ristiriita. Tällöin huomio kohdistuu yksittäisistä tehtävistä suoriutumisen ongelmiin ja tulkintoihin näiden ongelmien aiheuttajista, jotka ilmeisimpinä ovat tarjolla, kuten epäpätevä, itsevaltainen pomo tai saamaton työntekijä, joka on tuotantoketjun heikoin lenkki. Työorganisaatioissa ongelmat tyypillisesti henkilöityvät, jolloin syntyy vastakkainasetteluja henkilöiden ja ryhmien välille. (Mäntysalo 2003, 53.)

Engeströmin (1995, 90) mukaan Batesonilta (1972, 206-212 ja 271-278) on omaksuttu kaksoissidoksen käsite, joka on ekspansiivisen syklin toinen vaihe. Kaksoissidos merkitsee vaihetta, jossa toimintajärjestelmän joidenkin osatekijöiden välille on muodostunut kärjistävä ristiriita. Ristiriita koetaan sietämättömänä, mutta tarjolla olevat ulospääsytietyt ovat yhtä sietämättömiä tai ne kumoavat toisensa. Työyhteisön kannalta tämä merkitsee toistuvia mahdottomia tehtäviä ja epäonnistumisia. Engeström (1995, 90) kutsuu vaihetta toisen asteen ristiriidaksi, joka voi olla esim. työpaikalle tuotu uusi teknologinen järjestelmä, jonka työntekijät kokevat mahdottomaksi hallita, mutta paluu aikaisempaan vanhentuneeseen tekniikkaan koetaan yhtä mahdottomaksi. Kaksoissidoksen ekspansiivinen ratkaiseminen edellyttää analyysiä, ristiriidan saamista käsitteelliseen hallintaan. Analyysissä pyritään paitsi ristiriitojen tunnistamiseen, myös löytämään laadullisesti uudenlaiset ratkaisut mahdollistava ensimmäinen idea eli ”ponnahduslauta” ajatuskokeiden ja väittelyiden avulla. (Engeström 1995, 90.)

Uuden toimintamallin muodostaminen merkitsee vaihetta, jossa työyhteisön jäsenet hahmottavat ja suunnittelevat uuden ratkaisun nykyvaiheen ristiriitoihin. Uuden toimintamallin ytimenä on uusi käsitys työn kohteesta siitä, mitä työssä tuotetaan ja miksi. Tähän vaiheeseen liittyy myös uusien strategisten työvälineiden samoin kuin työnjako- ja yhteistoimintamuotojen kehittäminen. (Engeström 1995, 90.)

Uuden toimintamallin soveltaminen ja yleistäminen merkitsee edellisen vaiheen ideoiden ja suunnitelmien avulla luodun toimintamallin käyttöön ottamista arkityössä (Engeström 1995, 91). Yleistämisvaiheessa ilmenee kolmannen asteen ristiriitoja tarjotun uuden ja vanhaa toimintamallia noudattavien työntekijöiden välillä. Näiden ristiriitojen ratkaiseminen käytännössä johtaa uuden toimintamallin muuttumiseen. Ekspansiivinen sykli ei välttämättä ole yksisuuntainen vaihe vaiheelta etenevä prosessi, vaan liikkeen suunta voi myös kääntyä, jolloin palataan ideointivaiheeseen. (Mäntysalo 2003, 57-58.) Tässä vaiheessa työntekijät tekevät sekä kompromisseja ja perääntymisiä että uusia, suunniteltua omaperäisempiä ja radikaalimpia oivalluksia ja käytännön ratkaisuja (Engeström 1995, 91).

Ekspansiivisen syklin viimeisessä vaiheessa uusi toimintatapa vakiinnutetaan. Uudet käytännöt sosiaalisen kanssakäymisen muotoineen, käsitteineen ja työvälineineen vahvistuvat muuttuen asteittain tottumuksiksi. Uusi toimintatapa pyrkii myös laajentumaan vaikuttaen toimintajärjestelmän naapuritoimintoihin, kuten seuraaviin tuotantoyksiköihin tai yhteistyökumppaneihin. Tätä kitkaa kutsutaan neljännen asteen ristiriidaksi. (Mäntysalo 2003, 58.) Näistä ristiriidoista muodostuu ainekset seuraavan kehityssyklin aloittaville uusille ensimmäisen ja toisen asteen ristiriidoille (Engeström 1995, 91).

5.2 Kuntouttavan työtoiminnan tarvetila ja kaksoissidos

Työ- ja elinkeinoministeriön helmikuun 2016 työttömyyskatsauksen mukaan työnhakijoiden kokonaismäärä lisääntyi. Työ- ja elinkeinotoimistoissa oli helmikuun lopussa 2016 yhteensä 361 000 työtöntä työnhakijaa. Se on 5 600 enemmän kuin vuonna 2015 helmikuun lopussa. Myös pitkäaikaistyöttömyys jatkoi kasvuaan. Helmikuun 2016 lopussa yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 122 000, mikä on 19 500 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

Kasvavasta työttömyydestä johtuen myös Kansaneläkelaitoksen tilastojen mukaan yhä useampi työttömäksi jäävä ohjataan kuntouttavan työtoiminnan piiriin. Kun

vuonna 2010 kuntouttavassa työtoiminnassa oli keskimäärin 5000 henkilöä kuukaudessa, niin neljä vuotta myöhemmin vuonna 2014 määrä oli yli 12 000. Lisäksi kasvu on jatkunut. Sosiaalineuvos Eveliina Pöyhönen sosiaali- ja terveysministeriöstä vahvistaa, että kansaneläkelaitoksen tilastojen mukaan kuntouttavaan työtoimintaan on osallistunut 28 % enemmän työmarkkinatukea saavia henkilöitä tammi-helmikuussa 2015, kuin vastaavana ajanjaksona vuonna 2014. (Moliis 2015.)

Vuoden 2015 alusta voimaan tullut uudistus on siirtänyt pitkäaikaistyöttömille maksettujen työttömyyskorvausten maksuvastuuta yhä enemmän työttömien kotikunnille. Jos työttömyys on kestänyt yli 1000 päivää, kunnan osuus on 70 % työttömälle maksetusta työmarkkinatuesta, ja jos työttömyys on kestänyt yli 300 päivää, niin kunnan osuus on 50 %. Kun työtön osallistuu esimerkiksi kuntouttavaan työtoimintaan, kunta säästyy maksuvelvoitteelta. Tämä on saanut monet kunnat lisäämään runsaasti kuntouttavaa työtoimintaa, ja monissa kunnissa kutsutaankin tällä hetkellä aktiivisesti pitkäaikaistyöttömiä aktivointisuunnitelmien laadintaan. (Marjamäki & Tyrväinen, 2015.)

Suomen Sosiaalidemokraattinen puolue julkaisi keväällä 2015 ennen eduskunta-vaaleja strategisen hallitusohjelmansa, jossa puolue halusi pitkäaikaistyöttömille työvelvoitteen. Puolueen puheenjohtaja Antti Rinne laittaisi pitkäaikaistyöttömät töihin – vaikka pakolla. Rinne maksaisi työehtosopimuksen mukaisen palkan ja työttömällä olisi velvoite ottaa työ vastaan. Tekemätöntä työtä on Rinteen mukaan esim. vanhustenhuollossa kaupassakäyntiä ja ulkoiluttamista. Tällä mallilla luotaisiin Rinteen mukaan uutta työtä, jota kukaan ei nyt tee ja samalla mahdollistettaisiin pitkäaikaistyöttömien työllistyminen, tosin velvoitteella ottaa työ vastaan. Rinteen mukaan velvoitetyötä voitaisiin tarjota esimerkiksi 7 kuukauden työttömyyden jälkeen. (Kaleva.fi 2015.)

Kuntouttavan työtoiminnan tarvetila näyttäisi muodostuvan kuntien tarpeesta järjestää kuntouttavaa työtoimintaa säästyäkseen työmarkkinatuen maksuvelvoitteelta. Toisaalta näyttäisi myös siltä, että vanhustyössä olisi sopivia avustavia työtehtäviä, joita pitkäaikaistyöttömät voisivat tehdä ilman koulutusta. Tarvetilaan liittyy myös laki kuntouttavasta työtoiminnasta, joka velvoittaa kunnat ja työ- ja elinkeinotoimistot

yhteistyöhön kullekin työttömälle sopivan yksilöllisen työ- ja koulutussuunnitelman sekä palvelukokonaisuuden laatimiseksi. Työttömällä on siis oikeus saada työllistymistä edistävää palvelua. Tarvetilaan liittyvän ensimmäisen asteen ristiriita muodostuu siis yhteiskunnallisten toimijoiden (kunnat ja työ- ja elinkeinotoimistot) ja työttömän välille. Yhteiskunnalliset toimijat yrittävät välttyä maksuvelvoitteelta ja samalla järjestää työttömälle hänen tarpeisiinsa sopivaa palvelua, joka edistää työllistymistä. Työtön hoitaa velvoitteitaan osallistumalla hänelle järjestettyihin palveluihin sanktion uhalla, olivatpa ne hänen omasta mielestään hänelle sopivia tai eivät. Koko työllisyydenhoidon toimintajärjestelmän läpäisevä jännite on se, että yhteiskunnan on vaikea löytää sopivia yksilöllisiä ratkaisuja jokaiselle työttömälle. Lisäksi toinen toimintajärjestelmän läpäisevä jännite on, että pitkään työttömänä ollutta, mahdollisesti hyvinkin syrjäytynyttä ja kouluttamatonta henkilöä veloitetaan rahallisen sanktion uhalla ottamaan vastaan tarjottu palvelu, kuten kuntouttava työtoiminta. Näiden kahden jännitteen välille syntyy ristiriita ja tarvetila muutokselle.

Engeströmin (1995, 90) ekspansiivisen syklin toinen vaihe, kaksoissidos alkaa muodostua, kun ristiriita siirtyy konkreettisesti työtoimintaa järjestävän paikan ja työttömän väliseksi ristiriidaksi, kun työtön aloittaa työtoiminnan. Tällöin työtoimintapaikka ikään kuin ottaa yhteiskunnallisten toimijoiden paikan toteuttamalla työttömän aktiivointia ja järjestämällä työtoimintaa. Työtoimintapaikassa taas ei ymmärretä tai huomata yhteiskunnallista tehtävää, vaan työtoimintapaikassa odotetaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla työttömältä apua kiireisen arjen työtehtäviin. Työtön taas odottaa saavansa työtoimintapaikasta apua ja ohjausta pitkään jatkuneeseen työttömyyteensä. Työtoimintapaikan tarjoamat työtehtävät saattavat olla liian vaativia suhteessa työttömän osaamiseen ja taitoihin. Ristiriita kärjistyy tällöin. Työtoimintapaikan kannalta tämä merkitsee mahdotonta tehtävää vastata työttömän tarpeisiin työllistymiseen liittyen sekä yhteiskunnan tarpeeseen saada työtön palkkatyöhön pois etuuksilta ja kunnan maksuilta.

6 KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN SISÄISET JÄNNITTEET

Seuraavassa kappaleessa esittelen neljä analysoimaani sisäistä jännitettä. Jokaisen kappaleen lopuksi olen tulkinnut sisäiset jännitteet Yrjö Engeströmin ekspansivisen syklin kaksoissidosvaiheen avulla havainnollistaakseni keiden välillä sisäiset jännitteet vallitsevat. Olen liittänyt kappaleisiin myös haastatteluista ilmenneitä työpaikkaohjaajien kehittämisehdotuksia kuntouttavaan työtoimintaan liittyen.

6.1 Velvoittavuuden pakkoa vai aktiivista omaa tahtoa?

Työttömän henkilön aktivointi pitää sisällään epätasaisen valtasuhteen. Jos työtön kieltäytyy säädetystä toimenpiteestä, viranomaisosapuoli voi toimeenpanna sanktion ja siten rangaista heikompaa osapuolta. Toisaalta viranomaisten mahdollisista laiminlyönneistä ei vastaavia seuraamuksia ole. (Karjalainen 2011, 241-242.)

Haastatteluista ilmeni hyvin, että joissakin tilanteissa työ- ja elinkeinotoimiston ja kunnan työntekijät olivat käyttäneet aktivoinnin velvoittavuutta sanktion uhalla. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilta ei löytynyt omaa kiinnostusta töihin osallistumiseen, eikä osa edes peitellyt asiaa. Myös työyhteisö tuntui kärsivän siitä, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistutaan vastentahtoisesti, kuten seuraavasta esimerkistä selviää.

Loppupeleissä tuli sellanen tunne, että onko tää ihminen pakotettu tänne paikkaan. (H1)

Mutta, jos on semmonen, joka tulee pakosta, niin eihän se sitten hirveesti panosta siihen työntekoon, sittenhän semmonen varmana alkaa tympäsemään kaikkia, että miksi justiinsa tommonen tuli meille. (H11)

Jos ne niin kuin tyyliin pakotettu siihen hommaan, et niin kuin se ihminen sanoo, et mun piti tulla nyt. Ei niin kuin kiinnostanut yhtään tulla. (H6)

Aaltio (2013, 91-93) kuvaa dialogisen toiminnan idean, jossa työntekijän ja palvelun käyttäjän vuorovaikutuksen on hyödynnettävä molempien asiantuntemusta, lisättävä kummankin kriittistä tietoisuutta palvelutarpeen synnyttäneistä yksityisistä ja

yhteiskunnallisista tekijöistä sekä mahdollistettava toimiminen yhteistyössä sekä yksityisen että yhteiskunnallisen muutoksen eteen. Suomessa dialogisen toiminnan ideaa on ehdotettu sovellettavaksi esimerkiksi kuntouttavaan työtoimintaan. Käytännössä työntekijät ovat saattaneet ”aktivoinnin” nimissä antaa asiakkaalle määräyksiä osallistua tiettyihin toimenpiteisiin, joista kieltäytymisestä seuraa taloudellisia sanktioita. Tällainen hierarkkinen ja vastakkainasettelulle perustuva vuorovaikutus ei Aaltion mukaan palvele kuntouttavalle työtoiminnalle asetettuja tavoitteita. Elämänhallinnan lisääminen ja työllistymisen esteiden selvittäminen ja korjaaminen edellyttävät asiakkaan kohtaamista ja kuulemista keskinäiseen luottamukseen ja kunnioitukseen perustuvassa vuorovaikutuksessa. Sanktiot ja määräykset eivät vahvista Aaltion mukaan kumpaakaan.

Myös Pohjolan (2010, 56-57) mukaan työtön asiakas pitäisi kohdata toimijana eli kokonaisena ihmisenä, oman arkensa itsenäisenä toimijana. Toimijana asiakkaalla katsotaan olevan tärkeä rooli oman palvelutilanteensa ja -kokonaisuutensa määrittämisessä. Osallistuva asiakas toimii ja on mukana työssä, hän ei ole vain vastaanottava passiivinen kohde. (Pohjolan 2010, 56-57.)

Asiakkaan asema hyvinvointipalvelujen järjestelmässä on murrosvaiheessa. Yhä enemmän puhutaan asiakkaan tarpeista lähtevistä palveluista, asiakaslähtöisyydestä, asiakkaiden osallistumisesta ja heidän kumppanuudestaan. Erityisesti käytännön palveluiden perustasolla asiakkaiden aseman parantamiseksi on kuitenkin tehty ja tehdään arvokasta työtä. Eri tahot ovat kehittäneet työmuotoja, joissa asiakkaat ovat toimineet oman palvelunsa päämiehinä, koulutettuina palveluiden laadunarvioitsijoina, kokemuskouluttajina sekä kehittäjäasiakkaina. Lisäksi on luotu monia asiakkaiden osallistumisen ja osallisuuden muotoja. Asiakaspalvelun parantamiseen on ylipäänsä alettu kiinnittää aikaisempaa vahvemmin huomiota. (Pohjola 2010, 71-72.)

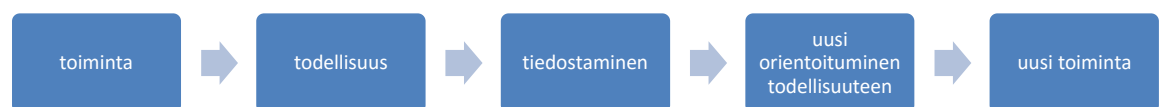
Haastatteluista löytyi myös positiivisia onnistumisia, jotka olivat johtaneet henkilön työllistymiseen tai koulutukseen (aktivoitumiseen). Koska kuntouttava työtoiminta on johtanut aktiivisen toiminnan jatkumiseen, voi päätellä, että asiakas on osallistunut itse aktiivisesti toiminnan suunnitteluun ja te-toimisto ja kunta ovat löytäneet hänelle sopivan ratkaisun.

...kyllähän niistä sitten on löytynyt hyviä työntekijöitä, jotka sitten niinku saa pidempiaikasiakin töitä, sijaisuuksia ja muita ensin. (H2)

Ja sitten oli tällainen kotipalvelutyöryhmä, tämmöinen teki ateriapalvelua, siivousta ja asiointia. Moni heistä lähti kouluttautumaan ja on nyt lähihoitajia tänä päivänä.(H4)

On niitä sellasiakin jopa, että on tullut jollain tämmösellä (kuntouttavalla työtoiminnalla), on jopa meillä töissä, lähtenyt opiskelemaan taikka oppisopimuksen kautta ja sitten saanut työpaikan meiltä tai jostain muualta. (H6)

Myös Kotiranta & Virkki (2011, 124-125) esittävät, että ihminen on toimiva subjekti ja samalla myös ympäristönsä osa. Heidän mukaansa ihminen on toimiva subjekti silloinkin, kun hänen toimintakykynsä on ”estynyt, lamaantunut tai vinoutunut”. Ympäristö on osa asiakkaan elämäntilannetta. Työntekijän on pyrittävä ylläpitämään asiakkaan toimintakykyä lisäämällä hänen tietoisuuttaan hänen omista kyvyistään ja taidoistaan. Kotiranta ja Virkki esittävät, että ihminen voi orientoitua todellisuuteen varmimmin uudella tavalla jonkin uuden toiminnan kautta. Tällöin ihmisen elämässä on kyse omaehtoisuuden lisääntymisestä ja tavoitteena on tukea ihmisen omia pyrkimyksiä ja lisätä hänen tietoisuutta siitä, mitä hän haluaa. Kotirannan ja Virkin mukaan Eskola (1982, 214-224) ja Eskola & Viheriäranta (1983, 34) esittävät toiminnan kaavana kuviossa 4:



Kuvio 4. Todellisuuteen orientoitumisen toiminnan kaava

Haastatteluissa kuvattiin myös tilanne, jossa alun ”pakotuksen” ja tulovaiheen vastustuksen jälkeen kuntouttavan työtoiminnan henkilöstä oli kehkeytynyt erittäin hyvä työntekijä. Henkilö huomasi, että hoitajillakin on vaivaa ja rajoitteita, mutta pystyvät silti tekemään töitä vanhusten kanssa täysipainoisesti. Henkilö päätti itsekin lähteä kokeilemaan, pystyisikö hänkin samaan fyysisistä rajoitteistaan huolimatta. Pakottaminen muuttui tämän henkilön kohdalla omaksi tahdoksi toiminnan kautta ja hoitajien kanssa keskustelemalla, jolloin tiedostamisen kautta henkilö päätyi uuteen orientoitumiseen todellisuudesta. Kuntouttavaan työtoimintaan lähteminen ja siellä

toimiminen sai hänet tiedostamaan, että hän on vielä ihan työkykyinen ja hyvä työntekijä.

Yrjö Engeströmin ekspansiivisen syklin toinen vaihe kaksoissidos muodostuu, kun toimintajärjestelmän joidenkin osatekijöiden välille on muodostunut kärjistävä ristiiriita. Työyhteisön kannalta tämä merkitsee ”toistuvia mahdottomia tehtäviä”. Ristiiriita koetaan sietämättömänä. (Engeström 1995, 90). Kaksoissidos näyttää muodostuvan työpaikkaohjaajien ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien välillä, kun työtön on ”pakotettu” eli sanktion uhalla velvoitettu osallistumaan kuntouttavaan työtoimintaan, vaikka omaa motivaatiota tai kiinnostusta osallistumiseen ei ole. Ristiiriita kärjistyy, kun työpaikkaohjaajat yrittävät motivoida ja kannustaa osallistumaan kuntouttavaan työtoimintaan, eikä työtön motivoidukaan. Tällöin työpaikkaohjaajilla on ”mahdoton tehtävä” edessä. Myös kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat saavat eteensä ”mahdottomia tehtäviä”, jos kokevat, että heidän osaamisensa ja työkontonsa eivät riitä annettujen työtehtävien suorittamiseen. Ristiriidan kärjistymisen voi estää kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan aktivoituminen joko itse tai työpaikkaohjaajien avustamana.

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuminen on velvoittavaa pitkäaikaistyöttömille ja lisäksi työttömillä työttömyyden kestosta riippumatta on myös velvollisuus vastaanottaa työtä. Työttömien asiakkaiden toimeentulo muodostuu usein pienistä ”pu-roista” (toimeentulotuki, työmarkkinatuki, asumistuki ym. tuet). Etuuksien yhdistäminen pieniinkin työtuloihin on vaikeaa. Asiakkaan on vaikea ennakoida, miten työtulot vaikuttavat erilaisiin hänen saamiinsa etuuksiin, ja vaikutukset näkyvät usein viiveellä. Vakinaisen tai pidemmän määräaikaisen kokoaikatyön vastaanotto on yleensä kannattavaa taloudellisesti, mutta osa-aikatyön suhteen tilanne on erilainen. Osa-aikatyön vaikutus saatuihin kokonaistuloihin (yhdistettynä etuuksiin) on vaikea laskea etukäteen. (Karjalainen 2011, 22.)

Järvinen (2015) kirjoittaakin blogissaan hallitusohjelman mukaisten kannustinloukkujen purkamisen olevan ongelmallista toimeentulotukea saavien asiakkaiden kannalta. Järvinen ottaa esimerkiksi työmarkkinatukea ja asumistukea saava yksin-asuva henkilö on usein oikeutettu myös toimeentulotukeen. Työttömyysetuudessa on suojaosa, joka mahdollistaa 300 euron ansiot ilman, että ne vähentävät tukea.

Suojaosan tarkoituksena on kannustaa vastaanottamaan lyhytaikaistakin työtä. Toimeentulotukea saavalla myös nämä ansiot leikkaavat tuen tasoa ja käteen jäävä summa ei juurikaan kasva, ellei palkka riitä nostamaan häntä kokonaan toimeentuluelta pois. Jos lyhyet työpätkät aiheuttavat jatkuvaa paperin pyöritystä, mahdollisia etuuksien takaisinperintöjä ja jatkuvaa epävarmuutta siitä, koska seuraavan keran rahaa ilmestyy tilille, on ymmärrettävää, että tällaisen työn vastaanottamista joutuu harkitsemaan. Erityisesti, jos ihmisellä on lapsia, joiden elatuksesta hän on vastuussa, joutuu hän pohtimaan, onko työn vastaanottamisesta enemmän haittaa vai hyötyä sille, että ruokaa on pöydässä säännöllisesti. Järvisen kuvaama esimerkki saa pohtimaan, purkaako 300 euron suojaosuus työttömyysturvassa kannustinloukua todellisuudessa vai ei.

Työpaikkaohjaajat kokivat, että työttömien on vaikea vastaanottaa lyhyitä sijaisuuksia. Työttömyysturvan katkeaminen muutaman päivän sijaisuuden takia ei motivoi ottamaan vastaan työtä ja työttömän arki vaikeutuu kohtuuttomasti työttömyysturvan hankalan hakuprosessin takia. Lisäksi pieni palkka vaikuttaa jo muutenkin pieniin etuuksiin alentaen niitä:

...se on mun mielestä aika järkyttävä osa niillä työttömillä, jotka saa sitä työttömyysturvaa, aina katkeaa ja ne joutuu niin kuin kaikkia paperihommia tekemään vaikka kuinka paljon. Ne ei välttämättä edes hyödy siitä mitään, että tulee päiväksi tai kahdeksi töihin. (H8)

Et se työnteko pitäis tehdä kannattavaksi joka tasolla. (H3)

Toisaalta taas työpaikkaohjaajat olivat huomioineet työttömyysturvaan tulleen 300 euron suojaosuuden sijaisten helpompana saamisena ja suojaosuus koettiin hyvänä asiana:

Niillä on kuitenkin hyvä se 300 euron suojaosuus. Sen myötä on myös helpommin saanut sijaisia ihan semmisiin lyhyisiin työsuhteisiin, kun on se suojaosa, niin saa sanoa, että sen saatte kuitenkin vähäsen. (H5)

Ekspansiivisen syklin kaksoissidokset ovat umpikujia, joissa kaikki tarjolla olevat ratkaisuvaihtoehdot näyttävät yhtä mahdottomilta (Engeström, Niemelä, Nummijoki & Nyman 2009, 20). Palkattoman työn tekemisestä ja lyhyen sijaisuuden vastaanottamisesta näyttäisi muodostuvan kaksoissidos työttömän ja aktivointityötä tekevien yhteiskunnallisten toimijoiden (työ- ja elinkeinotoimisto, kunnat) välille. Yhteiskun-

nalliset toimijat edellyttävät rahallisen sanktion uhalla vastaanottamaan työtä tai tarjottua palvelua pitääkseen työttömän kiinni työelämässä. Mahdoton tehtävä muodostuu työttömälle, joka joutuu sietämättömään tilanteeseen miettien, miten saisi turvattua toimeentulonsa. Yhteiskunnallisille toimijoillekin tilanne on ristiriitainen heidän noudattaessaan lakeja kuntouttavasta työtoiminnasta ja työttömyysturvasta tarjoamalla työtä tai aktivoivaa toimenpidettä työttömälle, mutta samalla yhteiskunnalliset toimijat joutuvat määräämään myös rahallisia sanktioita, joiden tietävät vaikeuttavan työttömän elämää. Toisaalta ristiriita muodostuu myös työllisten ja työttömien välille, on hyväksyttävämpää olla työssä kuin etuudella kotona työttömänä.

Työpaikkaohjaajat toivoivatkin kehittämissähdotuksissaan, että heille kerrottaisiin tarkemmin, miten työ- ja elinkeinotoimisto ja kunta arvioivat työttömän sopivuutta vanhustyön tehtäviin. Lisäksi työpaikkaohjaajat toivoivat tietoa siitä, millä perusteilla työttömälle etsitään sopivin vanhustyön kuntouttavan työtoiminnan paikka, esimerkiksi miksi joku työtön ohjataan vanhainkotiin kuntouttavaan työtoimintaan ja joku toinen palvelutaloon.

6.2 Palvelunsaaja vai palvelunantaja?

Työttömyyden pitkittyminen ja työllistymisen vaikeutuminen ovat usein seurausta monista yhtä aikaa vaikuttavista tekijöistä. Työllistymistä vaikeuttavat koulutuksen ja ammattitaidon puute, alentunut työkyky (terveydentila, vammaisuus ja toimintakyky) sekä heikko suomen kielen taito (maahanmuuttajat). Koulutuksen ja ammattitaidon puute on erityisesti ikääntyneiden työttömien ongelma. Työllistymistä vaikeuttavat myös päihdeongelmat, velkaantuminen, vaikea perhetilanne ja psyykkiset vaikeudet. Psyykkiset ongelmat ja niiden aiheuttama yleinen avuttomuus saattavat vaikeuttaa omien asioiden hoitamista. Työttömyydellä ja heikkenevällä terveydellä näyttäisi olevan toisiaan vahvistava kierre. Eräiden tutkimusten mukaan kaksi vuotta näyttää olevan kriittinen piste työttömyyden yhtäjaksoisessa kestossa. Tämän jälkeen henkilön työkyky laskee voimakkaasti. (Ilmonen ym. 2011, 8.)

Kuopiossa vuosina 2008-2010 toteutetussa Työterveysneuvonta -hankkeessa ilmeni, että työttömillä voi olla terveydenhuollossa runsaasti sairaus- tai päivystyskäyntejä, mutta varsinainen kokonaisvaltainen terveydentilan arvio puuttui. Lisäksi

työttömän asioiden hoidon pitkittyessä havaitaan usein, etteivät hänen asiansa välttämättä kuulu minkään viranomaistahon vastuualueelle. Työterveysneuvonta- hankkeen haastateltavat pitivät eri viranomaisten verkostomaista työskentelyä erittäin tärkeänä syrjäytymisen estämisen ja työelämävalmiuksien tukemisen kannalta. (Niiranen, Hakulinen, Huuskonen, Jahkola & Räsänen 2011, 43.)

Kunnan tehtävänä on järjestää työttömien terveyspalvelut. Terveystieteiden mu- kaan kuntien on tehtävä terveydenhuollon järjestämissuunnitelma, joka sisältää myös työttömien terveyspalvelut. Sosiaali- ja terveysministeriö on ohjeistanut kuntia työttömien ehkäisevien terveyspalvelujen toteuttamisessa terveydenhuoltolain mu- kaisesti, työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa sekä niiden edellyttämässä yhteistyössä. Vastuu työttömän työ- ja toimintakyvyn arvioinnin koordinoimisesta on te-toimistolla. Kuntien järjestämän terveysneuvonnan ja terveystarkastusten on tuettava työttö- män työ- ja toimintakykyä, ehkäistävä sairauksia sekä edistettävä mielenterveyttä ja elämänhallintaa. Tarvittaessa henkilöt on ohjattava hoitoon tai lääkinnälliseen, ammatilliseen tai sosiaaliseen kuntoutukseen. Työttömien työ- ja toimintakykyä täy- tyy arvioida työttömyyden eri vaiheissa perusterveydenhuollossa ja tarpeen vaa- tiessa erikoissairaanhoidossa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013b.)

Kuntouttava työtoiminta on asiakkaalleen sosiaalipalvelu, jonka tavoitteena on es- tää pitkään jatkuvan työttömyyden kielteisiä vaikutuksia toimintakykyyn sekä sa- malla luoda asiakkaalle väyliä työelämään. Haastatteluissa työpaikkaohjaajat koki- vat työttömien henkilökohtaisen palvelun saannin eli työttömän ohjaamisen työteh- täviin tärkeänä tehtävänä, jopa positiivisena haasteena itselleen. Työpaikkaoh- jaajat kokivat pitkän työttömyyden katkaisun tärkeänä tavoitteenaan ja olivat val- miita antamaan aikaa työttömän kanssa keskusteluun ja ajattelumaailman muutok- seen:

...haasteena, se on jopa joskus ne keskustelut, että miten mä saisin tän ihmisen oikeesti suhtautumaan positiivisesti tähän työhön ja tänne tulemiseen ja kohtaamaan näitä ihmisiä ja aloittaa tavallaan uuden elä- män siinä kohtaa.(H1)

...kuka silloin tuleekaan, niin antaa sitä aikaa, jos tää ihminen ei sitten ite sano, että mää en tuu sitten enää huomenna. Ett oikeesti he vaatii aikaa, kun ajatellaan, että on useita vuosia ollu pois työelämästä, niin tullaan sinne, niin sehän on valtava kynnyks. (H4)

Kuntouttavan työtoiminnan paikat ja työtehtävät ovat moninaisia ja niitä on mahdollista yksiselitteisesti ryhmitellä. Hyvin usein työtehtäviä räätälöidään asiakkaille esim. kunnan huolto-, hoiva- tai asiakaspalvelutehtäviin. Keskeistä on tällöin asiakkaan tehtävän luonne suhteessa muiden työntekijöiden tehtävien kanssa. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 23.)

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan palvelunsaajan rooli ilmeni myös siten, että työpaikkaohjaajat huomioivat mahdollisen ammattitaidon puutteen ja rajoitteet terveydessä. Työtehtäviä myös suunniteltiin huolellisemmin kuin ammatti-ihmiselle.

Mä kyllä koen nää kuntouttavassa työtoiminnassa olevat johdettavina erilaisina, koska heillä ei oo sitä ammattitaitoa, niin täytyy miettiä, mitä he niin kuin osaa, täytyy niin kuin tavallaan paneutua eri tavalla kuin jos on sellanen koulutuksen saanut ammattihenkilö. ...hakea se paikka siitä työyhteisöstä, mitä töitä hän sitten pystyy tekemään. (H3)

Palvelunantajan ja palvelunsaajan yhteensovittamisen vaikeudesta Sandelin, Mattila-Aalto & Lehtoranta (2012, 30-31) esittävät esimerkkinä kyläyhdistyksessä järjestettävän kuntouttavan työtoiminnan, joka tuottaa apupalveluita seudun vanhusasukkaille. Kyläyhdistys voi toimia kuntouttavan työtoiminnan sijoituspaikkana tarjoamalla työttömille paikan, jossa he saavat ”järkevää tekemistä”. Vaikka toiminnan tärkeä osa on tarjota pitkäaikaistyöttömille mielekästä tekemistä, toimii kyläyhdistyksen kantavana ideologiana ajatus siitä, että kuntouttavan työtoiminnan kautta saadulla työvoimalla voidaan tuottaa kyläapupalveluita alueen asukkaille. Erityisesti pyrkimyksenä on tarjota palveluita, joita julkisella sektorilla ei ole mahdollista tuottaa. Edellä kuvatussa tilanteessa näyttää syntyvän kaksoisasiakkuus, jossa oikeudet ja mahdollisuudet toiminnan määrittämiseen vaihtelevat tarkasteltavan, asiakkuutta luovan tahon mukaan. Kunnan ja kyläyhdistyksen näkemykset asiakkuudesta vaikuttavat näin asettuvan vastakkain. Ne eivät kohtaa, vaan pikemminkin operoivat eri tasoilla. Kyläyhdistykselle asiakas on kyläläinen, julkiselle sektorille kuntouttavan työtoiminnan asiakas. Tämä vastakkaisuus näkyy tahojen vaikeuksina sulauttaa toiminnan tavoitteita yhteen. (Sandelin ym. 2012, 30-31.)

Vaikka työpaikkaohjaajat huomioivat pitkäaikaistyöttömyyden vaikutukset ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien rajoitukset työkyvyssä, haastatteluista ilmeni myös, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilta odotettiin tiettyä itsenäisyyttä työtehtävien suorittamisessa:

...tarkotan sitä, että pitää pystyä itsenäiseen työhön. Mutta sitten kun se ei kaikilta onnistu, on niin arkoja, että voinks mää tehdä tätä, voinks mää tehdä tota, hakee niin kuin sitä työtä, hirveen pieniä elementtejä, että mitä mä en tienny olevan olemassakaan. (H3)

Työpaikkaohjaajat arvostivat tai ainakin toivoivat kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilta tiettyä rohkeutta ja omatoimista työhön tarttumista. Etenkin kiireisissä tilanteissa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan olisi hyvä osata tarttua toimeen eli olla palvelunantaja:

Tää kuntouttavan työtoiminnan henkilö ei uskaltanut lähteä, vaikka hän toisaalta antoi sellaista viestiä, kuinka hän tykkää hoitotyöstä. Ei sitten kuitenkaan rohkeus riittänyt... se ei onnistunut.(H3)

Jos sulla on oma aikataulu tosi kiireinen ja toinen siinä seisoo ja pitänyt nyt sanoo, että tee nyt ja mee nyt ja ota. Niin kyllä siinä mulla ainakin henkilökohtaisesti tulee sellainen et nyt tässä menee niin kuin kahen työt ihan... Tietyt työt on mentävä niin kuin, kuuluu meille, suunnilleen kellolleen. Et sää voi jäädä tumpuloimaan jotain juttua ihan niinku.... (H9)

Työ- ja elinkeinotoimistot ja työvoiman palvelukeskukset ovat tuoneet kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseksi esille, että kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään työttömien työnhakijoiden kannalta usein liian myöhään (Ilmonen ym. 2011, 16). Myös Strömberg-Jakan (2012, 167-168) mukaan joillekin asiakkaille saattaisi olla armeliaampaa, että eri viranomaiset lakkaisivat heidän kohdallaan yksioikoisesti tavoittelemasta poliittisesti legitimoitua työllistymistavoitetta. Käytännössä tämä merkitsee sen myöntämistä, ettei kaikille asiakkaille yksinkertaisesti ehkä ole olemassa eikä löydettävissä sopivia työllisyysratkaisuja. (Strömberg-Jakka 2012, 167-168.)

Myös työhön suhtautumisen tulisi muuttua, jolloin monenlainen työ, ei pelkästään palkkatyö, olisi sallittua tai yhteiskunnallisesti hyväksyttyä. Haapakoski (2012, 217) tuo esiin näkemyksen, jonka mukaan palkkatyöhön suuntaavan tavoitteen rinnalle pitäisi hyväksyä myös muita realistisen kuntoutustyön tavoitteita. Kaikki henkilöt eivät kuitenkaan tarvitse elämäänsä kokoaikaista palkkatyötä vaan muuntyyppistä työratkaisua, toimintaa, palvelua, toimeentuloratkaisua tai tekemistä ja yhdessä olemista. Haapakosken mukaan näin pitäisi toimia siksi, että kaikki henkilöt eivät pysty nykyisessä työelämän tahdissa ja työnsaanti- ja työttömyystilanteessa tekemään kokoaikaista työtä tai eivät sellaista löydä ja saa.

Suomessa suunnitellaan perustulokokeilua vuosille 2017-2018. Kelan tutkimusryhmä esittää perustulokokeilun lähtökohdaksi osittaista perustuloa, joka korvaisi perusturvaetuuksia, esimerkiksi työttömyyspäivärahan ja toimeentulotuen. Tasoltaan osittainen perustulo olisi 550€/kk, joka maksettaisiin ilman ehtoja ja tulo- tai tarveharkintaa. (Nurmi 2016, 16.) Osittaisen perustulon toteutuminen olisi merkittävä askel kohti hyväksyvämpää yhteiskuntaa ilman palkkatyöhön suuntaavaa tavoitetta.

Kerätär (2016, 93) on väitöskirjatutkimuksessaan todennut, että suurella osalla pitkäaikaistyöttömistä on heikko työkyky. Työkyvyn heikentyminen johtuu huomattavan usein sairauksista, eniten mielenterveyden häiriöistä. Sairaudet ovat johtaneet eriasteisiin työkyvyn heikentymisiin siten, että osa pitkäaikaistyöttömistä on pysyvästi työkyvyttömiä, mutta osan työkykyä olisi mahdollista parantaa hoidoilla ja kuntoutuksella. Pitkäaikaistyöttömien työkyvyn heikentyminen näyttää jäävän tunnistamatta peruspalveluissa, työvoima- sekä sosiaali- ja terveystaloudissa. Tämä johtaa siihen, että myös suuri osa sairauksista jää tunnistamatta ja hoitamatta sekä asiakas kuntoutukseen ohjaamatta. Kerätär (2016, 94) esittääkin, että pitkäaikaistyöttömän työkyvyn arviointia ei voi toteuttaa yhden sektorin, esimerkiksi terveydenhuollon toimista. Monialainen työkyvyn arviointi on mahdollista toteuttaa peruspalveluiden (sosiaali- ja terveydenhuolto, työvoimapalvelut, Kansaeläkelaitos, kunnan nuorisoyhteistyö ja työllisyyspalvelut) yhteistyönä tarvittaessa konsultoiden erityistason palveluja kuten erikoissairaanhoitoa, kun asiakasprosessit on suunniteltu yhteisesti toteutettaviksi. Syrjäytymiseen sisältyvät ilmiöt huomioiden työkyvyn arviointi on paras toteuttaa niihin ohjaus- ja asiakasprosesseihin liitettynä, joissa pitkäaikaistyöttömät ovat jo asiakkuuksissa. Näitä ovat esimerkiksi työvoiman palvelukeskukset ja erilaiset työpajat ja työllisyyttä tukevat hankkeet. Näissä myös työttömien omat osallisuuteen ja sen tukemisen liittyvät tarpeet on mahdollista paremmin huomioida.

Myös työpaikkaohjaajien haastatteluista ilmeni, että joistakin kuntouttavaan työtöimintaan osallistuvista ei ole enää palvelunsaajiksi, eikä palvelunantajiksi, eikä tilanne näytä palvelevan ketään osapuolta:

...pitkäaikaistyöttömissä on myös sellaisia ihmisiä, jotka ei enää kykene sitä työtä tekemään. Ja ne ei pysty ottamaan, että niillä on niin vaikeita elämäntilanteita tai niitten kohtalot... Mutta se pitäis olla niin kuin et

siinä olis jotenkin parempi seula, että ne jotka ei pysty töitä tekeen olis jollain sairaseläkkeellä tai jollain muulla, eikä työttömänä vartoomassa siellä...Mitenkä se yhtälö tulee, että ihminen vois sitten elättää ittensä sillä systeemillä tai miten se palvelee sitä työnantajaa? (H8)

Sitten on myös niitä surullisia tapauksia, jotka todellakin harmittaa, siis sillä tavalla, että ei me voida tällä toiminnalla häntä mitenkään auttaa ja ei kukaan muukaan välttämättä, että vuodesta toiseen tilanne pyörii samassa tai pahenee vain. Ja sitten on niitä huonokuntosia...suurinpiirtein lääkärinlausunnon kanssa että ei tätä ja tätä ja eikä tätä. (H6)

Ekspansiivisen syklin kaksoissidoksella tarkoitetaan toimintajärjestelmän toistuvia mahdottomia tehtäviä ja siten toimintajärjestelmän kriisiytymistä (Mäntysalo 2003, 54). Kaksoissidos näyttäisi muodostuvan jälleen työpaikkaohjaajien ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien välille ja tilanne kriisiytyy pahasti silloin, kun kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva ei pysty tai kykene enää töihin. Työpaikkaohjaajan kysymys siitä, miten ihminen voi elättää itsensä sillä systeemillä tai miten se palvelee työnantajaa, on aiheellinen. Työpaikkaohjaajat joutuvat jälleen mahdottoman tehtävän eteen etsiessään sopivia töitä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla.

Työpaikkaohjaajat esittivätkin haastatteluissa kehittämissuhteena osaamiskartoitustodistusta, jonka avulla työpaikkaohjaajat tietäisivät jo heti kuntouttavan työtoiminnan jakson alussa, mitä kuntouttavaan työtoimintaan tuleva osaa ja mitä hän ei osaa. Todistuksen avulla heti kuntouttavan työtoiminnan jakson alussa työpaikkaohjaaja saisi tiedon, miltä tasolta kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan kanssa lähdetään etenemään ja mikä hänen mahdollinen tavoitteensa on työelämän tai koulutuksen suhteen.

6.3 Palkaton työ: vastuuta vai ei?

Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työyhteisönä sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluu, että hänen on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti

työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on riskitilassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Lisäksi työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta. (26.1.2001/55 Työsopimuslaki.) Kuntouttava työtoiminta on määritelty ei-työsuhteiseksi työksi. Työsopimuslaki määrittää selkeästi työntekijän velvollisuuden tehdä työtä palkkaa vastaan. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva ei saa palkkaa, joten häntä eivät koske samat velvollisuudet kuin työsuhteessa olevaa.

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva tarvitsee ohjausta työssään. Ohjauksen määrä saattaa olla suurikin riippuen henkilöstä ja työtehtävästä. Vehviläisen (2014, 12-21) mukaan ohjaus on yhteistoimintaa, jossa tuetaan ja edistetään ohjattavan oppimis-, kasvu-, työ- tai ongelmanratkaisuprosesseja sellaisilla tavoilla, että ohjattavan toimijuus vahvistuu. Ohjauksen avulla yritetään kiinnittää ihmisiä yhteiskuntaan. Samalla heitä autetaan rakentamaan elämäänsä ja toimintaansa niin, että se on mielekästä ja omien arvojen mukaista. Toimijuus tarkoittaa ohjauksessa konkreettisesti sitä, että ohjattava ensinnäkin kokee tai hahmottaa ohjauksen ydinprosessin oman elämänsä merkitykselliseksi osaksi, pyrkii tekemään ja haluaa tehdä siihen liittyviä keskeisiä omia valintoja ja päätöksiä sekä kantaa niistä vastuun. Tämä vastuu sitoo häntä paitsi hänen oman elämänsä näkökulmasta, myös ohjaavan instituution näkökulmasta. Vastuu näyttäisi siis rakentuvan ohjattavan omasta tahdosta ohjaajan tukemana.

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien työ- ja toimintakyky vaihtelee suuresti, jolloin tulee tilanteita, joissa kuntouttavan työtoiminnan asiakas pystyy tasavertaiseen työsuoritukseen samoissa tehtävissä työskentelevien palkkatyösuhteessa olevien kanssa. Silloin joudutaan pohtimaan tilanteen oikeudenmukaisuutta, kun toinen tekee vastikkeellista, palkatonta työtä ja toinen palkkatyötä samantyyppisessä työtehtävässä. Tilanne kärjistyy erityisesti silloin kun työkykyinen henkilö ei pääse kuntouttavasta työtoiminnasta eteenpäin vaan joutuu palaamaan toistuville toimintajaksolle. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 23.)

Haastatteluissa työpaikkaohjaajat kokivat työn tekemisen palkatta ongelmallisena ja työn tekemiseen palkatta toivottiinkin parempaa työttömyyskorvausta.

Tulee sellanen mieleen, kun me ei sitä palkkaa (kuntouttavassa työtoiminnassa), niin on kauhean hankala yhtälö kaiken kaikkiaan. (H4)

Jotenkin tuntuu, että sais siinä vähän isompi se porkkana olla, että päiväraha ja plus sitten se 9 euroo, niin kyllä se sais vähän pikkasen isompi olla. Että sillekin ihmiselle sais palkkaa siitä mitä tekee. (H11)

Palkattoman työn suhteen haastatteluissa tuli esille työttömyyskorvausten epäsuhtaisuus eli kuntouttavaan työtoimintaan osallistuminen ei motivoi työtöntä, kun saa samaa korvausta jo muutenkin passiivisesti kotiin osallistumatta mihinkään toimintaan:

Ollu semmosia jotka niin kuin suoraan sanoo, ettei mun kannata tällä palkalla (kuntouttavalla työtoiminnalla) lähteä. Ei mun kannata. Mää saan tän saman kotio, mitä mää tänne tuun. (H2)

Haastatteluissa ilmeni, että työpaikkaohjaajilla oli ristiriitaisia odotuksia kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien työn vastuusta. Työpaikkaohjaajat tiedostivat, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva tarvitsee ohjausta työssään. Toisaalta työpaikkaohjaajat edellyttivät kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilta vastuuta, että työt tulisivat tehdyiksi. Toisaalta taas työpaikkaohjaajat kuitenkin tiedostivat hyvin, että vastuu työstä on palkatulla henkilökunnalla.

...jotenkin sen pitäisi olla napakampaa. Sillai, et se pitää se vastuu ottaa just siitä (työstä) ja että sä sitoudut siihen ja sulla on se tietty säännöllisyyskin siihen. (H8)

Että ei niin kuin hoksata sitä, että ollaan vastuussa siitä työparin kanssa työskentelystä. Pari odottaa mua ja jos mä en tuu työmaalle, joku tekee ne mun työt. (H2)

Tarvii sen ohjauksen mun mielestä...Riippuu tietysti henkilöstä (kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva), että ei olis yksin, vaan olis aina jonkun toisen kanssa. Me niin kuin valvotaan sitä, kuitenkin meillä on se vastuu niistä ihmisistä (vanhuksista). (H6)

Vähän yli 20-vuotiaita nuoria kutsutaan länsimaissa Y-sukupolveksi. Tähän sukupolveen kuuluvat ne, jotka ovat syntyneet vuoden 1980 jälkeen. Heitä aiemmin olivat vuosina 1946-1964 syntyneet suuret ikäluokat, jotka rakensivat maailman uudelleen sotien jälkeen ja joiden työn ansiosta hyvinvointivaltiot kehitettiin. Vuosina 1965-1978 syntyneitä kutsutaan X-sukupolveksi, joka jäi 1990-luvun laman vangiksi. Y-sukupolven nuoria arvostellaan työmoraalin puutteesta, oman itsen korostamisesta ja suhteettomasta kaikkivoipaisuuden tunteesta. Työn merkitys on tälle sukupolvelle

erilainen kuin vanhemmille sukupolville. Työ ei saa olla liian vakavaa tai tärkeää. Työssä arvostetaan joustavuutta ja monipuolisuutta. Ainakin sen pitää olla hauskaa ja motivoivaa. Tästä seuraa, että vanhempi sukupolvi luulee, etteivät nuoret ota työtä tosissaan. Työtä tehdään elämää varten, eikä eletä työtä varten, kuten aikaisemmat sukupolvet ovat tehneet. (Surakka 2009, 17-19.)

Myös haastatteluista löytyi sukupolvien välinen kuilu niin, että vanhemmat sukupolvet ovat työpaikkaohjaajien mielestä opetettu luotettaviksi työntekijöiksi ja nuorien Y-sukupolvien työmoraalia moitittiin heikoksi, koska nuorilla ei tunnu olevan väliä, esimerkiksi työhöntuloaikojen kanssa.

...vallankin nuorissa tahtoo olla vähän sellasta, että ei se oo niin suurin piirtein, koska me tullaan töihin. Se on sitten vähän sellasta, että työ alkaa klo. 7, niin klo. 7 ollaan työasu päällä sovitussa paikassa. Siihen ainakin meidän sukupolvet on oppinu. Tuntuu, että nää nykyajan, että aina tulee tekstiviestiä, että mää ny vähä myöhästyn, että mää tuun silloin ja tällöin. (H2)

Haastatteluissa ilmeni myös niin sanottu periytyvä työttömyys, jossa kotona ilman työtä ovat sekä vanhemmat, että lapset. Palkkatyöhön ei enää tavoitellakaan vaan eletään tukien varassa.

Sit tulee tää, että perheessä äiti ja isä työttöminä, niin tavallaan se on sitten helpompaa niille nuorille, mennään vaan tukien varassa ja olla joskus jossain työharjoittelussa, että ei ole sellaista intoakaan, että täytyis päästä pois tästä oravanpyörästä. Tavallaan periytyy työttömyys. (H1)

Kaikki perheenjäsenet jossain vaiheessa oli siinä meillä niin kuin töissä. (H2)

Ekspansiivisen syklin kaksoissidosvaiheessa ristiriidat kärjistyvät ja ne paikallistetaan toimintajärjestelmän tiettyjen osatekijöiden välisiksi jännitteiksi (Engeström 2004, 62). Kaksoissidos näyttäytyy tässä esiintyvän työpaikkaohjaajien ristiriitaisina odotuksina kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien työn vastuusta. Palkattomuus kytkeytyy selkeästi mukaan ajatteluun. Työpaikkaohjaajat ovat varmasti sitä mieltä, että palkatulla työntekijällä on aina vastuu työstä, eikä palkattomalta voi edellyttää samaa. Toisaalta kuitenkin työpaikkaohjaajat edellyttävät kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilta säännöllisyyttä ja töiden tekemistä. Näyttää siltä, että mahdoton tehtävä muodostuu sekä työpaikkaohjaajalle että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla siitä, millä tavalla tai tasolla vastuuta palkattomasta työstä pitäisi kantaa.

Kysymys vastuusta herättää myös pohtimaan, miksi palkattoman työn voisi tehdä huonommin kuin palkatun työn toisin sanoen, miksi palkattomasta työstä ei voisi kantaa vastuuta, jos sen pystyy tekemään kunnolla taitojensa ja osaamisensa mukaan?

6.4 Työpaikkaohjaajat perehdyttävät innolla vai varauksella?

Työpaikkaohjaajalla on vastuu siitä millaisen kuvan ohjattava saa työstä ja koko alasta. Ohjaus onkin paljolti hiljaista tietoa, jota ohjaaja ei edes itse tiedosta. Hiljaisesta tiedosta ei puhuta ääneen. Se on sikäli ainutlaatuista, että se kulkee kaiken aikaa työn sisällä. Tiedon välittäminen on äänetöntä ja näkyy työskentelyssä. Ohjaajat kokevat monessa yhteydessä olevansa ohjattaville mallina ja esimerkkinä, miten työhön pitäisi suhtautua. Tietty jämäkyys ja napakkuus ovat ohjaajalle ominaista. Monet korostavat, että työ pitää tehdä kunnolla. Alituinen kiire tekee ohjauksesta työkeskeistä. (Hautaniemi 2009, 21.)

Kaikki haastattelemani työpaikkaohjaajat olivat sitä mieltä, että kuntouttava työtoiminta sopi vanhustyön tehtäviin. Lisäksi kaikki työpaikkaohjaajat olivat sitä mieltä, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ohjaus kuului heidän työtehtäviinsä ja he kokivat ohjauksen olevan tärkeä tehtävä heille. Haastatteluista selvisi, että työpaikkaohjaajat pitivät perehdytystä erittäin tärkeänä asiana ohjaamisessa. Pari työskentely ja työn ohessa ohjaaminen olivat yleisempiä ohjaamisen tapoja. Työpaikkaohjaajat kokivat myös, että huumori ja rauhallinen suhtautuminen ohjattaviin autoivat ohjausprosessissa. Kaikki haastateltavat kokivat myös, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ohjaaminen kuului heidän työtehtäviinsä osana heidän normaalia arkityötään, vaikka se veikin aikaa. Myös asiallinen vastaaminen ohjattavien kysymyksiin koettiin tärkeänä.

Just semmonen pieni huumori pitää olla niinku niissä asioissa kaikissa, mutta kyllä se (ohjaaminen) vie hirveesti aikaa. Mutta mähän tykkään perustella miks tehään näin, miks ei tehä näin. (H8)

...ohjaajan täytyy olla semmonen, että jos siltä kysytään jotain, niin silloin vastaa asiallisesti ja perusteellisesti. Jos ne vastaukset on sitten välillä, niin kuin joskus kuulee, että joku sanoo, että tehdään niin kuin ennenkin tai tee niin kuin tykkäät. Ethän sää sen jälkeen uskalla tehdä mitään. Jos ohjattava kysyy, se on aina positiivista. (H8)

Onnistunut perehdytys edistää ohjattavan sekä työyhteisön tyytyväisyyttä. Ensivai-
kutemat jäävät helposti pysyviksi. Perehdytyksen tavoitteena on antaa kuva työpai-
kan organisaatiosta ja ohjattavan omasta yksiköstä sekä opastaa ohjattava tuleviin
tehtäviin. Perehdyttäminen auttaa ohjattavaa sopeutumaan työyhteisöön ja organi-
saation toimintaperiaatteisiin. Esimies vastaa perehdytyksen järjestämisestä. Hyvin
suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa.
Olennaisena osana perehdytystä on myös tehtäväkohtainen työnopastus. Pereh-
dyttäminen auttaa ymmärtämään ohjattavan osuutta työnantajan toiminnassa sekä
eri työvaiheiden syy-seuraussuhteita. Kokonaisuuden hahmottaminen lisää ohjatta-
van motivaatiota. (Kuikka 2012, 56-57.)

Työpaikkaohjaajat kertoivat kääntyvänsä esimiestensä puoleen tilanteissa, joissa
ohjattavan kanssa ilmenee ongelmia. Työpaikkaohjaajat kokivat, että esimiehillä oli
parempi koulutus ja kokemus ongelmatilanteiden hoitoon ja ratkaisuun. Työpaikka-
ohjaajat olivat ratkaisseet ongelmatilanteet keskustelemalla ohjattavien kanssa esi-
miehiltä saamiensa ohjeiden avulla tai keskustelemalla yhdessä ohjattavan ja esi-
miehen kanssa. Kolme haastateltavaa kertoi soittaneensa kuntouttavan työtoimin-
nan ohjaajalle ja keskustelleensa ongelmista. Ongelmista on selvitty puhumalla ja
huumorilla ja kannustamalla ohjattavia. Yksi haastateltava mainitsi, että on tärkeää
tietää erityistilanteista etukäteen, esimerkiksi ohjattavan hahmotusongelmista, jol-
loin ongelmat pystytään ottamaan huomioon työnsuunnittelussa.

Haastatelluista työpaikkaohjaajista kuusi toimi esimiesasemassa. Esimiesase-
massa toimivat vahvistivat, että työpaikkaohjaajat kääntyivät heidän puoleensa on-
gelmatilanteissa. Esimiehet myös ohjasivat työpaikkaohjaajia ohjaamisessa, kuten
kannustivat työpaikkaohjaajia jatkamaan keskusteluja ongelmista ohjattavan
kanssa ja tarvittaessa puuttuivat tilanteisiin, jos vaikutti siltä, että työpaikkaohjaaja
ohjaa liian voimakkaasti tai ei huomaa ohjattavan osaamisvajetta. Yksi esimies ker-
toi pyytävänsä palautteen jokaiselta kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilta tai
opiskelijalta saadakseen tietoa, miten jakso on mennyt ohjattavan mielestä ja miten
häntä on ohjattu. Esimies kertoi, että tällä tavalla saa myös tiedon siitä, kuka on
hyvä työpaikkaohjaaja.

Ohjattava tulee vieraaseen paikkaan, outojen ihmisten keskelle ja työ tulee eteen
kaikessa vaativuudessaan. Ystävällisen asiallinen vastaanotto on Hautaniemen

(2009, 22-23) mukaan ratkaiseva tekijä. Ohjaajat ovat persoonia, toinen saattaa sanoa, että nyt mentiin, eikä siinä sen kummempaa. Toinen taas esittäytyy, kyselee ja kertoo itsestään. Ohjattava oppii ja omaksuu asiat paremmin, jos hän huomaa olevansa tervetullut. Positiivinen palaute vie oppimista eteenpäin, mutta kiitoksen on oltava realistinen. Ohjaajat korostavat, ettei ohjattavan tarvitse niin paljon tietää, kunhan vain on halu oppia. He myös tuntevat vaikuttavansa ohjattavan motivaatioon ja asenteisiin.

Haastatteluissa ilmeni ristiriitaa siinä, että toisaalta työpaikkaohjaajat odottivat kuntouttavaan työtoimintaan tulevia lisäksi, joista saataisiin apua kiireiseen arkeen. Toisaalta taas kuntouttavaan työtoimintaan osallistuviin liitettiin myös tiettyä varauksellisuutta. Pienillä paikkakunnilla korostuu henkilöiden, mahdollisesti koko suvun tunnettavuus paikkakunnalla.

...sellanen arvioiva suhtautuminen, niin kuin tälläsiin asiakkaisiin, jotka on kuntouttavan työtoiminnan kautta tulossa. Vaikka toisaalta ollaan siellä työporukassa kiitollisia käsipareista. Tuntuu, että kaikilla on paljon sitä työtä muutenkin. Kyllä siihen sellanen arviointinäkökulma liittyy, varsinkin jos tunnetaan pitkältä ajalta perhettä, sukua. (H3)

Aikasemmat kokemukset vaikuttaa toisilla tosi pitkään. Jos on hyviä kokemuksia, niin sitten kysellään, että koska meille taas olis tulossa ja sitten kun sattuu semmonen vähän hankalampi tapaus, niin sitten että eihän nyt vaan sitten oteta sellasta taikka ainakaan sitä henkilöä. (H6)

Kyllä vähän sellanen ennakkoluulo kuitenkin elää, kun aattelee työyhteisöitä ja puhutaan, että teille on tulossa tällainen pitkäaikaistyötön, tämmönen mitä pitää vähän potkasta liikkeelle, niin kyllähän se vähän on, ai jaa mitenkähän tässä käy, vaikei niin saiskaan ennakoida. (H7)

Ehkä ne odotukset on joskus liian korkeat, niin kuin työntekijöillä, että odotetaan täydellistä työpanosta ja kaikkee niinku siltä apukäsiltä, jotka on tulossa. (H4)

Koska ohjaussuhde perustuu kahden yksilön ominaisuuksien ainutkertaiseen yhdistelmään, sitä saatetaan välillä mystifioida. Korostetaan ihmisten välisiä "kemioita". Onkin totta, että jotkin kahdenvälisistä ohjaussuhteista toimivat erityisen hyvin. Joidenkin ihmisten kesken vuorovaikutuksen sujuvuus, kyky lukea toisten viestintää ja olemusta on molemmin puolin vahva. Ohjaus ei onneksi ole kiinni tällaisten harvinaisten yhteensopivuuksien taiasta. Usein arkinen, hyvä yhteistyö riittää toimivaan ohjaukseen. Kyse on viimekädessä siitä, osaavatko osapuolet kommunikoida toisilleen niin, että voivat kehittää yhteisen tavan työskennellä ja säädellä työskentelyään

matkan varrella. Hyvä yhteistyö voi löytyä, vaikka persoonien yhteensopivuus ei olisi huippuluokkaa. (Vehviläinen 2014, 70-71.)

Haastatteluissa työpaikkaohjaajat kuitenkin toivat ilmi hyvin paljon henkilökemioiden ja persoonan vaikutusta ohjaamisprosessiin. Väitteelle ei näyttäisi löytyvän tieteellistä pohjaa, mutta koska molemmat ryhmät toivat näkökulman selkeästi esille, voisi ajatella, että persoonien yhteensopivuus vaikuttaa monella tapaa ohjausprosessiin. Yhteisen työskentelytavan löytäminen voi olla haastavaa tilanteessa, jossa ohjattava on pitkäaikaistyötön, joka voi olla jo hyvinkin syrjäytynyt paitsi työelämästä, niin myös sosiaalisesta kanssakäymisestä.

...huomaa sitten näistä ohjattavistakin sen, että työvuorot menee paljon keveemmin ja ne on niinku vapautuneempia, mutta sitten joittenkin kanssa ei vaan niin mee, tuntuu sitte, että se on jäykempää, että se on jännä kans huomata. Sama ihminen saattaa olla eri vuorossa vähän erilainen. Eri työntekijöiden kanssa, ne kemiat ratkasee. (H7)

Kaksoissidosvaiheessa toimintajärjestelmään tunkeutuu uusia aineksia, jolloin joku tai jotkut toimintajärjestelmän osat muuttuvat. Toisten osatekijöiden jäädessä ennalleen syntyy vähitellen kärjistyviä ristiriitoja osatekijöiden välille. Toimintajärjestelmän sisäiset ristiriidat ilmenevät yksilöiden tekoihin liittyvinä vaikeuksina ja heihin kohdistuvina ristiriitaisina vaatimuksina. Nämä ristiriitaiset vaatimukset tulevat näkyviin yhtäältä työn kulun häiriöinä ja katkoksina, laaturvirheinä ja työn tehottomuutena sekä toisaalta yksilöiden työtaakan kohtuuttomuutena, ylivoimaisena kiireenä ja uupumuksena. (Virkkunen ym. 2001, 19-20.)

Työpaikkaohjaajilla näyttäisi olevan ristiriitaisia odotuksia kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilta. Toisaalta työpaikkaohjaajat odottavat heitä innolla saaden vaihtelua, haastetta ja lisäkäsiä arkeen. Toisaalta työpaikkaohjaajat tiedostivat, että ohjaamiseen kuluu aikaa ja varautuneella asenteella odottivat, kuinka työläs ohjattava on tulossa. Ohjaussuhteeseen näyttäisi myös vaikuttavan jonkinlainen persoonien yhteensopivuus. Viimeinen kaksoissidos näyttäisi muodostuvan työpaikkaohjaajien mahdottomasta tehtävästä suorittaa oma työnsä ja siinä ohella ohjata ja opettaa samalla toista työn tekemiseen. Kaksossidoksen syntymiseen vaikuttaa se, kuinka paljon tukea ja ohjausta kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva tarvitsee. Jos ohjauksen tarve on vähäinen ja persoonat sopivat yhteen, kaksossidosta ei ehkä synnykään. Toisaalta työpaikkaohjaajat olivat sitä mieltä, että perehdytys ja asiallisen

ohjaamisen saaminen ovat tärkeitä asioita ja olivat valmiita uhraamaan niihin aikaan. Vaarana tässä kohtaa on työpaikkaohjaajan väsyminen.

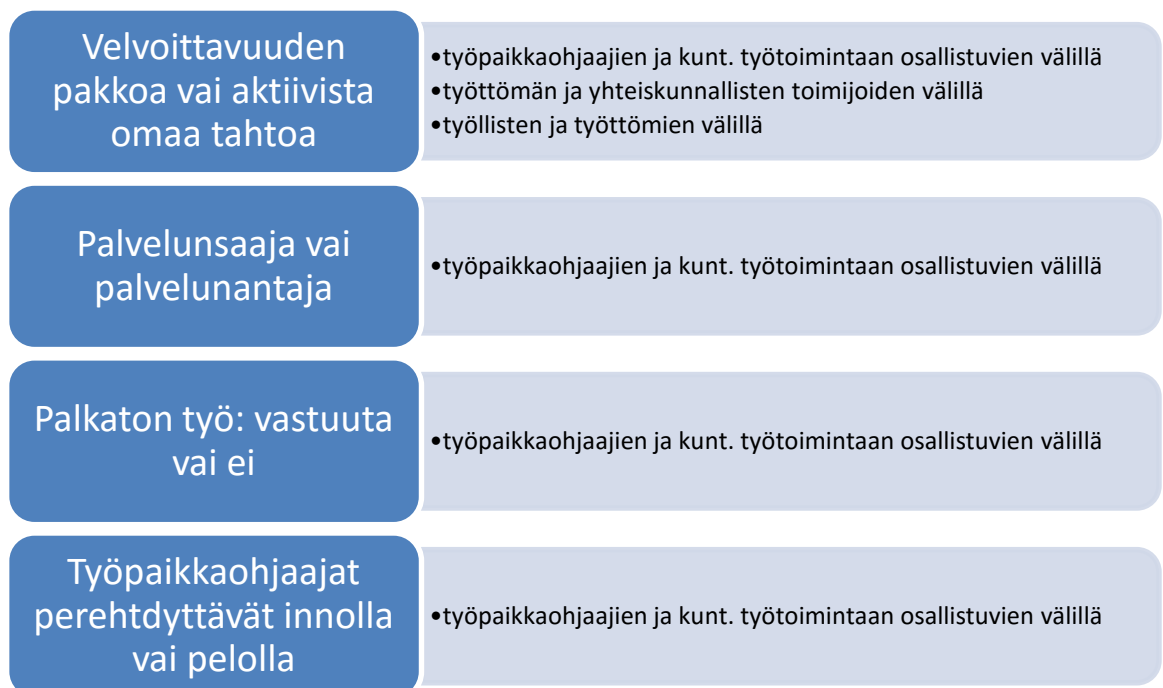
Työpaikkaohjaajat toivoivat kehittämissuhteissaan lyhyttä infotilaisuutta koko työpaikan henkilökunnalle kuntouttavasta työtoiminnasta sekä yleensä työttömyydestä. Myös tieto asiakasohjautuvuudesta kuntouttavaan työtoimintaan ja työttömyyden kestosta koettiin tärkeäksi. Työpaikkaohjaajat kaipasivat myös tietoa siitä, mitä työ- ja elinkeinotoimisto ja kunnat odottavat kuntouttavaa työtoimintaa järjestäviltä työpaikoilta ja ohjaajilta. Yksi työpaikkaohjaaja toivoi koulutusta siihen, miten voisi kohdata sulkeutuneen asiakkaan.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Seuraavassa kappaleessa kertaan vielä analysoidut neljä sisäistä jännitettä ja keiden välillä nämä jännitteet vallitsevat. Käyn myös läpi työpaikkaohjaajien kehittämisehdotukset kuntouttavaan työtoimintaan liittyen. Lopuksi kirjoitan vielä kuntouttavan työtoiminnan sopivuudesta vanhustyön tehtäviin, työpaikkaohjaajat olivat sitä mieltä, että kuntouttava työtoiminta sopii hyvin vanhustyön avustaviin tehtäviin.

7.1 Sisäiset jännitteet ja niiden lieventäminen

Tutkimuksessani löysin työpaikkaohjaajien haastatteluista neljä sisäistä jännitettä: 1) velvoittavuuden pakko vai oma aktiivinen tahto, 2) palvelunsaaja vai palvelunantaja, 3) palkaton työ: vastuuta vai ei, 4) työpaikkaohjaajat odottavat innolla vai varauksella. Kuvasin sisäisten jännitteiden syntymisen Yrjö Engeströmin ekspansiivisen syklin kaksoissidoskäsitteellä hahmottaakseni keiden osapuolten välille jännite syntyy. Alla kuviossa 5 sisäiset jännitteet ja keiden välillä ne vallitsevat.



Kuvio 5. Sisäiset jännitteet ja niiden osapuolet.

Sisäiset jännitteet näyttäisivät muodostuvan pääasiassa työpaikkaohjaajien ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien välille. Velvoittavuuden pakkoa vai aktiivista omaa tahtoa- jännite muodostuu kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan ja aktiivointia toteuttavien yhteiskunnallisten toimijoiden välille niin, että yhteiskunnalliset toimijat joutuvat asettamaan rahallisia sanktioita tietäen niillä vain vaikeuttavansa työttömän arkea ja työtön taas pohtii mistä saa toimeentulonsa kieltäytyessään päätäytöstä, joka vain vähentäisi hänen rahallisia tulojaan. Myös työttömien ja työllisten välille tulee jännitettä siitä, että työttömyys on ei-hyväksyttyä etuudella oloa. Velvoittavuuden pakko vai aktiivinen oma tahto- jännite myös siirtää yhteiskunnallisten toimijoiden luomaa jännitettä (velvoittavuutta ja pakkoa) kohti kuntouttavan työtoiminnan työpaikkaohjaajia, jotka käytännössä ohjaavat työttömän työskentelyä ja näin ollen toteuttavat tätä jännitettä.

Suorittamissani haastatteluissa pyysin työpaikkaohjaajilta kehittämissuhteita kuntouttavaan työtoimintaan liittyen. Yllättäen huomasi, että työpaikkaohjaajien esittämät kehittämissuhteet pyrkivät lieventämään juuri sisäisiä jännitteitä. Yksi työpaikkaohjaaja kertoi miettineensä, olisiko saatavilla jotain koulutusta siihen, miten voisi kohdata vaikeammin tavoitettavia henkilöitä eli sulkeutuneita henkilöitä. Työpaikkaohjaajat toivoivat myös osaamiskartoitustodistusta, jonka avulla työpaikkaohjaaja saisi nopeasti selville, mitä kuntouttavaan työtoimintaan tuleva osaa ja mitä hän ei osaa. Työpaikkaohjaajat toivoivat myös tarkempaa tietoa siitä, miten kunta ja työ- ja elinkeinotoimisto ohjaavat ja valitsevat henkilöt kuntouttavaan työtoimintaan vanhustyön tehtäviin ja paikkoihin. Yksi työpaikkaohjaaja taas toivoi, että järjestettäisiin jonkinlainen info-tilaisuus henkilökunnalle, jossa esiteltäisiin kuntouttavaa työtoimintaa ja millaisia asiakkaita sinne ohjautuu. Tärkeää olisi myös tieto, mitä kuntouttavaa työtoimintaa järjestävältä työpaikalta ja ohjaajilta odotetaan. Nämä kehittämissuhteet lieventävät palvelunsaaja vai palvelunantaja- jännitettä sekä työpaikkaohjaajat perehdyttävät innolla vai pelolla- jännitettä.

Myös Eloranta (2012, 78-79) on päätenyt opinnäytetyössään siihen, että uutta palvelupaikkaa rekrytoidessa voisi tuoda esiin mahdollisuuden, että kuntouttavasta työtoiminnasta voisi pitää informatiivisen tilaisuuden yleisluontoisesti koko henkilökunnalle. Näin voisi samalla luoda mahdollisuuden väärin käsitysten ja ennako-luulojen oikaisemiseen ja vastata työyhteisön jäseniä mietityttäviin asioihin.

Tutkimukseni perusteella vaikuttaa myös, että pitkäaikaistyöttömän ja syrjäytyneen henkilön työkyvyn arviointi olisi parasta toteuttaa työvoiman palvelukeskuksissa tai erilaisilla työpajoilla, joissa myös työttömien omat osallisuuteen ja sen tukemiseen liittyvät tarpeet tulisivat paremmin huomioiduiksi työttömyyteen koulutetun henkilökunnan avulla. Avoimilla markkinoilla kuntouttavaa työtoimintaa järjestävien työpaikkojen voi olla vaikeaa vastata hyvin syrjäytyneen ja moniongelmaisen työttömän työllistymisen kysymyksiin ja selvittää hänen työkykyään, joka voi olla hyvinkin rajoittunut. Hoitajat tai työpaikkaohjaajat eivät koulutuksestaan huolimatta ole kuitenkaan työllisyyden hoidon tai työttömyyden asiantuntijoita, eikä heillä välttämättä ole esimerkiksi syrjäytyneestä henkilöstä mitään aikaisempaa kokemusta.

Työpaikkaohjaajat kritisoivat työttömien ”pakottamista” kuntouttavaan työtoimintaan ja kokivat, että jakson onnistumismahdollisuudet heikkenivät pakotuksen takia. Kuntouttavan työtoiminnan velvoittavuutta on pohtinut sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita selvittänyt työryhmä. Se esittääkin, että jatkossa palvelut tulisi järjestää yksilöllisen palvelutarpeen perusteella. Tällä lisätään eri asiakasryhmien välistä yhdenvertaisuutta ja palveluiden saavutettavuutta. Palveluiden perustaminen palvelutarpeeseen myös todennäköisesti vähentää joidenkin asiakkaiden kokemuksia palveluun ”pakottamisesta” tilanteissa, joissa asiakkaalle ei ole tosiasiallista tarvetta palvelulle, mutta hänet ohjataan siihen työttömyyden keston perusteella ja työttömyysturvan saannin ehtona. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 37)

Kotiranta (2008, 98-99) toteaaakin aktiivoinnin paradokseja tutkivassaan väitöskirjassaan, että kun työttömän aktivointiin osallistuvilla työntekijöillä ei ole olemassa hyviä vaihtoehtoja, valitaan vähiten huono vaihtoehto. Kotirannan mukaan tilanne todellisessa elämässä on usein se, että yhtä hyvää ja varmasti parasta vaihtoehtoa työttömälle ei tunnu olevan olemassa. Pakkoaktiivoinnin ja aktivoitumisen paradoksi sanoo työntekijöille, että ihmistä ei voi aktivoida, mutta paradoksaalisesti häntä on nimenomaan pakko aktivoida. Ilman pakottamista jäisi myös paljon positiivista tapahtumatta. Olennaiseksi kysymykseksi Kotirannan mukaan muodostuu se, miten aktiivointi tapahtuu. Aktiivointi voi olla ihmistä tukevaa, hänen ihmisarvoaan kunnioittavaa. Mutta aktiivointi voi olla myös ihmistä murskaavaa, häntä häpäisevää ja hänet

lannistavaa. Kotirannan mukaan Suomessa tehtävä aktivointityö on vaikeaa siksi, ettei täällä ole kovinkaan vahvaa innostamisen, voimaannuttavan työn perinnettä. Lisäksi Kotirannan mukaan aktivointityön vaikeus on, että tietoa ei ole koskaan riittävästi silloin, kun ollaan tekemisissä "elävän elämän" kanssa. Pitkäaikaistyöttömien aktivoiminen on hidasta, sen lopputulokset ovat epävarmoja eikä aktivointiin osallistuvilla työntekijöillä ole valmiita vastauksia, jotka johtavat onnistumiseen. (Kotiranta 2008, 98-99.)

Kotirannan tulkinta pakkoaktivoinnista antaa ymmärrystä yhteiskunnallisille toimijoille, jotka aktivoivat rahallisen sanktion uhalla: ihmistä ei voi aktivoida väkisin, mutta häntä on nimenomaan pakko aktivoida, koska ilman pakottamista paljon positiivista saattaisi jäädä tapahtumatta. Edellä kuvattu todentaa myös hyvin, millaisen kaksoissidoksen ja ristiriidan edessä aktivointia toteuttavat yhteiskunnalliset toimijat ovat. Työpaikkaohjaajien haastatteluissakin kuvattiin tilanne, jossa alun pakotuksen jälkeen kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvasta tuli hyvä työntekijä työpaikkaohjaajan tuen ja kannustuksen avulla. Olennaista on siis se, miten aktivointi tapahtuu. Kauppi ja Moran (2012, 22) ovat myös tulleet samaan tulokseen aktivoinnin tapahtumisesta, tärkeää on työpaikkaohjaajien kunnioittava suhtautuminen ohjattaviin ja usko heidän mahdollisuuksiinsa edetä elämässään.

Erilaiset kehittämishankkeet näyttäisivät edistävän kuntouttavan työtoiminnan jatku-
moa koulutukseen ja työllistymiseen. Kaikille hankkeille ominaista näytti olevan tiet-
tyjen osapuolten sitoutuminen hankkeisiin, kuten esimerkiksi työnantajat olivat si-
toutuneet ohjaamaan ja tukemaan työttömiä erilaisten työklolikoiden ja tutustumis-
jaksojen avulla. Työnantaja oli myös perehdytetty toimintaan aikaisemmin. Olen-
naista näytti olevan hankkeiden ja työpaikkojen välinen yhteistyö ja selkeä työnjako.
Omassa tutkimuksessani työpaikkaohjaajat toivoivat myös jonkinlaista osaamiskar-
toitusta kuntouttavaan työtoimintaan tulevalle eli tiedettäisiin jo etukäteen, mitä hen-
kilö osaa ja mihin hän on tähtäämässä tulevaisuudessa, onko tavoitteena esim. ha-
keutua koulutukseen vai vasta tutustua alaan. Osaamiskartoituksella työpaikkaoh-
jaajat pyrkivät lieventämään palvelunsaajaan liittyvää jännitettä niin, että kuntoutta-
vaan työtoimintaan osallistuva saisi omaan osaamiseensa ja tavoitteisiinsa sopivaa
ohjausta ja tukea.

Rauvolan (2009, 84-87) lisensiaattitutkimus arvioi kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia nuorten aktivoitumiseen. Tutkimuksessa tuotiin esiin yksilön näkökulmaa jakamalla nuoria ryhmiin sen mukaan kuinka kuntouttavan työtoiminnan polku on seurantajakson aikana edennyt. Ryhmät, joihin Rauvola osallistujat jakoi olivat selviytyjät, työelämästä loittonevat, luovuttajat, sitoutumattomat, sinnittelijät, oman tiensä kulkijat, marginalisoituneet, ajalehtijat, palveluun sitoutujat, keskeyttäneet. Pihl (2012, 17) esittää oman työkokemuksensa perusteella näitä samoja luokkia sovellettavaksi myös yli 25-vuotiaisiin pitkäaikaistyöttömiin, jotka osallistuvat kuntouttavaan työtoimintaan. Pihlin mukaan tämä jaottelu voisi toimia uusien työmenetelmien tai palvelumuotojen kehittämisen pohjana sekä olemassa olevien palvelujen kohdentamisen apuvälineenä, kun tiedostetaan riskit ja tunnistetaan erilaisia asiakastyyppejä, joilla on selvästi toisistaan poikkeavat lähtökohdat ja tavoitteet. Rauvolan ja Pihlin ajatus asiakastyyppeiden tunnistamisesta on mielenkiintoinen. Mutta miten saat vakuutettua työpaikkaohjaajan, että hänen kannattaa ottaa kuntouttavaan työtoimintaan esim. ajalehtija tai keskeyttänyt? Työpaikkaohjaajat painottivat myös erityisesti sitä, että he halusivat antaa jokaiselle mahdollisuuden osallistua kuntouttavaan työtoimintaan. Työpaikkaohjaajat halusivat ikään kuin katsoa ”avoimin mielin” jokaista vanhustyöhön tulevaa, tuli sitten omasta tahdosta tai veloitettuna. Eli ajalehtijalle tai keskeyttäneellekin voisi löytyä paikka vanhustyöstä työpaikkaohjaajien omien sanojen mukaan.

7.2 Kuntouttavan työtoiminnan sopivuus vanhustyön tehtäviin

Kaikki haastattelemani työpaikkaohjaajat olivat sitä mieltä, että kuntouttava työtoiminta sopi vanhustyön tehtäviin. Kaikki työpaikkaohjaajat olivat myös sitä mieltä, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ohjaus kuului heidän työtehtäviinsä ja he kokivat ohjauksen olevan myös tärkeä tehtävä heille. Työpaikkaohjaajat olivat myös ikään kuin ajautuneet ohjaajiksi, tehtävää ei ollut määritelty heille esimerkiksi esimiehen toimesta. Yksi työpaikkaohjaaja myös kertoi, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat tuovat vaihtelua arkeen:

...sitä samaa työtä saa tehdä vuodesta toiseen, niitä samoja kaiteita pyyhittää ja sitä samaa, samaa, samaa, että ne (kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat) tuo taas sellasta vaihtelua.

Työpaikkaohjaajat kertoivat, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat tekevät tyypillisiä avustavia tehtäviä vanhustyössä, kuten ruokailussa avustamista, tiskaamista, ruokapöydän kattamista, salaattien tekoa, ulkoilutusta, kauppa-asiointia, lehden lukua, papiljottien rullaamista tukkaan, pyykinpesua, pukemista, syöttämistä, suihkutusta ja rohkeimmat halutessaan hoitotyötä hoitajan parina. Avustavia töitä tehtiin pääasiassa toisen työntekijän parina, mutta työtehtäviä tehtiin myös itsenäisesti toisen työntekijän ohjauksen avulla. Avustavia työtehtäviä tuntui löytyvän paljon ja työtehtäviä räätälöitiin kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan kiinnostuksen ja osaamisen mukaan. Myös kuntouttavan työtoimintaan osallistuvan työ- ja toimintakyvyn rajoitteet huomioitiin. Taitojen karttuessa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat saivat myös vastuuta työtehtäviinsä ja osa töistä suoritettiin hyvin itsenäisesti.

Vanhustyön erityisyys ei mitenkään korostunut työpaikkaohjaajien vastauksissa kuntouttavaan työtoimintaan liittyen. Päinvastoin työpaikkaohjaajat olivat sitä mieltä, että kouluttamatonkin selviää avustavista töistä, jos vain kiinnostusta työhön on. Yksi työpaikkaohjaaja kertoi, että muutamien kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien kanssa oli ollut ongelmia vaitiolovelvollisuuden ymmärtämisessä ja noudattamisessa. Yksi työpaikkaohjaaja myös pohti, että jollekin vanhustyöpaikka voi olla kauhistus, jos ei ole mitään kokemusta vanhuksista esimerkiksi sukulaisten kautta. Vanhuksen syöttäminen voi olla hankalaa, koska vanhuksen suu voi olla hyvinkin ”koukkuinen” ja lusikan sinne laittaminen silloin on hankalaa tai jos tulee osastolle juuri vatsantoiminta-aikaan, niin pelkästään haju voi kuvottaa. Myös muistisairaiden vanhusten käytösoireet voivat olla pelottavia ja tietämättään voi provosoida muistihäiriöisiä omalla levottomalla käytöksellään. Työpaikkaohjaajien mukaan hyvällä perehdytyksellä vaikeistakin tilanteista on selvitty hyvin.

Tutkimukseni perusteella Antti Rinne oli siis oikeassa siinä, että avustavia töitä ja tekemätöntä työtä vanhustyön tehtävissä löytyisi. Olennaiseksi asiaksi näyttäisi muodostuvan avustavien töiden määrittely niin, että jokaisella työntekijällä, palkattomalla tai palkkaa saavalla olisi tarkasti tiedossa, mitä töitä hänen vastuulleen kuuluu ja mitä kuuluu toisten työntekijöiden vastuulle ja missä tilanteissa raportoidaan tai kysytään neuvoa toisilta. Tämä malli näyttäisi toimivan myös hoiva-avustajan koulutuksessa ja työssä. Ne työpaikat, jotka ovat määritelleet tarkasti työtehtävät eri

ammattiryhmille ja ovat olleet tietoisia hoiva-avustaja koulutuksen sisällöstä, ovat myös palkanneet hoiva-avustajia. Eri ammattiryhmien tarkka tehtävien kuvaus voisi toimia myös kuntouttavassa työtoiminnassa, tällöin myös vastuukysymykset työtehtävistä lieventyisivät, kun jokaisella olisi selkeästi tiedossa, mitkä ovat työtehtävät ja vastualueet.

Haastattelemiini työpaikkaohjaajat eivät olleet saaneet koulutusta ohjaamiseen. Ohjaamisen tiedot ja taidot olivat karttuneet kokemuksen myötä. Esimiehillä oli aktiivinen rooli työpaikkaohjaajien ohjaustyön tukemisessa ja ohjaamisessa ohjaamiseen. Hautaniemi (2008, 115-116) toteaa väitöskirjatutkimuksessaan, että ohjaajat tarvitsevat koulutusta ohjaukseensa. Lisäksi ohjausta tulee kehittää Hautaniemen mukaansa siten, että palautejärjestelmä tulee säännölliseksi, kaksisuuntaiseksi ja vuorovaikutteiseksi toimintatavaksi. Ainoastaan yksi esimies kuudesta kertoi keräävänsä säännöllisesti kaikilta erilaisilla toimenpiteillä työskenteleviltä henkilöiltä palautteen jakson päättyessä. Yksi kuudesta esimiehestä on liian vähän. Kyseinen esimies totesikin, että palautteiden perusteella saa hyvän käsityksen siitä, kuka on hyvä työpaikkaohjaaja.

8 POHDINTA

Yrjö Engeströmin ekspansiivinen sykli sopi mielestäni hyvin ristiriitojen ja sisäisten jännitteiden kuvaamisen kaksoissidoksen avulla. Tarvetilan avulla pystyin hyvin kuvaamaan kuntouttavan työtoiminnan lähtötilanteen ja siihen liittyvät tarpeet, kuten kuntien tarpeen järjestää kuntouttavaa työtoimintaa työmarkkinatuen sakkomaksujen vähentämiseksi. Löytyneiden sisäisten jännitteiden uskon olevan yleisiä myös muissa kuntouttavan työtoiminnan tehtävissä ja toimipaikoissa. Kaikki työpaikkaohjaajat, jotka ohjaavat kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia joutuvat pohtimaan ja työstämään samoja sisäisiä ristiriitoja. Myös muut aktivointiin osallistuvat työntekijät, kuten kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat, kuntien työllisyshoidon palveluohjaajat ja työ- ja elinkeinotoimiston asiantuntijat varmasti miettivät ratkaisuja työttömän aktivointiin ja miten siihen liittyviä sisäisiä jännitteitä voisi lieventää. Työpaikkaohjaajat kehittämissuhteista selvisi, että juuri näihin ristiriitoihin ja jännitteisiin hekin etsivät vastausta.

Karjalainen (2011, 246) onkin vaihtoehtoisesti ehdottanut, että yksilön sijaan tulisi aktivoida työnantajia ja yritysmaailmaa. Tämä näyttäisi toimivan ainakin erityisissä pitkäaikaistyöttömiin ja vanhustyöhön kohdistuneissa kehittämishankkeissa sekä hoiva-avustajan koulutuksessa. Kun työpaikat on saatu niihin mukaan, niin työttömien kouluttaminen ja työllistyminen myös niihin onnistuu.

Kotiranta (2008, 172-173) on väitöskirjassaan todennut, että ihmisen toiminnan lamaantuminen on nopeasti tapahtuva prosessi. Kotirannan mukaan vaatii todella suuria ponnistuksia sekä työttömänä 500 päivää olleelta henkilöltä että häntä aktiivoivalta palvelujärjestelmältä saavuttaa se toiminnan aktiivisuuden taso, joka ihmisellä on työttömäksi jäädessään. Lisäksi Kotiranta kysyy, onko realismia aktivoida ihmisiä työhön, jota ei ole saatavissa kuin joka kymmenennelle? Myös Niemi (2011, 183-184) toteaa, että esim. haja-asutusalueella asuva työtön, vaikka olisi kuinka kykenevä ja taitava hyvänsä, ei työllisty pelkästään omien tekojensa avulla, koska työpaikkoja ei yksinkertaisesti ole. Niemen mukaan mikään määrä kuntoutusta, voi-

maannuttamista, aktivointia tai kannustimia ei muuta tätä asiaa. Työpaikkojen vähyden takia yritysmaailman ja työnantajien aktivointi, jotta uusia työpaikkoja tai tekemisen paikkoja syntyisi, voisi olla ratkaisu tähänkin asiaan.

Tutkimuksessani näyttäytyykin Karjalaisen (2011, 228, 235) esittämä näkemys työttömän aktivoinnista, jossa erilaiset näkökulmat, kuten työllisyys-, talous- ja sosiaalipolitiikka kietoutuvat yhteen. Karjalaisen mukaan aktiivinen sosiaalipolitiikka, kuntouttava työtoiminta, on ”silta”, jota pitkin työhallinnon aktivointivelvoitteet ovat siirtyneet sosiaalihuollon ja kunnan kenttään. Talouspoliittiset tavoitteet näyttäytyvät kuntien tarpeena saada työttömiä kuntouttavaan työtoimintaan, pois työmarkkinatuen maksulistalta. Työttömien aktivoinnissa on useita eri toimijoita, jotka edustavat kukin oman sektorinsa näkemyksiä ja lainsäädäntöä, kuten työ- ja elinkeinotoimisto työttömyysturvaa, kunta kuntouttavaa työtoimintaa ja lisäksi mukana on vielä Kansaneläkelaitos etuuksien maksajan roolissa omine lakeineen ja säännöksineen. Toimintakenttä on siis pirstaleinen ja hajautunut useaan osaan. Lisäksi asiakkaat ovat pitkäaikaistyöttömiä ja vaikeasti työllistyviä, mahdollisesti yhteiskunnasta jo hyvinkin syrjäytyneitä, joilla saattaa olla useita ongelmia monilla elämän alueilla. Yhtälö ei siis ole helppo toteuttaa ja saada asiakkaan kannalta parasta mahdollista ratkaisua aikaan.

Kuntouttavan työtoiminnan laki (189/2001) on 15 vuotta vanha. Sen uudistaminen on hallituksen tavoitteena. Kuntouttava työtoiminta näyttää puolustavan paikkaansa jatkossakin avustavissa tehtävissä työpaikkaohjaajien mielestä. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita selvittänyt työryhmä esittääkin, että jatkossa palvelut tulisi järjestää yksilöllisen palvelutarpeen perusteella, eikä työttömyyden keston perusteella. Hallituksen suunnitelmat perustulokokeilusta ja vaikeimmin työllistyvien palveluiden siirrosta työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille yhtenäistäisi työllisyshoidon toimintakenttää vähentäen eri rooleissa toimivia eri sektorien edustajia. Perustulokokeilu myös poistaisi velvoittavuuden ongelman työttömyysturvan ja toimeentulotuen maksussa, jolloin perustulo maksettaisiin ilman velvoitteita ja harkintaa. Tässä tilanteessa mielestäni voisi korostua ihmisten oma aktiivisuus ja halu työllistymiseen tai muuhun aktiiviseen toimintaan ilman palkkatyön tavoitetta tai työttömyyden pitkittymisen pelkoa. Toisaalta kuitenkin todetaan, että nimenomaan monialainen yhteistyö on tärkeää

pitkäaikaistyöttömien ja vaikeimmin työllistyvien hoidossa. Kerättären (2016, 94) mukaan pelkästään terveydenhuolto ei pysty tekemään yksin riittävän hyvin pitkäaikaistyöttömän työkyvynarviointia. Menetetäänkö siis valtion mukana osaamista ja tietoa pitkäaikaistyöttömien asioiden hoidossa? Osaisiko kunta paremmin?

Jatkotutkimusta varten olisi mielenkiintoista jatkaa Yrjö Engeströmin ekspansiivisen syklin toteuttamista. Nyt kun tarvetila ja kaksoissidokset on määritelty ja työpaikkaohjaajat ovat esittäneet myös kehittämis ehdotuksiaan jännitteisiin liittyen, olisi mielenkiintoista jatkaa sisäisten jännitteiden analyysiä. Löytyisikö kehittämis ehdotuksista kenties ”ponnahduslauta”, uudenlainen ratkaisu jännitteisiin. Olisiko se työpaikkaohjaajien koulutus ja millainen koulutus? Saisiko sen juurrutettua työpaikkoihin?

Tärkeäksi asiaksi päättötyössäni muodostui myös tieto ja sen jakaminen. Työpaikkaohjaajat kokivat tarvitsevansa tietoa työttömyydestä ja kuntouttavasta työtoiminnasta ja omasta roolistaan siinä. Lisäksi työpaikat tarvitsivat tietoa hoiva-avustajakoulutuksesta. Nämä ovat sellaisia asioita, joihin voi vaikuttaa heti ja jakaa tietoa.

Tutkimuksessani löysin työpaikkaohjaajien haastatteluista neljä sisäistä jännitettä: 1) velvoittavuuden pakko vai oma aktiivinen tahto, 2) palvelunsaaja vai palvelunantaja, 3) palkaton työ: vastuuta vai ei, 4) työpaikkaohjaajat perehdyttävät innolla vai varauksella. Sisäiset jännitteet kuvastavat mielestäni hyvin kuntouttavan työtoiminnan ”kipupisteitä” ja voisi ajatella, että kaksoissidos käsitteenä kuvaakin juuri kipupistettä tai törmäyskohtaa. Sisäisiä jännitteitä näyttäisivät olevan vaikea ratkaista. Mitään yleistä ratkaisua sisäisiin jännitteisiin ei ole olemassa vaan jokaiselle asiakkaalle etsitään omaa henkilökohtaista, yksilöllistä ratkaisua: työtä, koulutusta, kuntouttavaa työtoimintaa, terveystarkastusta tai muuta mahdollisuutta osallistua yhteiskunnan toimintoihin. Sisäisten jännitteiden otsikoissa olen käyttänyt kysymysmerkkejä kertomaan jännitteestä eli siitä, että asiat ovat toisaalta tai toisaalta näin riippuen siitä kenenkä näkökulmasta asiaa tarkastelee. Sisäiset jännitteet ovat toistensa vastakohtia, ikään kuin vaakakupeissa, jotka ei ole tasapainossa vaan epätasapainossa työttömän vaihtuvan tilanteen ja eri näkökulmien mukaan. Olisiko tasapainon saavuttaminen ihannetila tulevaisuudessa?

LÄHTEET

- Aaltio, E. 2013. Hyvinvoinnin uusi järjestys. Helsinki: Gaudeamus.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uud. p. Tampere: Vastapaino.
- Bateson, G. 1972. Steps to an ecology of mind. New York: Ballantine Books.
- Doody, O., Slevin, E. & Taggart, L. 2013a. Focus group interviews in nursing research: part 1. *British Journal of Nursing* (1), 16-19.
- Doody, O., Slevin, E. & Taggart, L. 2013b. Focus group interviews. Part 3: analysis. *British Journal of Nursing* (5), 266-269.
- Eloranta, L. 2012. Yhdyshenkilöiden kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan sekä yhdyskuntapalvelun suorittajista. Työntekijän valintaan liittyvistä kriteereistä, soveltuvuudesta ja motivaatiosta sekä velvollisuuksista. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus. Painatuskeskus.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.
- Engeström, Y., Niemelä, A-L., Nummijoki, J. & Nyman, J. 2009. Kotihoito murroksessa. Teoksessa Y. Engeström, A-L. Niemelä, J. Nummijoki & J. Nyman (toim.) Lupaava kotihoito. Uusia toimintamalleja vanhustyöhön. Jyväskylä: PS-kustannus, 11-24.
- Eskola, A. 1982. Vuorovaikutus, muutos, merkitys: Sosiaalipsykologian perusteiden kriittinen tarkastelu. Helsinki: Tammi.
- Eskola, M. & Viheriäranta, K. 1983. Keskustelua sosiaalityön metodista. Teoksessa A. Kananoja (toim.) Sosiaalityön vuosikirja 1983. Helsinki: Sosiaalityöntekijäin Liitto ry, 54-75.
- Forss, P. & Vatula-Pimiä, M-L. 2014. Sosiaalinen turva ja hyvinvointi. Helsinki: Edita.
- Haapakoski, K. 2012. Työhönkuntoutuksen vaikeus ja mahdollisuudet. Teoksessa M. Strömberg-Jakka & T. Karttunen (toim.) Sosiaalityön haasteet. Tukea ammattilaisten arkeen. Jyväskylä: PS-Kustannus, 212-231.

- Hautaniemi, U-M. 2008. ”Mä ohjaan niin kuin mä teen itte sitä”. Tutkimus kokemuk-
sista opiskelijan työssä oppimisen ohjaajana terveyskeskuksen vuodeosastolla.
Tampere: Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Ammattikasvatuksen
tutkimus- ja koulutuskeskus. Lisensiaatintutkimus.
- Hautaniemi, U-M. 2009. Ohjaaja johdattaa työn sisälle. SuPer (2), 21-23.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki:
Tammi.
- Hyvää yrittäjyydestä ja yhteistyöstä. HYVÄ 2009-2015. 2015. Työ- ja elinkeinomi-
nisteriö. TEM oppaat ja muut julkaisut 7/2015.
- Ilmonen, K., Kerminen P. & Lindberg E. 2011. Työelämäosallisuuden lisääminen
on yhteinen asia. Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-ase-
massa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi. Helsinki: Sosi-
aali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita
2011:4.
- Innokylä. 27.1.2015. Kuntouttavasta työtoiminnasta hoiva-alalle. [Verkkosivu]. [Vii-
tattu 14.10.2015]. Saatavana: <https://www.innokyla.fi/web/malli1155494>
- Järvinen, A. 16.6.2015. Toimeentulokiriippuvuuden lisääminen ei ole oikea
suunta vähentää kannustinloukkuja. [Blogimerkintä]. [Viitattu 28.3.2016]. Saa-
tavana: <http://www.soste.fi/ajankohtaista/sosteblogi/hyvinvoivat-ihmiset/toimeentulokiriippuvuuden-lisaaminen-ei-ole-oikea-suunta-vahentaa-kannustinloukkuja.html>
- Kaleva.fi. 31.3.2015. SDP laittaisi pitkäaikaistyöttömät kantamaan vanhusten
kauppakasseja. [Verkkosivusto]. [Viitattu 27.3.2016]. Saatavana: <http://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/sdp-laittisi-pitkaaikaistyottomat-kantamaan-vanhusten-kauppakasseja/693468/>
- Karjalainen, J. (toim.) 2011. Askelia kohti työelämää. ASKEL- hankkeen kokemuk-
set ja toimenpide-ehdotukset. Tampere: Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos.
- Karjalainen, J. & Karjalainen, V. 2010. Kuntouttava työtoiminta. Aktiivista sosiaali-
politiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta.
Helsinki: Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Raportti 38/2010.
- Karjalainen, V. 2011. Aktiivisen sosiaalipolitiikan ristiriitainen tehtävä. Teoksessa:
V. Karjalainen & E. Palola (toim.) Sosiaalipolitiikka- hukassa vai uuden jäljillä?
Helsinki: Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos, 227-248.
- Karjalainen, V. & Karjalainen J. 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita
toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. Tampere: Terveyden ja hy-
vinvoinnin laitos. Raportti 46/2011.

- Karjalainen, J., Kirjavainen E., Mattila, I., Sipilä, H-M. & Valkonen, T. 2015. Kohti kuntouttavampia työelämäpalveluita. KOPPI- Hankkeen tuloksia. Tampere: Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Työpaperi 7/2015.
- Kauppi, T. & Moran, S. 2012. Taitavan ohjauksen salaisuudet. Sosiaalitieto (12), 22.
- Kerätär, R. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän: monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Oulu: Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta, elinikäisen terveyden tutkimusyksikkö. Väitöskirja.
- Kivelä, S-L. & Vaapio S. 2011. Vanhana tänään. Kohtaavatko tiedot, suositukset ja arkipäivän kokemukset toisensa ikääntyneiden ja vanhusten hoidossa ja palveluissa? Helsinki: Suomen Senioriliike ry.
- Koponen, E-L. 2014. Selvitys hoiva-avustajan koulutuksesta. Strategiset ohjelmat/HYVÄ. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM raportteja 28/2014.
- Kotiranta, T. 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Studies in Education, Psychology and Social Research 335. Väitöskirja.
- Kotiranta, T. & Virkki, T. 2011. Toimijuus ja sosiaalisen toiminnan teoria. Teoksessa T. Kotiranta, P. Niemi & R. Haaki. Sosiaalisen toiminnan perusta. Helsinki: Gaudeamus, 113-132.
- Kuikka, A. (toim.) 2012. 24/7 Työvoiman turvaaminen vanhustyössä. Viikon jokaisena päivänä ja tuntina. Helsinki: Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto ry. Kehitetyt vanhuspalvelut julkaisuja 1/2012.
- Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. 2012. [Verkkosivusto]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitost. [Viitattu 15.9.2015]. Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttava-tyotoiminta/ohjautuminen>
- Laine, A., Ruishalme, O., Salervo, P., Sivén T. & Välimäki, P. 2012. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: SanomaPro Oy.
- 28.12.2012/916. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.
- 2.3.2001/189. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta.
- 26.6.2015/817. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä.
- 30.12.1997/1412. Laki toimeentulotuesta.

- Lammi-Taskula, J. (toim.) 2011. Sosiaali- ja terveydenhuollon perusteet. 7. uud. p. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Lindberg, E. 7.11.2012. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja julkaistu. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen Kuntaliitto. [Viitattu 15.9.2015]. Saatavana: <http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/uutisia/2012/Sivut/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja.aspx>
- Lindqvist, T., Oksala, I. & Pihlman, M-R (toim.) 2001. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2001:8.
- Luukka, T. 24.6.2015. Suomen työttömyys rajumpaa kuin kertaakaan 15 vuoteen. [Verkkosivusto]. Helsingin Sanomat. [Viitattu 25.3.2016]. Saatavana: <http://www.hs.fi/talous/a1435109369833>
- Marjamäki, O. & Tyrväinen, J. 13.4.2015. Toteutuvatko työttömän oikeudet kuntouttavassa työtoiminnassa? [Blogimerkintä]. [Viitattu 20.9.2015]. Saatavana: <https://sosiaalitarkkailija.wordpress.com/2015/04/13/toteutuvatko-tyottoman-oikeudet-kuntouttavassa-tyotoiminnassa/>
- Moliis, P. 16.4.2015. Kuntouttava työtoiminta jatkuvassa kasvussa. [Verkkosivu]. Helsinki: KL-Kustannus Oy. [Viitattu 17.9.2015]. Saatavana: <http://kuntalehti.fi/kuntauutiset/sote/kuntouttava-tyotoiminta-jatkuvassa-kasvussa/>
- Mäntysalo, R. 2003. Kehittävä työntutkimus – näkökulma kylien asukaskeskeisen suunnittelun kehittämistyöhön. Nordia tiedonantoja (2), 49-60.
- Niemi, P. 2011. Minä itse ja sen määrääminen. Teoksessa T. Kotiranta, P. Niemi & R. Haaki. Sosiaalisen toiminnan perusta. Helsinki: Gaudeamus, 169-197.
- Niiranen, K., Hakulinen, H., Huuskonen, M., Jahkola, A. & Räsänen, K. 2011. Työttömän työelämävalmiuksien tukeminen viranomaisverkostossa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti (48), 38-52.
- Nurmi, L. 2016. Perustuloa kokeillaan 550 eurolla. Aamulehti (88), 16-17.
- Oulun Seudun Mäntykoti ry. Ei päiväystä. TYÖSSÄ ON HYVÄ OLLA- projekti 2008-2013. Onnistunut rekrytointi vanhustenhuoltoon. Loppuraportti. Saatavana: <http://mantykoti.fi/data/documents/TOHO-LOPPURAPORTTI.pdf>
- Pihl, A. 2012. Kuntouttava työtoiminta voimaantumisen katalyyttinä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro-gradu –tutkielma.
- Pohjola, A. 2010. Asiakas sosiaalityön subjektina. Teoksessa M. Laitinen & A. Pohjola (toim.) Asiakkuus sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus, 19-74.

- Rauvola, L. 2009. Realistinen arviointitutkimus turkulaisten työttömien nuorten aktiivisuudesta. Turku: Turun yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos. Sosiaalityön erikoistutkimuskoulutuksen lisensiaatintutkimus.
- Ravimäkiyhdistys ry. Ei päiväystä. Kuntouttava työtoiminta. [Verkkosivu]. [Viitattu 13.10.2015]. Saatavana: <http://www.ravimakyhdistys.fi/palvelut/tyollistymisen-tukeminen/kuntouttava-tyotoimintaoulutuksen>
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa: J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22-56.
- Räsänen, P. 2005. Havaintojen mittaus ja aineiston jäsentämisen metodologia. Teoksessa: P. Räsänen, A-H. Anttila & H. Melin (toim.) Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Jyväskylä: PS-Kustannus. 85-102.
- Sandelin, I., Mattila-Aalto, M. & Lehtoranta, P. 2012. Vaikutelmia monimuotoisesta kuntoutusasiakkuudesta. Kuntoutus (3), 29-31.
- Sarvimäki, A., Heimonen, S. & Mäki-Petäjä-Leinonen, A. (toim.) 2010. Vanhuus ja haavoittuvuus. Helsinki: Edita.
- Sinervo, T., Koponen, E-L., Syrjä, V. & Hietapakka, L. 2013. Hoiva-avustajaselvitys. Joustava koulutus- ja työllistymisväylä sosiaali- ja terveyspalveluiden avustaviin tehtäviin. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:40.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päiväystä. Kuntouttava työtoiminta. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.9.2015]. Saatavana: <http://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013a. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö ja Kuntaliitto. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013b. Työttömien terveydenhuollon järjestäminen. Kirje 19.8.2013.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32.
- Strömberg-Jakka, M. 2012. Miksi sossu ei tee mitään? Teoksessa: M. Strömberg-Jakka & T. Karttunen (toim.) Sosiaalityön haasteet. Tukea ammattilaisten arkeen. Jyväskylä: PS-Kustannus, 140-172.

- Super. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. Ei päiväystä. Henkilöstömitoituslaskuri. [Verkkosivusto]. [Viitattu 25.3.2016.] Saatavana: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/henkilostomitoitukset/henkilostomitoituslaskuri/>
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. – näin haetaan ja sitoutetaan osajia. Helsinki: Tammi.
- Talentia. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 3.3.2016. Sosiaalihuollon ammattihenkilölaki. [Verkkosivusto]. [Viitattu 25.3.2016.] Saatavana: http://www.talentia.fi/tyoelama/ammattit_ja_kelpoisuudet/sosiaalihuollon_ammattihenkilolaki
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. 12.1.2015. Kohti kuntouttavampia työelämäpalveluita (KOPPI). [Verkkosivu]. [Viitattu 14.10.2015]. Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/hankkeet/28161>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Työllisyyskatsaus. Helmikuu 2016. [Verkkosivusto]. [Viitattu 27.3.2016.] Saatavana: https://www.tem.fi/fi-les/44907/TKAT_Helmi_2016.pdf
- 26.1.2001/55 Työsopimuslaki
- Työn Paikka – hanke. Ei päiväystä. Avustavat tehtävät. [Verkkosivu]. [Viitattu 13.10.2015.] Saatavana: <http://www.tyonpaikka.fi/avoimet-paikat/avustavat-tehtavat-hameenlinnan-kaupunki-ikaihmissen-hoito-ja-hoiva-lammi-1>
- Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut – Millainen metodi? Teoksessa: J. Ruusu-vuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 223-241.
- Valvira. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. 2.12.2008. Ammattioikeudet. [Verkkosivusto]. [Viitattu 25.3.2016]. Saatavana: <http://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet>
- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Virkkunen, J., Engeström, Y., Pihlaja, J. & Helle, M. 2001. Muutoslaboratorio. Uusi tapa oppia ja kehittää työtä. 3. uud. p. Helsinki: Edita.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Taustatiedot:

Ikä, koulutus, työkokemus vanhustyössä, ohjauskokemus, onko saanut koulutusta ohjaamiseen, omat työttömyyskokemukset.

Työttömyys:

Miten yleensä itse suhtaudut pitkäaikaistyöttömiin?

Tiedätkö miten työyhteisösi yleensä suhtautuu pitkäaikaistyöttömiin?

Miten työpaikkasi soveltuu mielestäsi työttömien työtoimintapaikaksi?

Ohjauskokemukset:

Millaisia ohjauskokemuksia (positiivisia ja negatiivisia)

Jos negatiivisia kokemuksia, liittyikö niihin jotain positiivista, ts. oppiko itse jotain?

Miten olet kokenut ohjaamisen?

Kehittäminen:

Mitä parannettavaa kuntouttavan työtoiminnan ohjausprosessista löytyy?

Haluaisitko tai tarvitsisitko koulutusta työttömyyteen tai kuntouttavaan työtoimintaan liittyen?

Oletko saanut tai onko sinulla mahdollisuutta saada tukea ja ohjausta kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ohjaamiseen?