



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN KEHITTÄ- MINEN HENKILÖKUNNAN NÄKÖKULMASTA

TE -
KIJÄ:

Minna Kaipainen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma	
Työn tekijä Minna Kaipainen	
Työn nimi Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen henkilökunnan näkökulmasta	
Päiväys	21.11.2018
Sivumäärä/Liitteet	63/2
Ohjaaja(t) Marja-Liisa Rissanen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Hankasalmen kunta, perusturva, sosiaalitoimi	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kuntouttavaa työtoimintaa on tutkittu laajasti palvelunkäyttäjien näkökulmasta, mutta kuntouttavassa työtoiminnassa olevien työntekijöiden näkemykset ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Anneli Janssonin tekemästä sosiaaliryöön pro gradu tutkielmasta ilmenee, että työntekijöiden toimintatavoilla ja vallankäytöllä on merkitystä asiakkaan kokemalle osallisuuden ja valinnanvapauden tunteelle. Työntekijät saattavat myös muodostaa käsityksensä asiakkaasta yhteiskunnallisten yleistysten kautta. Elsa Keskkitalon väitöskirjasta käy ilmi, että henkilöstön asenteilla ja käyttäytymisellä on vaikutusta siihen, miten palvelua tuotetaan ja toteutetaan.</p> <p>Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia näkemyksiä ja kokemuksia henkilöstöllä on kuntouttavasta työtoiminnasta Hankasalmen kunnassa. Tavoitteena on tuottaa tietoa kuntouttavaan työtoimintaan vaikuttavista tekijöistä.</p> <p>Tutkimuksen aineisto muodostui Hankasalmella kuntouttavan työtoiminnan parissa työskentelevien henkilöiden (n=7) teemahaastatteluista. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina ja haastatteluaineisto käsiteltiin induktiivisen sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Tutkimuksen tuloksina voidaan todeta, että kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavat työntekijästä, työyhteisöstä ja organisaatiosta, työympäristöstä, lähijohtajuudesta ja asiakkaasta riippuvat tekijät. Kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavia tekijöitä ovat muun muassa työntekijän vahva ammatillinen osaaminen, empatiakyky, verkostoyhteistyö, tilat ja niiden toimivuus sekä osallistava lähiesimies. Kuntouttavaa työtoimintaa haittaavat niin ikään työntekijästä, asiakkaasta ja organisaatiosta riippuvat tekijät, mutta lisäksi palveluun vaikuttaa kuntakohtaiset ja valtakunnalliset muutokset. Näitä ovat työntekijöiden tiedonpuute, asiakkaiden elämänhallinnan haasteet ja pitkä työttömyyshistoria, julkisen liikenteen vähäisyys ja pitkät välimatkat sekä työpaikkojen vähäisyys. Työntekijät toivovat palveluprosessien kuvauksia ja työnkuvien selkiyttämistä, työnohjausta ja mahdollisuutta ammatilliseen vertaistukeen. Toiveena on työpaikkojen monipuolistaminen sekä laajempi yritys- ja yhdistys-yhteistyö.</p> <p>Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää Hankasalmen kunnassa, mutta myös muissa pienissä kunnissa, joissa esiintyy samansuuntaisia haasteita.</p>	
Avainsanat Kuntouttava työtoiminta, aktiivinen sosiaalipolitiikka, työpajatoiminta	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals			
Author Minna Kaipainen			
Title of Thesis Development of rehabilitative work activities from the staff standpoint			
Date	14.11.2018	Pages/Appendices	63/2
Supervisor(s) Marja-Liisa Rissanen			
Client Organisation /Partners Hankasalmi Municipality, Social work			
<p>Abstract</p> <p>The Act on Rehabilitative Work Experience has been extensively studied from the perspective of the service users, but the views of the workers have drawn less attention. Anneli Jansson´s thesis on social work shows that it is important how employees work and use their power. It is important for the customer´s sense of participation and freedom of choice. Employees may also form their perception of the customer through social generalizations. Elsa Keskitalo made a dissertation the results of which show that attitudes and behavior of the staff have an impact on how the service is produced.</p> <p>The purpose of this thesis was to find out what kind of views and experiences the staff has of rehabilitative work in the municipality of Hankasalmi. The aim of the thesis was to provide information on factors affecting rehabilitative work.</p> <p>The study material consisted of theme interviews with workers (n=7) working in the field of rehabilitation. The interviews were carried out as individual interviews and the interview material was processed through inductive content analysis. Based on the study results, it can be stated that rehabilitative work activities are enabled by a worker, work community and organization, work environment, leadership and client related factors. Factors enabling rehabilitative work include, among other things, the strong professional competence of the employee, empowerment, network co-operation, facilities and their functionality, and an immediate superior with inclusive approach.</p> <p>The act on rehabilitative work experience is also hampered by employee, customer and organization related factors. In addition, the service is affected by local and national changes. These factors include employees´ lack of information, customers´ problems with their life management or long-term unemployment, low public transport, long distances and few openings. The employees wish descriptions of service processes and clarifications of job descriptions, job control and a possibility for professional peer support. There is a desire for diversification of jobs and wider cooperation between companies and associations.</p> <p>The study results can be utilized in the municipality of Hankasalmi, but also in other small municipalities that face similar challenges.</p>			
<p>Keywords</p> <p>The Act on Rehabilitative Work Experience, Active Social Policy, Workshop Activities</p>			

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	5
2	AKTIIVINEN TYÖ- JA SOSIAALIPOLITIIKKA	8
2.1	Kansainvälinen aktivointipolitiikka	8
2.2	Aktiivinen työvoima- ja sosiaalipolitiikka Suomessa.....	10
2.3	Aktiivinen työvoima- ja sosiaalipolitiikka kunnissa.....	12
3	KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA.....	14
3.1	Kuntouttavan työtoiminnan laki.....	14
3.2	Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet, sisältö ja aktivointisuunnitelma	15
3.3	Muut keskeiset lait ja ohjeet	16
4	TYÖPAJATOIMINTA SUOMESSA.....	19
5	HANKASALMEN KUNTA	21
5.1	Kuntatietoa.....	21
5.2	Kuntouttavan työtoiminnan toimipaikat	22
6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	24
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	25
7.1	Laadullinen tutkimus	25
7.2	Teemahaastattelu	25
7.3	Aineiston käsittely ja sisällönanalyysi	26
8	TUTKIMUSTULOKSET	29
8.1	Kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavat tekijät	29
8.2	Kuntouttavaa työtoimintaa haittaavat tekijät.....	35
8.3	Kuntouttavan työtoiminnan muutostarpeet ja kehittämisideat	40
9	POHDINTA.....	43
9.1	Tulosten tarkastelua.....	43
9.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	50
9.3	Johtopäätökset ja ehdotukset jatkokehittämiselle.....	53
	LÄHTEET	56
	LIITE 1: HAASTATTELULUPA	64
	LIITE 2. HAASTATTELURUNKO	65

1 JOHDANTO

Vaikka Suomen työttömyystilanne näyttää tällä hetkellä olevan laskusuunnassa ja voimme todeta, että vaikeimmat 1990 –luvun talouden lama-ajat ovat takanapäin, on osa työttömistä edelleen pysyvästi työ- ja koulutuselämän ulkopuolella. Kun lama-aikana puhuttiin suhdannetyöttömyydestä, tämän päivän Suomea koskettaa rakennetyöttömyys, mikä tarkoittaa, että pitkään työttömänä olleiden henkilöiden osaaminen ei enää vastaa tarjolla olevia työtehtäviä. (Karjalainen, Saikku, Pasari & Seppälä 2008; Parpo 2007, 7, 15.)

1990 -luvulla muutoksia koki sosiaaliturvan ehdollistaminen, jossa työmarkkinatuen ehdoksi asetettiin ikäraja sekä toimeentulotuen saamiselle sanktiot. Saman vuosikymmenen loppupuolella Suomen aktivointipolitiikan yhdeksi osa-alueeksi tuli kuntouttava työtoiminta, mutta vasta vuonna 2001 tuli voimaan varsinainen laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001.) (Karjalainen & Karjalainen 2011, 7.) Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pitkään työttömänä olleille henkilöille ja palvelun tarkoituksena on parantaa henkilöiden elämänhallintaa ja työllistymismahdollisuuksia erilaisten toimenpiteiden avulla. Kuntouttavan työtoiminnan laissa määritellään muassa palvelun sisältö, asiakas-kunta, järjestämistapa ja toteutuminen. (Tilastoraportti 33/2017.)

Suunnitteilla olevan maakunta- ja kasvupalvelu-uudistusten taustalla on aktiivinen sosiaali- ja työvoimapolitiikka, joka kohdentuu erityisesti kuntiin. Kuntouttavaa työtoimintaa ollaan siirtämässä maakuntien järjestämisvastuulle 1.1.2019 alkaen ja samalla kunnille siirtyä myös TE-palveluiden tuottamisvastuu yhdenvertaisesti muiden toimijoiden kanssa. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden määrä on ollut viime vuosina selvässä kasvussa. Määrän kasvua selittää osaksi vuoden 2015 aikana tapahtunut kuntien rahoitusvastuun laajeneminen pitkään työttömänä olleiden työmarkkinatuen osalta ja kunnat ovatkin alkaneet toteuttaa erilaisia aktiivitoimenpiteitä pitkäaikaistyöttömille kustannusten hillitsemiseksi. THL:n raportin mukaan kuntien rahoittama osuus tuesta on noussut vuodesta 2013 vuoteen 2016 215 miljoonasta eurosta aina 425 miljoonaan euroon, joten kyseessä on erittäin suuri menoerä kunnille. (Tilastoraportti 33/2017.)

Kunta voi järjestää kuntouttavaa työtoimintaa omana toimintanaan tai yhdessä toisen kunnan, kuntayhtymän, rekisteröidyn säätiön, yhdistyksen, valtion viraston tai uskollisen yhdyskunnan kanssa (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 28.12.2012/937, §6). Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan järjestää muun muassa työpajoilla, joissa toiminta perustuu yhdessä tekemiseen, yksilö- ja ryhmävalmennukseen, arjenhallinnan- sekä työ- ja opiskelunvalmiuksien vahvistamiseen. Työpajatoiminnan sisältöön ja vaikuttavuuteen vaikuttavat muun muassa kohderyhmän erityistarpeet ja paikallakunnan palvelurakenne. (Bamming 2016, 3; Rautio 2017, 40.)

Kuntouttavasta työtoiminnasta ja sen vaikuttavuudesta on saatavilla kansallisia ja kansainvälisiä raporteja (ks. Karjalainen & Karjalainen 2011, Kallio & Meklin 2002), joiden mukaan palvelun työllisyyspoliittiset vaikutukset kuten siirtymät työhön tai koulutukseen ovat olleet melko heikkoja. Tästä huolimatta aktiivitoimilla, joihin kuntouttava työtoiminta osaltaan kuuluu, on ollut merkittäviä sosiaali- ja hyvinvointipoliittisia vaikutuksia. Kallion & Meklinin (2002) tekemä laaja kunnille suunnattu kyselytutkimus osoitti, että aktiivitoimenpiteisiin osallistuminen on tuonut pitkällä aikavälillä henkilön elämään sisältöä ja edesauttanut myös omaehtoista työnhakua. (Kallio & Meklin 2004, 207-209; Karjalainen & Karjalainen, 2011, 8-9.) Kuntouttavan työtoiminnan työntekijöillä, muun muassa ohjaajilla, on oma roolinsa palvelun vaikuttavuuden kannalta. Muun muassa Ala-Kauhaluoman ym. (2004) tutkimuksen tulosten mukaan työntekijöiden toimintastrategioilla on vaikutusta aktivoinnin ja – suunnitelmien laadinnassa sekä toteutuksessa. Lainsäädännön tulkinnassa on paikkakuntakohtaisia eroja ja lisäksi eroja on löydettävissä työntekijöiden ja asiakkaiden välisistä asenteista ja suhtautumistavoista. Erityisesti raportissa mainittiin erot työkäytännöissä kuten kirjaamisissa, asiakasvalinnoissa ja organisoinnissa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 88.)

Henkilöstön teoilla, arvoilla ja asenteilla on merkitystä myös Björglundin ja Hallamaan (2013) mukaan. He ovat kirjoittaneet kiinnostavan artikkelin ihmisten eettisestä ja kestävästä kannustamisesta työmarkkinoille. Kannustamisteko voi olla joko pakkokeino tai jopa manipulaatiota, jolloin auktoriteettitaho ei huomioi kohteena olevan ihmisen tarpeita tai arvoja. Tehokas kannustaminen tai aktivointi liittyy ihmisen sisäisen motivaation herättämiseen ja näin ihminen voi valita sekä itsensä että kannustajan kannalta myönteisiä vaihtoehtoja. Tähän lopputulokseen vaikuttaa pitkälti se, miten hyvin kannustaja, esimerkiksi ohjaaja, tuntee kannustettavan työttömän henkilön kapasiteetit (tiedon ja intressit) ja saa tämän aktivoitumaan. (Björglund & Hallamaa 2013, 150-153.)

Pienessä Keski-Suomalaisessa Hankasalmen kunnassa lähdettiin vuoden 2017 alussa rohkeasti uudistamaan kuntouttavaa työtoimintaa, jolloin kuntouttava työtoiminta siirtyi kokonaan perusturvan vastuulle. Muutoksilla tavoiteltiin palveluiden parantamista muun muassa sosiaalihuollon työtoimintojen ja työllistymistä tukevien palvelujen yhdistämisellä. Kunnan suurimpia haasteita on työllisyyslanteen heikkeneminen, vuosittainen muuttotappio ja pitkäaikaistyöttömien määrän lisääntyminen, erityisesti yli 50 –vuotiaiden kohdalla. Kunnan työttömyyden hoitoon kuuluvia strategisia tavoitteita vuosille 2017-2020 ovat pitkäaikaistyöttömien työkyvyn kohentaminen ja aktivoinnin varhaisen vaiheen tehostaminen sekä jatkotoimenpiteiden kehittäminen ja työttömien terveystarkastusten jatkaminen. (Hankasalmen kunnan talousarvio 2017 ja taloussuunnitelma 2017-2020).

Opinnäytetyöni aihevalintaan on vaikuttanut osaltaan yli kymmenen vuoden työkokemus erilaisista työllistämistehtävistä useissa kunnissa, jolloin olen työssäni nähnyt yhteiskunnalliset muutokset työllistämistoimissa. Olen alkanut pohtia yhä enemmän toimintatapojen ja työasenteen sekä -motivaation merkitystä asiakkaiden työllistämässä. Kuntouttava työtoiminta aiheena kiinnostaa, motivoi ja antaa myös itselle uutta tietoa aiheesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 77-79.) Syksyllä 2017 kävin keskustelua muutaman kunnan johtohenkilön kanssa mahdollisuudesta kohdentaa opinnäytetyöni Hankasalmen kuntaan ja erityisesti kuntouttavaan työtoimintaa, sillä sain kuulla, että Hankasalmen kunnalla ollaan kehittämässä kuntouttavaa työtoimintaa.

Kuntouttavaa työtoimintaa on tutkittu erityisesti asiakasnäkökulmasta käsin, mutta henkilöstön näkökulmasta katsottuna aihe on jäänyt vähemmälle huomiolle. Kuten edellä esitetystä tutkimustuloksesta ilmenee, on henkilöstöllä iso rooli kuntouttavan työtoiminnan palvelun ja sen sisällön kehittämisessä sekä asiakkaiden siirtymässä kohti heidän henkilökohtaisia tavoitteitaan. Elsa Keskitalo on analysoinut (2008) väitöskirjassaan *Balancing Social Citizenship and New Paternalism* vuonna 2001 voimaantullutta aktivointiuudistusta, lakia kuntouttavasta työtoiminnasta. Keskitalon empiiriseen aineistoon kuuluu lakia toteuttavat työntekijät sekä lain kohteena olevat kansalaiset. Väitöskirjan tulokset osoittavat muun muassa sen, että henkilöstö kokee kuntouttavaan työtoimintaan liittyvät tavoitteet tärkeinä, mutta keinot ja resurssit ovat usein riittämättömät ja laki perustuu pitkälti sanktioihin. (Keskitalo 2008, 7-8.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata kuntouttavaa työtoimintaa Hankasalmen kunnassa henkilöstön näkemysten ja kokemusten perusteella. Tavoitteena on tuottaa tietoa ajankohtaista tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta henkilöstön näkökulmasta katsottuna. Kyseessä on laadullinen kehittämistutkimus, joka osaltaan vastaa kunnan strategiaan tavoitteisiin koskien sosiaali- ja työllisyyspalveluita ja kunnan strategiaan kehittää kuntouttavaa työtoimintaa yhdessä henkilöstön kanssa. Kunnan sosiaalipalveluiden tavoitteita ovat muun muassa palveluprosessien avaaminen moniammatillisella yhteistyöllä, työpajatoimintaa kehittämällä ja työttömien varhaisella aktivoinnilla. (Hankasalmen kunnan talousarvio 2017 ja taloussuunnitelma 2017-2020, 38-39.)

2 AKTIIVINEN TYÖ- JA SOSIAALIPOLITIIKKA

2.1 Kansainvälinen aktivointipolitiikka

Aktiivisen työ- ja sosiaalipolitiikan juuret ovat lähtöisin 1970 –luvun Yhdysvalloista, mutta erityisesti 1980 –luvulla maassa käytiin kriittistä julkista keskustelua ihmisten sosiaalisista oikeuksista, jonka seurauksena alkoi yleisempi keskustelu aktivointiajattelusta (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 26). Yhdysvalloissa kritisoitiin hyvinvointijärjestelmän ideologiaa ja vaadittiin sosiaaliturvan uudistuksia. Tukijärjestelmän ei koettu kannustavan ihmisiä työhön vaan enemmänkin niiden katsottiin aiheuttavan ns. tukiriippuvuutta. Tähän liittyy käsite *workfare*, millä tarkoitetaan toimeentuloturvan tiukkaa työsidonaisuutta, nykyään puhutaan vastikkeellisesta toimeentuloturvasta. Yhdysvalloista on lähtöisin myös toimeentuloturvaan liittyvät tiukat työllistämisehdot. Tiukka työllistämislinja levisi myös Iso-Britanniaan ja Thatcherin hallintokauden jälkeen työväen puolueen (New labour) tunnuslause olikin: ”ei oikeuksia, ilman velvollisuuksia” (Giddens 1998).

Eri maiden välisestä aktivointipolitiikasta on kuitenkin löydettävissä eroja, jotka liittyvät aktivoinnin tavoitteisiin ja keinoihin. Osa Euroopan maiden kansallisista aktivointiohjelmista on niin sanotusti paikallisia, joista esimerkkinä mainittakoon Saksa ja Norja. Kansallisen tason aktivointiohjelmiä (tai lakeja) löytyy myös Tanskasta, Hollannista, Englannista ja Suomesta. Erityisesti Tanskassa ja Hollannissa on aktivoinnin lisäksi kyetty säilyttämään korkea sosiaaliturvataso ja maiden työttömyystaso on laskenut selvästi. Hollannissa työllisyysaste nousi selvästi, kun äidit siirtyivät työelämään osa-aika ja katkotöiden turvin. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 26-27; Julkunen 2013, 27.) Pohjoismaista erityisesti Ruotsi tunnetaan aktiivisesta työvoima-, kasvu- ja suhdannepolitiikasta. Tämä tapahtui pitkälti julkisen sektorin voimakkaan kasvun myötävaikutuksella. Ruotsissa tavoiteltiin täystyöllisyyttä sosiaalidaarisen palkkapolitiikan avulla, mikä tarkoitti kattavaa palkankorotussysteemiä. Lisäksi Ruotsissa panostettiin tukitoimin työvoiman alueelliseen ja ammatilliseen liikkuvuuteen. Tästä syystä Ruotsi houkutteli erityisesti 1960-luvulla myös suomalaisia muuttamaan parempien elinolojen perässä. Samaan aikaan Suomessa suhdanteet heittelivät ja kansantaloutta säädeltiin kireän rahapolitiikan avulla ja kilpailukykyä devalvoitiin. 1960 –luvun Suomeen saatiin työnvälitys, työvoimakoulutus ja liikkuvuusavustus ja 1971 tuli voimaan työllisyyslaki. Lain tavoitteena ei ollut täystyöllisyys vaan se koski erityisesti toimeentulon turvaamista ja työttömyysetuuksien maksamista myös muille kuin ammattiliittojen jäsenille. (Julkunen 2013, 24-25.)

Aktivointipolitiikasta on erotettavissa kaksi päälinjaa: työlähtöinen lähestymistapa (*work-first-linja*) ja inhimillinen lähestymistapa (*human resource*). *Work-first-linja* korostaa työllistymisen ensisijaisuutta ja *human resource-linja* työttömien työllistymisvalmiuksien parantamista koulutuksen ja työkokemuksen avulla. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 27; ks. Keskitalo 2008, 38-43; Theodore & Peck 2001.) Yhdysvalloissa aktivointipolitiikka on *Work-first* –linjan mukaista, missä aktivoinnin tuloksellisuutta mitataan nopealla työllistymisellä ja aktivoinnilla pyritään ensisijaisesti puuttumaan tukiriippuvuuteen. *Human resource-linjan* tavoitteena on lisätä pitkällä tähtäimellä työttömien henkilökohtaisia resursseja ja ehkäistä syrjäytymistä. Eurooppalainen ja Pohjoismainen aktivointipolitiikka perustuu *welfare-to-work* –strategiaan, jossa pyritään työttömien työllistymisvalmiuksien parantamiseen

muuttuvilla työmarkkinoilla. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 27-28; Theodore & Peck 2001.) Tanskassa tunnuslauseeksi nousi ”vähemmän rahaa, enemmän aktiivisuutta”, missä aktiivitoimia kohdistui sekä työhallinnon että sosiaalihuollon asiakkaille. Tämä ns. Tanskan malli tarkoittaa heikkoa irtisanomis- suojaa, mutta hyvää työttömyysturvaa ja aktivointipanoja. (Julkunen 2013, 28; ks. Tiainen 2005.)

Työhön aktivoivassa politiikassa on paljon yhtäläisyyksiä, mikä viittaa siihen, että uudistukset ja ideat ovat siirtyneet eri hyvinvointivaltioista toiseen politiikan oppimisen ja asiantuntijayhteisöjen kautta OECD:n ja EU:n kautta. (Keskitalo & Karjalainen 2013, 11; Taylor-Gooby 2005.) Aktivointipoli- tiikka ja -ohjelmat ovat saaneet osakseen monenlaista kritiikkiä ja keskustelua käydään aktivoinnin velvoittavuudesta ja pakollisuudesta. Työttömyyden kasvaessa työllistymisnäkökulmat ovat heikot, jol- loin myös aktivointi on haasteellista. Myös aktivoinnin vaikuttavuuden ja tulosten arviointia vaikeut- taa usea eri tekijä. Ensinnäkin vaikuttavuuden arvioinnissa olisi huomioitava ulkoisten tekijöiden mahdolliset vaikutukset. Toiseksi aktivoinnin toimeenpano vaihtelee alueittain ja kolmanneksi tulok- sia arvioitaessa voidaan valita henkilöt, joiden tilanne vaikuttaa paremmalta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 28-29; Clasen & Van Oorshot 2002.) Euroopan maissa tehdyissä tutkimuksissa on osoitettu, että velvoittava tai vastikkeellinen aktivointi ei ole tehokasta vaan niillä on ollut enemmänkin ihmis- ten sosiaaliseen hyvinvointiin liittyviä vaikutuksia (Karjalainen & Saikku 2008, 75).

Vuoden 1997 Euroopan työllisyysstrategian mukaisesti EU:n jäsenvaltiot sitoutuivat kaikkia koske- viin, yhteisiin työllisyyspoliittisiin tavoitteisiin. Tuolloin Euroopan komissio korosti erityisesti pitkäai- kaistyöttömyyden torjumista ja sen haitallisia vaikutuksia sekä yksittäiselle henkilölle että julkisen talouden kasvulle. (Employment, social affairs & inclusion) *EU:n myötä alkoi uudelleen ajattelu, jossa ongelmaksi ei koettu niinkään työttömyyttä vaan syrjäytymistä (eksluusio) ja tavoitteena oli toimeentulon turvaaminen sijaan osallistaminen (inkluisio)* (Julkunen 2013, 28-29).

Eurooppa 2020 -strategia on EU: n kasvu- ja työllisyysstrategia nykyiselle vuosikymmenelle. Se ko- rostaa älykästä, kestävä ja osallistavaa kasvua keinona ratkaista Euroopan talouden rakenteelliset heikkoudet, parantaa sen kilpailukykyä ja tuottavuutta sekä tukea kestävä sosiaalista markkinata- loutta. (European 2020 strategy.) Euroopan työllisyys- ja sosiaalinen kehityssuunta on vuoden 2018 aikana muuttunut yhä myönteisemmäksi ja työssäkäyvien ihmisten määrä EU:ssa ei ole koskaan ol- lut yhtä korkealla tasolla. Lähes 238 miljoonalla ihmisellä on työpaikka. Euroopan neuvosto on esit- tänyt erilaisia ratkaisuja pitkäaikastyöttömyyden hoitoon muun muassa edistämällä työttömien kir- jaamista työvoimapaikalle ja jokaiselle mahdollisuutta saada yksilöllinen perusteellinen arviointi omista mahdollisuuksistaan ja tarpeistaan käsin. Komissio ehdottaa, että työttömien integraatiosopi- muksiin tulee sisällyttää yksilöity suunnitelma, joka sisältää mentorointia, tukea työnhakuun, asumi- seen, kuljetuksiin, lapsiin ja kuntoutukseen sekä ohjauksen jatkokoulutukseen. Nämä tukipalvelut tulisi löytyä yhteisestä tukipisteestä. Jäsenvaltiot ovat sitoutuneet aktiiviseen osallistumiseen ja kumppanuuteen työnantajien kanssa, joiden olisi oltava entistä paremmin mukana pitkäaikaistyöttö- mien työssäkäynnin löytämisessä. Lokakuussa 2016 kaikkien EU: n jäsenvaltioiden työllisyysministe- rit hyväksyivät puitteet neuvoston suosituksen täytäntöönpanon valvomiseksi. (European Commis- sion)

2.2 Aktiivinen työvoima- ja sosiaalipolitiikka Suomessa

Aktiivinen sosiaalipolitiikka on edennyt maassamme valtakunnallisella tasolla virallisten sosiaalipoliittisten linjauksien ja strategisten kehysten mukaisesti. Työllisyyspolitiikka ja työllisyyspalvelut ovat olleet perinteisesti valtion toiminta-alueeseen kuuluvia, jota hoitivat työvoimaviranomaiset ja paikalliset työvoimatoimistot. Kunnat ovat tulleet pikkuhiljaa mukaan. (Keskitalo 2012, 64.) Suomen työvoimapolitiikan muutosprosessi, johon on liittynyt aktiivisia ja kannustavia politiikkamuutoksia on ollut merkittävä jo 1990-luvun lamasta lähtien. Tuolloin työttömyyden lisääntymistä vastaan koettiin taistella erilaisilla työvoima- ja sosiaalipoliittisilla uudistuksilla kuten lisäämällä työttömien velvollisuuksia sekä tiukentamalla työttömyysturvan saannin ehtoja. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 21.)

Vuonna 1995 pääministeri Paavo Lipposen hallituksen talouspolitiikan päätavoitteena oli alentaa aktiivisen työvoimapolitiikan avulla työttömyyttä muun muassa lisäämällä työllisyysmäärärahoja, tuemalla työttömien aktiivista hakeutumista koulutukseen ja työmarkkinoille sekä tehostamalla yhteiskunnan järjestämien työ- ja koulutuspaikkojen tarjontaa. Muita toimenpiteitä olivat työhallinnon palvelujen tehostaminen yksilöllisempien työvoimapolitiikkatoimien takaamiseksi ja kannustinloukkujen yhteensovittaminen. (Pääministeri Paavo Lipposen hallituksen ohjelma 13.4.1995.) Vuosien 1996 ja 1998 aikana kehitettiin ja tehostettiin asiakaslähtöistä palvelua ja tehtiin suhteellisen ”rankkojakin” työhön aktiivisia uudistuksia. Vuonna 1996 työn vastaanottamisesta kieltäytymisestä seurasi toimeentulotuen alentaminen ja ilman koulutusta olevilta nuorilta voitiin pidättää työmarkkinatuki määrääjäksi. Vuonna 1996 työmarkkinatuelle laadittiin aktivointiehto, jolloin yli 500 päivää työttömänä ollut oli velvollinen osallistumaan aktiivitoimiin. Vuonna 1998 otettiin käyttöön määrääjain tehtävät työnhakuhaastattelut ja –suunnitelmat. (Keskitalo & Karjalainen 2013, 13-14.) Vuonna 2001 voimaantullut laki kuntouttavasta työtoiminnasta oli osa Lipposen toisen hallituksen (1999-2003) työhön aktiivisia ja kannustavia uudistuksia. Näin kuntouttava työtoiminta tuli osaksi sosiaalihuoltolain mukaisia sosiaalipalveluita. Kuntaliitto (kunnat) vastusti uudistusta, siitäkin huolimatta, että valtio kohdensi kunnille valtionosuudesta lisäresursseja. Kunnissa kuitenkin pelättiin resurssien riittämättömyyttä. (Keskitalo 2012, 64; ks. Aktiivinen sosiaalipolitiikka –työryhmä 1999.)

Matti Vanhasen hallituksen vuoden 2003 ohjelman työllisyyspoliittisina tavoitteina oli työllisyyden lisääminen ja 75 %:n työllisyysasteen saavuttaminen. Maailmantalouden kasvunäkymät olivat tuolloin heikot ja Suomen talouden kasvu hidasta. Hallituksen pyrkimyksenä oli kaventaa alueellisia kehityseroja ja lisätä työpaikkojen määrää erityisesti niillä alueilla, missä työttömyys oli suurinta. Tavoitteina oli myös koulutuksen tehostaminen ja vaikeasti työllistyvien osaamistason kohentaminen. Lisäksi tarkoitus oli kannustaa ihmisiä aktiivisempaan työnhakuun ja aikaistaa työmarkkinoille tuleamista. Vanhasen hallituksen työllisyysohjelman painopisteinä oli rakenteellisen työttömyyden alentaminen ja työvoiman tarjonnan edistäminen. Erillisen työllisyysohjelman mukaan kehitettiin työllisyyden hoidosta vastaavien viranomaisten alueellista yhteistyötä, jossa yhdistyivät työvoimatoimisto, kunnat, sosiaali- ja terveystoimi, nuorisotoimi, KELA ja muut asiantuntijat. Tarkoituksena oli, että jokaiselle pitkäaikaistyöttömälle laaditaan yksilöllinen aktivointiohjelma ja alle 25-vuotiaalle järjestetään koulutus-, työharjoittelu- tai työpaikka 3 kuukauden työttömyyden jälkeen. (Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma 24.6.2003, 10-11, 51.)

EU-yhteistyö toi vuosituhaten vaihteessa Suomeen aktiivisen sosiaalipolitiikan käsitteen. Tuolloin Suomen työllisyys- ja sosiaalipolitiikassa alettiin aktiivisemmin keskustella työttömyyteen liittyvistä velvoitteista ja oikeuksista. Aktiivinen työvoimapolitiikka toi uudistuksia, joiden myötä Suomeen vaikiintuivat työvoiman palvelukeskukset ja kuntien rooli työllisyyden hoidossa alkoi kasvaa. (Karjalainen 2008, 10, 14.) Vuonna 2002 käynnistyivät varsinaiset työllisyys- ja sosiaalipolitiikan uudistukset, kun työvoimahallinto aloitti 18 kunnassa yhteispalvelukokeilun, jonka tavoitteena oli tarjota paikallisesti lisäresursseja työttömien asioiden hoitoon. Yhteispalvelupisteissä (TYP) yhdistyivät kuntien sosiaali- ja terveystoimi, työvoimatoimisto ja Kela. Vuonna 2003 hallitusohjelmassa työllisyysohjelman tavoitteeksi asetettiin rakenteellisen työttömyyden alentaminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Vuonna 2004 maahan perustettiin 10 palvelukeskusta, jotka pystyivät laajojen yhteistyöverkostojensa avulla tukemaan asiakkaiden elämänhallintaa sekä tarjoamaan erilaisia aktiivisia ja kuntouttavia palveluja. Vuosien 2004-2006 aikana perustettiin maahan 40 työvoiman laajemman yhteistyöverkoston palvelukeskusta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004; 25-26.)

Vuonna 2006 tuli voimaan työmarkkinatuen aktivointiuudistus, jonka tarkoitus oli saada kuntia yhä enemmän mukaan pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen ja aktivointiin, jossa painopiste oli palvelujärjestelmän aktivoinnissa. Uudistuksen keskeistä sisältöä oli työmarkkinatuen lakkauttaminen ilman määräaika, jos työtön kieltäytyy työstä ilman painavaa syytä. Lisäksi uudistus koski työmarkkinatuen rahoitusta, jossa pitkäaikaistyöttömien (yli 500 päivää) passiivisen tuen rahoittaisivat puoliksi valtio ja kunnat. Työvoimatoimistoja veloitettiin yhä tarkempaan profilointiin ja tuettuun työhön tuli käyttöönsä palkkatuki. (Keskitalo 2012, 67; Ylikännö 2011, 231.)

Vuonna 2011 Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa oli jälleen työnteon esteiden ja työllistymisen kynnysten poistaminen ja kannustettavuuden lisääminen. Hallitusohjelmassa tavoiteltiin työelämän joustoja, tuottavuuden ja osatyökykyisten työnteon mahdollisuuksien parantamista. Tarkoitus oli lisätä työttömien osallistumista koulutukseen, palkkatuetuun työhön ja muihin palveluihin työllisyysasteen nostamiseksi. Lisäksi tarkoituksena oli reagoida nopeasti suhdannemuutoksiin, jolloin työpaikkansa menettänyt sai nopeasti uutta työtä ja näin estettiin työttömyyden pitkittyminen. Kataisen hallitusohjelma toteutti nuorten yhteiskuntatakuun, jossa muun muassa lisättiin työvoima- ja oppisopimuskoulutusta. Etsivän nuorisotyön toiminta laajentui koko maahan ja samalla kehitettiin nuorten työpajatoimintaa. Työvoimapolitiikan laatua parannettiin määrittelemällä työvoimapolitiikalle laatu-kriteerit ja resursseja lisättiin työkyvyn arviointeihin ja ammatilliseen kuntoutukseen liittyviin palveluihin. Kataisen hallituksen aikaan toteutettiin kuntakokeilu, jonka tavoitteena oli pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen ulottamalla työ- ja elinkeinohallinnon, Kelan ja kuntien yhteinen työvoiman palvelukeskusmalli koko maahan. Palvelukeskusten rahoitus turvattiin ja säädettiin lailla. (Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011, 8, 45-47.)

Vuonna 2015 Sipilän hallituskauden alussa tavoitteena oli nostaa työllisyysaste 72 prosenttiin. Hyvinvointipalveluiden ja tulonsiirtojen rahoituksen turvaamiseksi hallitus on toteuttanut työn kannustavuutta, työllistämisen houkuttelevuutta, työvoimahallinnon toimivuutta ja kilpailukykyä parantavat uudistukset. Sipilän hallitusohjelman 2025 –kärkihankkeiden tavoitteina on ollut muun muassa työn

vastaanottamista estävien kannustinloukkujen purkaminen ja rakenteellisen työttömyyden alentaminen sekä työvoimahallinnon uudistaminen työllistymistä tukevaksi. Sosiaali- ja työttömyysturvan uudistamistavoitteina on ollut jälleen työn vastaanottamisen kannustinloukkujen purkaminen, työttömyysjaksojen lyhentäminen, rakenteellisen työttömyyden alentaminen ja julkisten voimavarojen säästöt. Sipilän hallituksen tavoitteena on ollut luoda osallistavan sosiaaliturvan malli, työttömyysturvan uudistaminen, työmarkkinoiden kohtaanto-ongelman helpottaminen, passivoivien toimien purkaminen, työvoimahallinnon tulkintojen yhdenmukaistaminen sekä työvoimahallinnon resurssien painottaminen aktivointitoimenpiteisiin. Hallituksen tavoitteena on ollut tehdä toimenpiteitä työvoimajärjestelmän kokonaisvaltaiseksi uudistamiseksi. (Valtioneuvosto) Vuonna 2015 kuntouttavaan työtoiminnan lakiin tuli uusi muutos, joka koski työtoiminnan viikottaista kestoja. Aiemmin palveluun saattoi osallistua viitenä päivänä viikossa, mutta muutoksen myötä osallistumispäivien määrää laskettiin neljään. Tällä tavoiteltiin kuntien kustannusten vähentämistä. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja.)

Nykyinen Suomen aktiivinen sosiaalipolitiikka/kuntouttava työtoiminta sisältää tiettyjä elementtejä sekä work-first- linjasta että human resource-linjasta. Kuntouttava työtoiminta sisältää työn velvoitteen, mutta lisäksi ohjauksen ja kuntoutuksen eli inhimillisen (human capital) –lähestymistavan. (Karjalainen 2008, 14.) Tämän päivän Suomessa aktiivitoimista keskustelu on moniulotteisempaa ja laajempaa, jossa korostuvat aktiivisen kansalaisen merkitys, työ, koulutus, inhimillinen pääoma ja sosiaalinen osallisuus. Sosiaalinen investointi tarkoittaa, että erityisesti heikossa asemassa olevan kansalaisen asema voi vahvistua. (Keskitalo & Karjalainen 2013, 15-16.)

2.3 Aktiivinen työvoima- ja sosiaalipolitiikka kunnissa

Kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen ja uudistuksiin ovat vaikuttaneet pitkittynyt työttömyystilanne, köyhyyden lisääntyminen, huono-osaisuuden kasaantuminen sekä työllisyys-, talouspolitiikan ja sosiaalipolitiikan erilaiset toimet ja luonne. Työhallinnolla on aina ollut vahva rooli kuntouttavan työtoiminnan ja aktivointipolitiikan kehittämiseen. Aktivointitoimien toimeenpanoon tuli työhallinnon lisäksi mukaan myös kuntien sosiaalitoimi. Kunnan järjestämässä kuntouttavassa työtoiminnassa suuri osa asiakkaista onkin sekä työhallinnon että kunnan sosiaalitoimen asiakkaita (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 21; Karjalainen & Karjalainen 2011, 7; Parpo 2007, 26.) Vuoden 2001 kuntouttavan työtoiminnan lakiuudistus oli selvä osoitus hallituksen halusta toteuttaa keskitettyä politiikkaa. Valtio halusi näin lisätä paikallisviranomaisten roolia pitkäaikaistyöttömien ja nuorten työttömien aktivoinnissa. Tuolloin ongelmana ei niinkään ollut yksittäisten ihmisten aktivointihalukkuus vaan instituutioiden haluttomuus toteuttaa aktivoivaa politiikkaa. Tämän lisäksi kuntien kesken esiintyi paikallisesti suuria vaihteluja työllistämiseen liittyvissä aktivointitoimissa. (Keskitalo 2008, 111; van Berkel & Roche 2002.)

Passiivisessa työvoimapolitiikassa on kyse siitä, että työttömälle henkilölle taataan taloudellinen turva, johon on aiemmin riittänyt henkilön ilmoittautuminen työttömäksi työnhakijaksi. Kun henkilölle tarjotaan taloudellisen turvan lisäksi mahdollisuus/velvollisuus osallistua erilaisiin aktivointitoimenpiteisiin, on kyseessä aktiivinen työvoimapolitiikka. Aktiivisen työvoimapolitiikan oli tarkoitus edistää työn tarjontaa niille osatyömarkkinoille, joilla oli työvoiman kysyntää. Aktivoiva ote oli

vuonna 1997 yksi EU:n työllisyysstrategian linjauksista. Aikaa myöten työttömyys on yhä pitkäkestoisempaa ja sisällöltään erilaista, jolloin aktivointiin on liitetty erilaisia sosiaalipoliittisia toimenpiteitä. (Parpo 2007, 24-25.)

Yleinen keskustelu aktiivisen sosiaalipolitiikan sisällöstä ja tavoitteista keskittyy useimmiten kuntien tuottamaan kuntouttavaan työtoimintaan. Vappu Karjalainen (2008, 14) on esittänyt, että yhdeksi lähestymistavaksi nostettaisiin myös niin sanottu "elämä ensin" (life first) lähestymistapa, jossa korostetaan erityisesti vaikeasti työllistyvien tukitoimia. Näitä ovat muun muassa työ- ja toimintakyvyn tukeminen, sosiaaliturvan kannustavuus, kunnan tukitoimet ja sosiaalinen kuntoutus. (Karjalainen 2008, 14.) Karjalaisen (2008) mukaan kuntien sosiaalitoimen työntekijät ovat saaneet pikku hiljaa tuekseen kunnassa vahvistuvia työllistämispalveluyksiköitä ja näin ollen työllistämisasiota tarkastellaan yhä enemmän kokonaisuutena (Karjalainen 2008, 10). Näin on tapahtunut myös Hankasalmen kunnassa, jossa kuntouttava työtoiminta liitettiin osaksi perusturvaa ja erityisesti sosiaalitoimea.

Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Linqvist ja Parpo (2004) tekivät laajan arviointitutkimuksen kuntouttavan työtoiminnan lain tavoitteiden toteuttamisesta ja toimeenpanon vaatimien resurssien riittävydestä. Tutkimus liittyi Stakesin hyvinvointireformien ja syrjäytymisen tutkimukseen ja Kuntoutussäätiön työttömyyden tutkimukseen. Tutkimusraporttiin tulosten mukaan kuntouttavan työtoiminnan lakiuudistusta on kiitelty muun muassa siitä, että sen myötä toimijoiden, erityisesti työvoima- ja sosiaaliviranomaisten, välinen yhteistyö on tiivistynyt. Laki selkiytti asiakkaiden oikeuksia ja velvollisuuksia ja sen ajateltiin edistävän myös yhdenvertaisuutta. Kritiikki kohdentui lainsäädännön yksityiskohtaisuuteen ja toiminnan tarkkaan määrittelyyn sekä lisääntyneeseen byrokratiaan. Lisäksi aktivoinnin tavoitteiden ja keinojen välillä koettiin ristiriitaisuutta sillä työllistämismahdollisuudet vaihtelevat paikkakunnittain hyvinkin paljon. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 19, 56-59, 62.)

Kunnan kannalta lakiuudistus on merkinnyt uutta aktivoivaa toimintamallia, muun muassa aktivointisuunnitelman käyttöönottoa, joka lisää työn suunnitelmallisuutta asiakkaiden sekä palvelujärjestelmän aktivoinnin osalta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 73.) Kunnissa saattaa olla useita tahoja, jotka järjestävät kuntouttavan työtoiminnan palveluja ja niiden sisällöt ovat moninaisia, joihin voi sisältyä yksilö- ja ryhmävalmennusta, elämänhallintaa – ja toimintakykyä tukevaa toimintaa sekä toimintaa työpajoilla ja "oikeilla työpaikoilla". Kuntouttava työtoiminta ei kuitenkaan saisi koskaan korvata työtai virkasuhteista työtä, minkä arvioiminen on koettu haasteelliseksi. (Pöyhönen 2016, 2-4.)

3 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

3.1 Kuntouttavan työtoiminnan laki

Vuonna 1999 kuntouttavasta työtoiminnasta laadittiin lakiesitys ja sen aikaisen hallitusohjelman tavoitteiden pohjalta asetettiin työryhmä, jonka tehtävänä oli valmistella uusia aktiivisen sosiaalipolitiikan toimenpiteitä työllisyysasteen nostamiseksi sekä syrjäytymisen ja köyhyyden estämiseksi. Eduskunta hyväksyi lakiehdotuksen vuoden 2000 lopulla ja laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) tuli voimaan vuoden 2001 syyskuun alussa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 22.)

Kuntouttavan työtoiminnan lain taustalla vaikuttaa toiminnallinen ihmiskäsitys, jossa työttömyyttä tarkastellaan yksilön kokemuksen toiminnan ja sen muutoksen kautta. Kuntoutus on ihmisen muutokseen tukemista, jossa kuntouttajan tehtävänä on erilaisten toimenpiteiden kautta mahdollistaa asiakkaan tavoitteiden toteutumista. Parhaimmillaan ihminen saa voimaantumisen kokemuksia, jotka syntyvät hänen oman toiminnan kautta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 94-95. ks. Matinvesi 1994.)

Kuntouttavan työtoiminnan laissa (189/2011, 28.12.2012/937) säädetään niistä toimenpiteistä, joilla voidaan parantaa pitkään työttömänä olevan (työmarkkinatuella tai toimeentulotuella) henkilön edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työllistämistavoitteen lisäksi tarkoitus on edistää henkilön mahdollisuuksia osallistua koulutukseen tai muuhun työhallinnon tarjoamaan toimenpiteeseen. Laissa on määritelty henkilön oikeudet ja velvollisuudet ja kyseessä on kunnan järjestämä toiminta. Lakia kuntouttavasta työtoiminnasta sovelletaan niihin toimeentulotukea pääasiallisena tulonaan saaviin asiakkaisiin, joille myönnetään toimeentulotukea työttömyyden aiheuttaman tulottomuuden vuoksi. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2012, §1; Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja).

Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan järjestää 3-24 kuukauden mittaisiksi jaksoiksi kerrallaan. Henkilön on osallistuttava palveluun vähintään yhtenä ja enintään neljänä päivänä kalenteriviikossa ja päivän pituus on oltava vähintään neljä tuntia. Palveluun voi osallistua 230 päivänä 12 kuukauden aikana eikä palvelulla saa korvata työ- tai virkasuhteessa tehtävää työtä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 28.12.2012/937, §13, §14.) Henkilöllä on mahdollisuus saada palvelun aikana työmarkkinatuen lisäksi kulukorvausta ja matkakorvausta (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 28.12.2012/937, §2). Kuntouttavan työtoiminnan aikana henkilölle voidaan järjestää työtoiminnan lisäksi työ- ja toimintakyvyn arviointeja sekä muita tukipalveluita (Karjalainen & Karjalainen 2011, 5).

Kunta voi järjestää kuntouttavaa työtoimintaa omana toimintanaan tai yhdessä toisen kunnan, kuntayhtymän, rekisteröidyn säätiön, yhdistyksen, valtion viraston tai uskollisen yhdyskunnan kanssa. Kunta saa kustannuksista korvausta valtion työllisyysmäärärahoista 10,09 euroa päivää ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvaa henkilöä kohti. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 28.12.2012/937, §6, §24.) Tämän lisäksi valtio osoittaa kunnille rahaa laskennallisen sosiaali- ja terveydenhuollon valtionosuuksien kautta. Kuntien tulee myös itse kohdentaa voimavaroja kuntouttavan työtoiminnan

järjestämiseen. Kuntien vastuulle jää työmarkkinatukimenoista puolet yli 300 päivää työttömän olleiden kohdalla ja 70 prosenttia yli 1000 päivää työmarkkinatukea saaneiden kohdalla. Maksuvelvollisuutta ei ole mikäli henkilö osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan tai vaikkapa työkokeiluun tai työnhakuvalmennukseen. Kuntouttavaa työtoimintaa koskevan lain toimeenpanosta kunnille aiheutuvat kustannukset kuten aktivointisuunnitelman tekeminen tai kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ovat valtionosuuteen oikeuttavia menoja. (THL-kuntouttavan työtoiminnan käsikirja/toiminnan rahoitus.)

3.2 Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet, sisältö ja aktivointisuunnitelma

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu, jonka lainsäädännöstä ja kehittämisestä vastaa sosiaali- ja terveysministeriö. Toiminnan tavoitteena on tukea ja parantaa henkilön työ- ja toimintakykyä, ehkäistä työttömyydestä aiheutuvia kielteisiä vaikutuksia, vahvistaa henkilön elämänhallintaa ja arjentaitoja sekä ehkäistä syrjäytymistä tarjoamalla mahdollisuuden osallistua työtoimintaan. (STM.) Kuntouttavaa työtoimintaa valvoo aluehallintovirasto (AVI), joka on sosiaalihuollon alueellinen ohjaus-, lupa- ja valvontaviranomainen. AVI:n tehtävin kuuluu muun muassa kantelun käsittelyt sekä ohjaus ja valvonta. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira ohjaa aluehallintovirastoja ja kuntia toimialansa lainsäädännön toimeenpanossa sekä valvoo sen toteuttamista. (Valtioneuvosto 2014.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportin (2017) mukaan Suomessa vuonna 2016 kuntouttavaan työtoimintaan osallistui noin 41 700 henkilöä, mikä oli noin 1,2 % prosenttia koko maan 15-65 –vuotiaasta väestöstä. Palveluun osallistuneiden määrä on kasvanut selvästi, sillä vuonna 2013 vastaava luku oli 24 200 henkilöä. (Tilastoraportti 33/2017.) Kuntouttavan työtoiminnan työllistämisaikutukset ovat jääneet melko vähäisiksi. Kun verrataan kuntien osarahoittamaa työmarkkinatuen saavien pitkäaikaistyöttömien määrää, on kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden osuus tästä noin 30 %. THL:n raportista ilmenee, että yleisin kuntouttavaan työtoimintaan osallistumisen syy oli työttömyysturvan kesto ja yleisimmät toteuttamistavat olivat työllistämisyksikössä tai tavallisessa työyhteisössä toteutettu työtoiminta. Kuntouttavan työtoiminnan jaksen jälkeen henkilö siirtyi yleisimmin uudelle kuntouttavan jaksolle tai palkkatyöhön, palkkatuettuun työhön tai työkokeiluun. (Tilastoraportti 33/2017.) Palvelun on todettu merkittävästi parantavan asiakkaan elämänhallintaa ja osallisuutta. Usea kuntouttavaan työtoimintaan osallistunut henkilö on voinut parantaa viikko- ja päivärytmiä säännöllisemmäksi, mielenvirkeys on lisääntynyt ja asiakas voinut olla osallisena oman elämän päätöksissään. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 106.)

Lakiuudistuksen mukaisilla toimenpiteillä kuten aktivointisuunnitelmalla, pyrittiin lisäämään henkilön työmarkkinaresursseja, elämänhallintaa ja työkykyä. Tavoitteena oli myös aikaistaa viranomaisen puuttumista, lisätä kuntien vastuuta aktivoinnin osalta sekä vahvistaa kuntien ja työvoimahallinnon keskinäistä yhteistyötä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 23.) Aktivoinnilla tarkoitetaan niitä yhteiskuntapolitiikan toimenpiteitä, joilla arvioidaan henkilön työttömyys- ja sosiaaliturvaan liittyviä oikeuksia ja

velvollisuuksia. Työttömyysturvaan liittyvä ajallinen aktivointiehto velvoittaa siten henkilön osallistumaan aktiivitoimiin ja kieltäytymisestä aiheutuu henkilölle sanktioita kuten työttömyysetuuden menettäminen. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 7.)

Työllistämisen edistämisen välineenä toimii aktivointisuunnitelma, jonka laativat yhdessä työ- ja elinkeinotoimisto, kunta ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva henkilö. Aktivointisuunnitelmassa tarkennetaan toimenpiteitä, toiminnan sisältöä, tavoitteita sekä palvelun kestoa. Aktivointisuunnitelmaan sisällytetään henkilön työ- ja koulutushistoriaa sekä mahdollisesti arviointia aiempien julkisten työvoimapalveluiden vaikuttavuudesta. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 28.12.2012/937, §1, §8.) Kun aktivointisuunnitelmaan tai monialaiseen työllistymissuunnitelmaan sisältyy kuntouttava työtoiminta, on siihen kirjattava myös toiminnan järjestämispaikka, palvelun päivittäinen ja viikottainen kesto, alkamisajankohta, jakson pituus, muut sosiaali-, terveys-, koulutus- ja kuntoutuspalvelut, väliarvioinnit sekä jatkotoimenpiteistä päättämisen ajankohta (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 28.12.2012/937, §9).

Työ- ja elinkeinotoimisto saa Kelalta tiedot niistä henkilöistä, joiden osalta tulee aloittaa aktivointitoimenpiteet. Ennen toiminnan aloittamista tulee työ- ja elinkeinotoimiston kuitenkin varmistaa, että henkilön kanssa on tehty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 2 luvun 6 §:n mukainen työllistymissuunnitelma. Myös kunnan on ennen toiminnan aloittamista varmistettava, että edellä mainittu työllistämissuunnitelma on laadittu ja henkilölle on varattu tilaisuus työnhakijan haastatteluun. Kunta ryhtyy toimenpiteisiin aktivointisuunnitelman osalta, mikäli edellä mainittuja toimenpiteitä ei ole tehty. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 28.12.2012/937, §5.)

3.3 Muut keskeiset lait ja ohjeet

1.4.2015 astui voimaan uusi sosiaalihuoltolaki, jossa määriteltiin kuntouttava työtoiminta sosiaalipalveluksi ja sen myötä sosiaalihuollon asiakkaalle on muun muassa nimettävä asiakkuuden ajaksi oma työntekijä. Sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) tarkoituksena on osaltaan edistää ja ylläpitää hyvinvointia ja osallisuutta sekä vähentää eriarvoisuutta. Laki velvoittaa turvaamaan kaikille yhdenvertaiset, riittävät ja laadukkaat sosiaalipalvelut sekä muut hyvinvointia edistävät toimenpiteet. Erilaisia ratkaisuja ja toimintatapoja arvioitaessa on otettava huomioon muun muassa asiakkaan toiveet ja valmiudet liittyen koulutukseen, osallisuuteen tai työelämään. Rakenteellinen sosiaalityö turvaa sosiaalista hyvinvointia, tiedon välittymistä sekä sosiaalihuollon asiantuntemuksen hyödyntämisestä hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Sosiaalihuollon asiantuntemus tulee näin osaksi kunnan muiden toimialojen suunnittelua. Rakenteellinen sosiaalityö lisää yhteistyötä yksityisten palveluntuottajien ja järjestöjen kanssa paikallista sosiaalityötä sekä muuta palvelu- ja tukivalikoimaa kehittäen. Laissa on määritelty monialainen yhteistyö, jonka mukaan *”palvelutarpeen arvioimiseksi, päätösten tekemiseksi ja sosiaalihuollon toteuttamiseksi toimenpiteistä vastaavan sosiaalihuollon viranomaisen on huolehdittava siitä, että käytettävissä on henkilön yksilöllisiin tarpeisiin nähden riittävästi asiantuntemusta ja osaamista”*. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, §2, §4, §7, §41.)

Työ- ja elinkeinoviraston asettama ohjausryhmä valvoo valtakunnallista ohjausta. Monialaisen yhteispalvelun asiakasrekisteriin voidaan tallentaa muun muassa henkilön ammatilliseen osaamiseen, palveluntarpeeseen ja työllistymiseen liittyviä tietoja. (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014, §1-§9.)

Työttömyysturvalaki (30.12.2002/1290) turvaa työttömyyspäivärahalla ja työmarkkinatuella työttömyydestä aiheutuvia taloudellisia menetyksiä, jotta työttömällä työnhakijalla on taloudelliset mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa omia edellytyksiään päästä tai palata työmarkkinoille. *"Etuuden saajan yleisenä velvollisuutena on hakea aktiivisesti työtä ja koulutusta, antaa työ- ja elinkeinotoimistolle ammatillista osaamistaan, työhistoriaansa, koulutustaan ja työkykyään koskevat tiedot ja selvitykset, toteuttaa yhdessä työ- ja elinkeinotoimiston kanssa laadittua työllistymissuunnitelmaa sekä tarvittaessa hakeutua ja osallistua työllistymistään edistäviin palveluihin ja toimenpiteisiin"* (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290. luku 1 §1, §2, §3).

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionavustuksesta (3.8.1992/733) § 4:n mukaan kunta voi järjestää sosiaali- ja terveydenhuolto alaan kuuluvat tehtävät joko itse, yhteisopinmuksen muiden kuntien tai yksityisten palveluntuottajien kanssa. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionavustuksesta 3.8.1992/733, luku 1 §4.)

Kuntouttavaan työtoimintaa osallistuvilla on terveydenhuoltolain (1326/2010) mukaan oikeus ilmaiseen terveysneuvontaan ja terveystarkastuksiin, joilla tuetaan henkilön työ- ja toimintakykyä, sairauksien ehkäisyä ja edistetään mielenterveyttä ja elämänhallintaa. Lain mukaan kunnan on järjestettävä tarpeelliset terveystarkastukset alueensa asukkaille, myös opiskelu- tai työterveyshuollon ulkopuolelle jääville nuorille ja työikäisille, heidän terveytensä ja hyvinvointinsa seuraamiseksi ja edistämiseksi. Terveysneuvonnan palveluiden järjestäminen työttömille on erityisen tärkeää, sillä heillä on tutkimusten mukaan työssä olevia enemmän työ- ja toimintakykyä alentavia sairauksia. Terveystarkastuksen toteuttamisesta voidaan sopia jo aktivointisuunnitelmaa tehtäessä, mikäli epäillään asiakkaan terveydentilan alentumista eikä asiaa ole vielä selvitetty. (Valtioneuvosto 2014.)

Osa kuntouttavassa työtoiminnassa olevista henkilöistä voi olla toimeentulotuen saajia ja heitä koskee näin Laki toimeentulotuesta 30.12.1997/1412. Toimeentulotuki on viimesijainen taloudellinen tuki ja sillä turvataan henkilön tai perheen toimeentulo sekä edistetään itsenäistä selviytymistä. Toimeentulotuen avulla turvataan henkilön ja perheen ihmisarvoisen elämän kannalta vähintään välttämätön toimeentulo. Matkakorvauksen tarkoituksena on tukea henkilön osallistumista kuntouttavaan työtoimintaan. Toimeentulotukea hakeva 17–64-vuotias henkilö on velvollinen ilmoittautumaan työttömänä työnhakijana työvoimatoimistoon, jos ei ole palkansaajana tai opiskelijana. Ilmoittamatta jättämisestä aiheutuu toimeentulotuen perusosan alentaminen. (Laki toimeentulotuesta 30.12.1997/1412, luku 1 §1, §2)

4 TYÖPAJATOIMINTA SUOMESSA

Suomen ensimmäiset työpajat perustettiin vuoden 1980 –luvun alkupuoliskolla Helsinkiin, Jyväskylään ja Tampereelle. Nuorten työpajatoiminnan juuret ovat kuitenkin löydettävissä erityisesti 1990 –luvun laman alkupuoliskolta, jolloin nuoria työttömiä oli lähes 100 000. Työttömyyden poistamiseksi nuoria alettiin kohdata enemmän yksilöinä ja heille rakentui yksilöllisiä työllistämisen polkuja. Nuorten työpajatoiminta laajeni vuodesta 1992 alkaen koko maahan ja toimintaa tuki tuolloin vahvasti EU:n sosiaalirahasto. (Walldèn & Häggman 2017, 18.) Vuonna 1997 työpaja-ammattilaiset päättivät rekisteröityä ja maahan perustettiin Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Yhdistyksen tarkoituksena on ollut kehittää työpajatoiminnan laatua, osaamista, tilastointia, mittareita ja samalla mahdollistaa toimijoiden laaja valtakunnallinen verkostoituminen. Vuonna 2017 jäsenenä oli yli 250 työpajaorganisaatiota. (Kiljunen 2017, 6.)

Tänä päivänä työpajoja löytyy jo yli 90 % Suomen kunnista eli kyseessä on merkittävä työvaltainen ja yhteisöllinen toimintaympäristö (Walldèn & Häggman 2017, 18). Osallistujista suurin osa on alle 29-vuotiaita nuoria (noin 15 000) ja yhteensä osallistuneita on reilu 25 000. Kuntouttavan työtoiminnan osuus osallistuneista on ollut viime vuosien aikana kasvussa ja heistä nuoria aikuisia on yhä enemmän. Vuonna 2016 yli 12 000 valmentautujaa osallistui kuntouttavaan työtoimintaan. (Bamming 2017, 4, 10-12.) Vuoden 2016 valtakunnallisen työpajatoiminnan raportin mukaan työpajojen järjestäjinä toimivat yleensä kunnat, seutukunnat tai kuntayhtymät. Tavallisimmin työpaja toimii nuoriso- ja vapaa-aikatoimen alaisuudessa ja toiseksi yleisimmin sosiaali- ja terveystoimen alaisuudessa. Pajoille ohjaututaan TE-palveluiden, sosiaalitoimen tai oppilaitosten kautta. (Bamming 2017, 10-12; Valtakunnallinen työpajayhdistys.) Työpajatoiminnan rahoitus on monikanavainen, johon sisältyy kuntien rahoitusta, valtion avustuksia, muita avustuksia (esimerkiksi ESR) sekä erilaisia paja-tuotteiden myyntituloja (Bamming 2017, 37).

Työllisyyspolitiikan näkökulmasta työpajatoiminta tukee henkilöitä ammatinvalinnoissa sekä vahvistaa taitoja siirtyä avoimille työmarkkinoille. Koulutuspoliittinen näkökulma taas korostaa työpajojen vahvaa roolia opintojen keskeyttämisen ennaltaehkäisyssä. Sosiaalityön näkökulmasta katsottuna työpajat vahvistavat arjenhallintaa- ja työ- ja toimintakykyä. Jotta kaikki edellä mainittu olisi mahdollista, työpajoilla työskentelevät ihmiset tekevät monialaista sektorirajat ylittävää verkostotyötä. (Ahonen-Walker, Kapanen & Pietikäinen 2017, 12-13.)

Työpajatoimintaa määrittävät yhteiset linjaukset ja lainsäädäntö. Jokaisella työpajalla voi olla omanlaisensa toimintaprofiili, mutta yhteisen linjauksen mukaan työpajatoiminnan tulee olla joustavaa, ohjattua, tuettua, suunnitelmallista, tavoitteellista ja sopimukseen perustuvaa. Pajalla toteutuu yhteisöllisyyden ja varhaisen puuttumisen periaatteet. (Rautio 2017, 40; Bamming 2017, 34.) Nuorten työpajatoimintaa säädellään nuorisolaissa (1285/2016), jossa määritellään ”*nuorten työpajatoiminnan tehtävistä, nuoren tietojen käsittelystä ja huumausainetestauksesta työpajatoiminnassa sekä valtionavustuksen myöntämisestä työpajatoimintaan. Nuorisolain 4 luvun 13 §:n mukaan nuorten*

työpajatoiminnan tehtävänä on valmennuksen avulla parantaa nuoren valmiuksia päästä koulutukseen, suorittaa koulutus loppuun ja päästä avoimille työmarkkinoille tai muuhun tarvitsemaansa palveluun”(Valtakunnallinen työpajayhdistys).

Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallisen työpajakyselyn 2015 tuloksista kootusta raportista ilmenee, että työpajat toimivat erilaisina valmennusympäristöinä, joiden työtehtävät sijoittuvat eri toimialoille, joista yleisin on puu- ja rakennusala (68 % työpajoista). Yleisiä ovat myös tekstiili-, kiinteistönhuolto- ja siivouspajat. Näiden lisäksi noin puolet (57 %) pajoista toteutti vuoden 2015 aikana matalankynnyksen starttivalmennusta ja noin 98 % tarjosi myös yksilövalmennusta. Työvalmennuksen osuus oli tuolloin 89 % ja ryhmävalmennusta tarjosi 84 % työpajoista. Pajoilla tehdään tiivistä yhteistyötä etsivä nuorisotyön kanssa ja 55 % työpajoista tarjosi edellä mainittua palvelua osana omaa toimintaa. Työpajojen toiminta perustuu yksilölliseen valmennussuunnitelmaan, tavoitteisiin ja niiden arviointiin. Valmentautujat ovat aktiivisena osallisena omissa suunnitelmissaan ja niiden laadinnassa. (Bamming & Hilpinen 2016, 8, 28-30.)

Yli 90 % työpajatoimintaan osallistuneista on kokenut palvelun sosiaalisesti vahvistavana ja opiskelu- ja työelämä- sekä arjen hallintakeinoja lisäävänä toimintana (Valtakunnallinen työpajayhdistys). Työpajoilla oppiminen tapahtuu yhdessä tekemällä työtoiminnan, yksilö- ja ryhmävalmennuksen keinoin. Valmennuksen avulla voidaan parantaa osallistuvan henkilön arjen- ja elämänhallinnan taitoja sekä kykyä hakeutua koulutukseen ja/tai työelämään. (Bamming 2017, 3.) Työpajojen valmennusprosessin sisältöön ja konkreettisiin toimenpiteisiin vaikuttavat muun muassa kohderyhmän tarpeet sekä paikkakunnan palvelurakenne. Osallisuutta lisää yhteiset, säännölliset toimintatavat kuten palaverikäytännöt ja viikko-ohjelmat. Valmentautujalle laadittu yksilöllinen suunnitelma sisältää arvion lähtötilanteesta ja tavoitteet. (Rautio 2017, 40.) Tietojen tallentamista varten työpajatoiminnan tuottajalla on oltava käytössä asiakastietojärjestelmä ja useimmilla se on PARTY-järjestelmä. Lisäksi useimmat työpajat käyttävät vaikuttavuuden arviointiin SOVARIA eli Sosiaalisen vahvistumisen mittaria. (Bamming 2017, 37-38.)

Uuden koulutusreformin myötä työpajat toimivat yhä enemmän oppimisympäristöinä ja tekevät yhteistyötä oppilaitosten kanssa (Rautio 2017, 42). *”Oppimisympäristö tarkoittaa fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä koostuvaa ympäristöä, jossa opiskelu ja oppiminen tapahtuvat”* (Bamming 2017, 34). Valmentautujilla on näin ollen mahdollisuus saada työpajalla karttuneesta osaamisestaan konkreettinen osaamistodistus. Oppimisympäristöjen tunnistaminen tapahtuu ammatillisten perustutkintojen perusteiden mukaisesti. (Bamming 2017, 34.) Keski-Suomen alueella toimii PAIKKO-malli, joka tekee alueen eri työpajoilla aktiivisesti osaamisen tunnistamista. Keski-Suomen työpajaverkostoon kuuluu Hankasalmeella Nuorten työpaja Taitotupa. (Valtakunnallinen työpajayhdistys).

5 HANKASALMEN KUNTA

5.1 Kuntatietoa

Hankasalmen kunta sijaitsee Keski-Suomessa, josta matkaa Jyväskylään kertyy 55 km ja Kuopioon noin 100 km. Kunnassa on kolme isompaa taajamaa: kirkonkylä, asema ja Niemisjärvi sekä useita pieniä kyliä. Kunnan kokonaispinta-ala on 690 km, josta vesipinta-ala on 115 km, ja rantaviivaa on yli 500 km. (Hyvän arjen Hankasalmi)

Hankasalmen kunnan missio on ”olla hyvä kunta asua, kasvaa, kasvattaa, ikääntyä, tehdä työtä, yrittää ja harrastaa.” Kunta nimeää arvoikseen yhteisöllisyyden, yhteistyökykyisyyden, vastuullisuuden, osallisuuden ja yrittäjyyden. Kuntalaisten hyvinvointi turvataan tehokkaasti ja taloudellisesti järjestetyillä palveluilla. Hankasalmi haluaa olla nopeasti muutoksiin reagoiva ja tulossa olevat muutokset jo ennakkoon huomioiva. Erityisesti kunnassa huomioidaan henkilöstön osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi, minkä ajatellaan osaltaan lisäävän kunnan vaikuttavuutta. (Hyvän arjen Hankasalmi.

Hankasalmen kunnan tulevaisuuden haasteina ovat epäedullinen huoltosuhde, väestön ikääntyminen sekä väestön ja palveluiden väheneminen. Suurin osa asiointipalveluista kuten Kela, TE-palvelut ja poliisi ovat jo siirtäneet palvelunsa Jyväskylään. Huoltosuhde kasvaa vahvasti työikäisten määrän vähentyessä, mikä on toki koko maata kattava suuri ongelma. Tilastokeskuksen mukaan Hankasalmen kunnan asukasluku oli vuoden 2016 lopulla 5159 henkilöä. Kuntien välisen muuttovoitto/-tappio vertailun mukaan Hankasalmen luku oli vuonna 2016 -52 henkilöä eli kunta on muuttotappiainen. Vuonna 2016 oli väestöstä 15-64 –vuotiaiden osuus 55,8 % ja yli 64-vuotiaiden osuus 28,7 %. (Hyvän arjen Hankasalmi) Väkiluku on laskenut koko 2000 –luvun ajan reilulla 700 hengellä ja viime vuonna asukasmäärä oli 5 020. Kunnan asukasmäärän ennustetaan laskevan vuonna 2018 alle 5000:n. Väkimäärän väheneminen vaikuttaa suoraan kunnan rahoituspohjaan, sillä verotulot ja valti-onosuudet lasketaan euroissa per kuntalainen. (Hankasalmen Sanomat, 4-5.)

Edellä mainittujen haasteiden lisäksi kunnan vuoden 2017 talousarviosta ilmenee, että työllisyystilanne heikkenee entisestään ja pitkäaikaistyöttömien määrä lisääntyy erityisesti yli 50 –vuotiaiden kohdalla. Joulukuussa 2017 työttömiä työnhakijoita oli kunnassa yhteensä 265. Tilastokeskuksen mukaan Hankasalmen työllisyysaste oli vuonna 2015 61,8 %, josta työttömien osuus oli 17,5 %. Työttömyys kasvattaa kunnan toimeentulotuki- ja sosiaalimenoja ja sillä on vaikutusta myös kunnan verotuloihin. Kunnilla on oma vastuunsa työmarkkinatukimenojen kattamisesta ja kunnan osuuden määrä työmarkkinatukimenoista on noussut todella suureksi myös Hankasalmella. (Hankasalmen kunnan talousarvio 2017 ja taloussuunnitelma 2017-2020)

Syrjäisen sijainnin ja harvenevien julkisen liikenteen vuorojen vuoksi Hankasalmelta suurin osa työsäikäyvistä käy töissä isommissa kaupungeissa omalla autollaan. Hankasalmen kunnassa työllistäviä

aloja olivat vuoden 2012 tilaston mukaan maa- ja metsätalous (14,2 %) sekä kauppa, majoitus, ravintolatoiminta sekä kuljetus ja varastointi (19,9%). Teollisuus työllisti vuoden 2012 tilaston mukaan noin 12 % kunnan väestöstä. (Hyvän arjen Hankasalmi)

Hankasalmen vuoden 2017 talousarvion ja taloussuunnitelman tarkoitus oli, että kuntalaiset saavat jatkossakin hyvälaatuisia palveluita. Kaikkia vastuualueita tulee kuitenkin koskemaan toimintojen tehostamisen vaade ja rakenteellisten muutosten aikaansaaminen. Kunnan suurimmat menoerät tulevat lastensuojelusta ja erikoissairaanhoidosta. Hankasalmen kuntatalous on ollut kriisissä jo vuosia ja kunta on nostanut veroprosenttejaan säännöllisesti. Kunnan tuloveroprosentti on 22 % ja lainaa per asukas oli vuoden 2016 lopulla 2020 €. Toimintakate per asukas oli 6265 €. Kunta on velkainen ja Keski-Suomen kunnista sillä on korkeimpia veroprosentteja eikä se näin ollen houkuttele uusia asukkaita. Vuoden 2018 talousarvion tavoitteet vastaavat uutta kuntastrategiaa. Tavoitteiden tulee kuvata palveluiden saatavuutta sekä vaikutusta kuntalaisille ja tavoitteille tulee olla yhteys kunnan taloudellisiin resursseihin ja niiden toteutumista tulee pystyä seuraamaan. Työllistämispolitiikan osalta huomio kohdistetaan kunnan oman pitkäaikaistyöttömien tukityöllistämisen tehostamiseen. (Hankasalmen kunnan talousarvio 2017 ja taloussuunnitelma 2017-2020; Hyvän arjen kunta.)

5.2 Kuntouttavan työtoiminnan toimipaikat

Kunnassa tehtiin muutoksia työpajatoiminnan osalta, kun entinen työpaja siirtyi uusiin tiloihin ja osa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista aloitti työtoiminnan Toimintakeskus Mäkituvalla. Työpaja toimi ennen vuoden 2018 alkua kunnanviraston kellarikerroksessa, joka ei kuitenkaan ollut tiloiltaan työpajatoimintaan soveltuva. Tilat olivat kylmät, ahtaat sekä epäkäytännölliset ja useat henkilöt kärsivät myös sisäilmaongelmista. Henkilöstömääriin oli vuoden 2018 alusta tulossa muutoksia ja tarkoituksena oli hakea täyttölupaa yhdelle lisäohjaajalle, joka toimisi samalla sekä työpajan että toimintakeskuksen ohjaajana. Uusi työpaja Pollari aloitti toiminnan vuoden 2018 alussa ja toiminnan tavoitteina olivat 1) lisätä asiakaslähtöisyyttä ja osallisuutta palvelutarpeen arvioinnissa (aktivointisuunnitelma) 2) tarjota paremmat mahdollisuudet asiakkaiden jatkopolkujen rakentamiseen 3) tarjota monipuolisempaa kuntouttavaa työtoimintaa esim. pyykkihuoltoa, kodinkone- ja pyöräkorjausta, ruuanvalmistusta, leipomista ja kahvituksia, 4) lisätä moniammatillista yhteistyötä esim. TE-palveluiden, sosiaalitoimen, kuntoutuspalveluiden, nuorisotoimen ja opetustoimen kanssa, 5) parempaa tietojen vaihtoa, 6) laajentaa henkilökunnan osaamista ja tuoda uudenlaisia työ- ja toimintatapoja sekä 7) aikaansaada säästöjä säästöjä (vuokra- ja lämmityskulut ja ohjaajan palkkakuluja.) (Hänninen 2018-02-01)

Työpaja Pollarin toimintaan kuuluu osana pyörähuolto/korjaamo sekä pienkone-elektroniikkahuolto ja korjaustyöpajat. Pajalla toimii pesula (muun muassa vanhustenhuollon pyykit) ja ompelupaja, jossa tehdään erilaisia pienimuotoisia korjausompelutöitä. Kuntouttavassa työtoiminnassa kävijöillä on mahdollisuus päivittäiseen ruokailuun ja omassa keittiössä valmistuu ruuan lisäksi erilaisia suolaisia ja makeita leivonnaisia, joita on myös mahdollisuus tilata. Osa kuntouttavassa työtoiminnassa olevista henkilöistä käy pitämässä neljä kertaa viikossa vanhusten palvelutaloissa erilaista viriketoimintaa kuten bingoa. Osa heistä toimii kunnan puutarhurin mukana piha-alueiden siistimistöissä.

Toimintakeskus Mäkituvalla käy kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden lisäksi aikuisia kehitysvammaisia työ- ja päivätoiminnassa. Mäkituvalla on mahdollisuus viriketoiminnan lisäksi tehdä erilaisia tekstiili- ja puutöitä sekä siivous- ja pihatöitä. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään Työpaja Pollarin ja Toimintakeskus Mäkituvan lisäksi kunnan eri yksiköissä sekä Nuorten työpaja Taitotuvalla. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat työskentelevät mainituissa yksiköissä ja tämän lisäksi on niin sanottu liikkuva palveluohjaaja kentällä, jolla on hyvin laaja tehtävänkuva. Yhteistyötä tehdään eri toimijoiden kanssa ja Pollarissa on mahdollisuus tavata kerran viikossa kunnan omaa TE-asiantuntijaa sekä päihdetyöntekijää.

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata kuntouttavaa työtoimintaa Hankasalmen kunnassa henkilöstön näkemysten ja kokemusten perusteella. Tavoitteena on tuottaa tietoa kuntouttavaan työtoimintaan vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimuksella etsitään vastauksista seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Mitkä eri tekijät mahdollistavat kuntouttavaa työtoimintaa?
- 2) Mitkä eri tekijät haittaavat kuntouttavaa työtoimintaa?
- 3) Millaisia muutostarpeita ja kehittämisajatuksia henkilöstöllä on kuntouttavaan työtoimintaan liittyen?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka pyrkimyksenä on kuvata ilmiötä sekä ymmärtää tiettyä toimintaa. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään aineiston analyysin ongelmien selvittämiseen ja Tötön (2000) mukaan laadullinen tutkimusote tulisikin ensisijaisesti mieltää juuri aineiston analyysin kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 76, 98.) Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan valitun taustateorian kautta ja tutkijalla on mahdollisuus hakea vastauksia ja tulkita aineistoa ennalta valittujen kysymyksen avulla (Eskola & Suoranta 1998, 82). Kvalitatiivisen tutkimuksen luonteen mukaisesti aineistosta ei tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen, vaan tarkoitus on saada näkyviin, mikä tutkittavassa ilmiössä on merkittävää ja mahdollisesti yleisellä tasolla toistuvaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 181-182.) Tutkimussuunnitelma voi muuttaa muotoaan tutkimuksen edetessä, mikä on laadullisessa tutkimuksessa yleistä. Tutkija valitsee tarkoituksenmukaisesti aiheen kannalta merkittävät haastateltavat ja mittausvälineenä toimivat sekä haastattelut että osaltaan tutkijan omat havainnot/kokemukset. Haastatteluaineisto kootaan luonnollisissa ympäristöissä kokonaisvaltaisen tiedonhankinnan ja yksityiskohtaisen tarkastelun avulla. Induktiivisen analyysin avulla aineistosta etsitään odottamattomia asioita, jolloin tapauksia käsitellään ja tulkitaan ainutlaatuisina. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Laadullisen tutkimuksen aineisto on monitasoista ja -ulotteista, kompleksista ja ilmaisultaan rikasta. Se on "*pala tutkittavaa maailmaa*"; näyte tutkimuksen kohteena olevasta kielestä ja kulttuurista. Laadullisen aineiston analysointi- ja tulkintamahdollisuudet ovat moninaiset ja omaavat tavallisesti valtavan määrän informaatiota. Tuosta aineistosta tutkijalla on mahdollisuus löytää asioita, joita ei niin sanotusti paljaalla silmällä näe. (Alasuutari 2014, 84-89.) Laadulliseen analyysiin kuuluu, että havaintoja yhdistelemällä tutkijan on mahdollista tarkastella aihettaan yksittäistapausta yleisemmällä tasolla. Paikallisesti rajattu ilmiökokonaisuus voidaan erittelyn kautta suhteuttaa käsitteellisesti laajempaan ilmiökenttään ja kokonaisuuteen. (Alasuutari 2014, 237-238.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija kirjoittaa analyysia ja arvioi empiiristä havaintoaineistoa teematisesti. On tärkeää, että tutkija tuntee hyvin oman aineistonsa. Samalla tutkija luo merkityksiä ja hakee erilaisia selitysmalleja. Tutkimusote on induktiivinen, mikä tarkoittaa, että yksityisistä ajatuksista päädytään enemmänkin yleisiin merkityksiin. Tutkija tulkitsee havaintomateriaalia, analysoi sieltä merkittävät teemat, tekee vertailua ja koodaa teemat yleisimmiksi kategorioiksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 266.)

7.2 Teemahaastattelu

Tutkimustyössäni olen käyttänyt teemahaastattelumenetelmää, jossa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa ja haastateltava on aktiivinen ja merkityksiä luova osapuoli. Tarkoitus on syventää saatavaa tietoa selventävien vastausten avulla. Haastattelun avulla on mahdollisuus saada monitahoisia vastauksia valitusta aihealueesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009,

204-205.) Haastattelututkimuksessa etsitään vastauksista syvempiä merkityksiä, jotka johdattavat tutkijaa tutkimuksen tuloksena esitettyihin johtopäätöksiin. (Alasuutari 2014, 81.)

Teemahaastattelu soveltuu aiheeni tutkimiseen hyvin, koska siinä aihe-alueet ovat kaikille samat ja keskustelua käydään esiin nousseista teemoista ja voidaan tehdä tarkentavia kysymyksiä. Se antaa tilaa ihmisten erilaisille tulkinnoille ja vuorovaikutuksessa syntyville merkityksille. Teemahaastattelun (erityisesti strukturoidun) yksi erityispiirteistä on, että haastateltavat voivat päättää, mitä haluavat kertoa ja mitä jättää kertomatta. Näin ollen haastateltavat ovat muodostaneet jonkinlaisen ennakkokäsityksen tutkimuksen ja sen kysymysten merkityksestä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47-48; Alasuutari 2014, 149.) Alasuutarin (2014) mukaan teemahaastatteluun perustuvissa tutkimuksissa haastateltava ei vastaa kysymyksiin ajattelematta sitä, mihin kysymyksillä pyritään tai mitkä asiat ovat tutkimusaiheen kannalta "olennaisia" (Alasuutari 2014, 149-150). Teemahaastattelu on myös joustava, kysymykset ovat tarvittaessa toistettavissa ja ne voidaan esittää siinä järjestyksessä kuin haastattelija katsoo ne aiheelliseksi. Tarkoitukseni ei ollut tehdä aiheesta yleistyksiä vaan saada esiin haastateltavien oma tulkinta kyseisestä aihe-alueesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84-86, 98.)

7.3 Aineiston käsittely ja sisällönanalyysi

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin pyrkimyksenä on kuvata dokumenttien sisältöä sanallisessa muodossa ja tehdä päätelmiä aineistosta käsin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119, 122; Hirsjärvi & Hurme 2011, 136). Tämän tutkimuksen tarkoitus on analysoida tutkittavaa ilmiötä eli kuntouttavaa työtoimintaa Hankasalmen henkilöstön näkökulmasta katsottuna. Aineiston analyysissä tarkoitukseni on saada tuotettua ilmiöstä mahdollisimman selkeä kuva sekä tuottaa mahdollisimman paljon lisäarvoa tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysimenetelmä mahdollistaa dokumenttien esimerkiksi haastattelujen systemaattisen ja objektiivisen analysoinnin sekä tutkittavan ilmiön tarkan sanallisen kuvauksen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117, 119.)

Aineisto on analysoitu haastateltavien ehdoilla, jolloin on ollut tärkeää tehdä tietoista omien tulkintojen kontrollointia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109). Kuntouttava työtoiminta on aiheena itselle suhteellisen tuttu käytännön työkokemuksen myötä. Tästä syystä olen ollut erityisen tarkka sekä haastattelu- että aineiston analyysivaiheessa. Lähtökohtana on kuvata henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia, ei esitellä omia ennakoajatuksia aiheesta.

Aloitin haastattelujen sanatarkan litteroinnin heti haastattelujen jälkeisinä päivinä. Puhujatunnisteena käytin litteroinnissa haastateltavista numeroa (1-7) ja itsestäni nimikirjaimia (MK), jolloin pystyin erottamaan omat puheeni haastateltavan puheesta. Pisin litterointi kesti 6 h ja yhteensä litterointiin meni aikaa 24 h. Litteroitua materiaalia kertyi yhteensä 56 sivua (fontti Calibri, riviväli 1,15). Jotta pystyn turvaamaan haastateltavien anonymitettin, olen käyttänyt suorissa lainauksissa niin sanottua yleiskielistä litterointia, jolloin olen muuttanut puheen enemmän "kirjakielen" muotoon. Sanajärjestystä en ole muuttanut. (Aineiston hallinnan käsikirja.) Käytän kaikissa suorissa lainauksissa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneista henkilöistä –asiakas käsitettä, mikä estää vastauksien kohdentamisen tiettyyn toimipaikkaan.

Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin kuuluu eri vaiheita, joissa yhdistellään käsitteitä ja saadaan näin kuvaus itse tutkimuskohteesta. Tulostin jokaisesta haastattelusta paperiversion ja luin ne useaan kertaan läpi. Paperista lukeminen on itselle luontaisempi tapa analysoida aineistoa kuin lukea sitä suoraan tietokoneen ruudulta. Tein paperiversioihin erivärisillä tusseilla merkintöjä karsimalla ja pilkkomalla aluksi kaikki epäolennainen pois. Tässä pelkistämisvaiheessa etsin myös tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja ja aloin yhdistellä niitä omiksi ryhmikseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-126.) Alla esimerkki aineistoni pelkistämisvaiheesta (Taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Esimerkki alkuperäisilmauksen pelkistämisestä

ALKUPERÄINEN ILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS
<p><i>”Oma elämä on oltava kunnossa että se on semmoinen että kyllä sen huomaa että jos sitten itse ei olo kunnossa tai jotain on niin kyllä se käy miljoona kertaa raskaammaksi.”</i></p> <p><i>”Tämä työ ei olo silleen fyysisesti mutta henkisesti raskasta kun ihmisillä on surua ja harmia ja ongelmia ja muuta, mutta niitä yritetään ratkoa.”</i></p> <p><i>Saan ääneni kuuluviin ja hirveen hyvin esimies kuuntelee. Minusta meidän kaikkien on mahdollisuus sanoa oma mielipiteensä”</i></p> <p><i>”Siitä on kyllä kunnan työnantajalle kiitos annettava että milloinkaan ei olo väheksynyt vaan päinvastoin antanut kehittää ja sillä lailla ollut vapaat kädet toteuttaa.”</i></p>	<p>Itsestä huolehtiminen tärkeää</p> <p>Oma elämä on oltava kunnossa</p> <p>Psyykkinen jaksaminen</p> <p><u>Esimies:</u></p> <p>Kuuntelee</p> <p>Kehittää</p> <p>”Antaa vapaat kädet” toteuttaa ja suunnitella</p> <p>On koulutusmyönteinen</p> <p>Reagoi muutoksiin</p> <p>Ei tuomitse</p> <p>Luottamus</p> <p>Rohkeus</p> <p>Innovatiivisuus</p>

Milesin ja Hubermanin (1994) mukaan sisällönanalyysin muita osia pelkistämisen lisäksi ovat ryhmitely ja teoreettisten käsitteiden luominen. Seuraavassa vaiheessa aineistosta muodostui alakategorioita, jossa pelkistetyt ilmaiset ryhmiteltiin omiksi luokikseen eli klusteroitiiin. Pelkistetyistä ilmauksista alkoi erottua selvästi samankaltaisuuksia ja eroja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-126.) Alussa minulla oli tunne, että löysin aineistosta liiankin paljon pelkistettyjä ilmauksia ja kategoriointi oli hajallaan. Ilmauksien siirtely tuntui alkuun loputtomalta työltä, mutta pikkuhiljaa aineisto alkoi selkiintymään ja

pystyin erottamaan alaluokkia. Tein alaluokkien muodostamisessa ryhmittelyä yhdistämällä samankaltaisia teemoja ja ajatuksia. Ilmauksista löytyi myös eroavaisuuksia, jotka erotin taulukoinnissa aluksi punaisella. Yläluokkien muodostaminen sujui jo paremmin ja alaluokista pystyi erottamaan työntekijästä-, asiakkaasta johtuvat tekijät sekä hyvät ja kehittämistä vaativat käytänteet. Viimeisenä vaiheena oli aineiston käsitteellistäminen, jossa erotin tutkimuksen kannalta olennaiset tiedot, joita hyödynsin pohdintaosuudessa ja johtopäätösten teossa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 126). Seuraavassa esimerkki ja kuvaus ala-, ylä ja pääluokkien muodostamisesta (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Esimerkki ala-, ylä ja pääluokkien muodostamisesta

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Itsestä huolehtiminen tärkeää Oma elämä on oltava kunossa Psyykinen kuormitus / jaksaminen <u>Esimies:</u> Kuuntelee Kehittää "Antaa vapaat kädet" toteuttaa ja suunnitella On koulutusmyönteinen Reagoi muutokseen Ei tuomitse Luottamus Rohkeus Innovatiivisuus	Fyysinen ja psyykinen työ- ja toimintakyky Tasapaino kodin ja työn välillä Toiminnan mahdollistava lähiesimies Osallistava ja koulutusmyönteinen toimintatapa Henkilöstöllä mahdollisuus vaikuttaa ja kehittyä	Työntekijästä johtuvat yksilölliset tekijät ja ominaisuudet Töiden organisoimisesta ja lähijohtamisesta riippuvat tekijät

8 TUTKIMUSTULOKSET

8.1 Kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavat tekijät

Kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavat tekijät voidaan jakaa työntekijästä johtuviin yksilöllisiin tekijöihin ja ominaisuuksiin, työyhteisöstä ja organisaatiosta johtuviin tekijöihin, työympäristöstä sekä töiden organisoinnista ja lähijohtajuudesta johtuviin tekijöihin. Lisäksi kuntouttavaan työtoimintaan vaikuttavat asiakkaasta johtuvat yksilölliset tekijät ja ominaisuudet sekä asiakkaan elämänlaadun ja –hallinnan osatekijät sekä koettu kokonaishyvinvointi (taulukko 3.)

Työntekijästä johtuvia yksilöllisiä tekijöitä olivat hyvä fyysinen ja psyykinen työ- ja toimintakyky sekä tasapaino kodin ja työn välillä.

”Oma elämä on oltava kunnossa että se on semmoinen että kyllä sen huomaa että jos sitten itse ei ole kunnossa tai jotain on niin kyllä se käy miljoona kertaa raskaammaksi.”

”Tämä työ ei ole silleen fyysisesti mutta henkisesti raskasta kun ihmisillä on surua ja harmia ja ongelmia ja muuta, mutta niitä yritetään ratkoa.”

Kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistaviksi tekijöiksi erottuivat työntekijän vahva ammatillinen osaaminen, hyvä kirjallinen ja suullinen ilmaisukyky, kyky antaa positiivista ja rakentavaa palautetta sekä työntekijän luovuus ja erityistaidot kuten monipuoliset kädentaidot.

”Että kyllä mulla on sitä ammattitaitoa ja osaamista heitä koutsata.”

”Työn ja kokemuksen kautta vahva ihmistuntemus ja ohjaus puoleen kun on oppinut”

”Kyllä kehun erittäin ja heti annan sen palautteen.”

”Pystyy tekemään semmosta luovaa työtä.”

”Mun mielestä parasta työssä on nämä asiakkaat ja pystyy sillä omalla ammattitaidolla tarjoamaan heille elämän mielekkyyttä ja osallistumisen mahdollisuuksia ja onnistumisen kokemuksia.”

Palvelua mahdollistavia tekijöitä olivat työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet kuten hyvä työmotivaatio, empatiakyky, pitkäjänteisyys sekä taito ohjata, kohdata ja ymmärtää asiakasta sekä luottamuksellisen suhteen saavuttaminen asiakkaaseen.

”Jokaisesta ihmisestä pitää huolta pitää että ei syrjäydy ja tämä on kummiskin tosi tärkeä paikka ja varmaan täälläkin on ihmisiä jotka ei lähde”.

”Asiakkaan tarpeista lähtöisin ja että, missä on sillä lailla ohjaaja koko ajan paikalla ja joka pystyy tekemään koko ajan sellaista työkyvyn arviointia ja lähetään siitä, että

miten asiakas kykenee tulemaan ja sitoutumaan työaikoihin ja tulemaan paikalle ja miten suoriutuu työssä ja työyhteisössä.”

”Kuntouttavassa työtoiminnassa jokainen on erilainen ryhmä ja pitää selkeästi esittää se asia ja olla pitkähermoinen. Asiakkaille ei oikein kärsi hermostua vaan monta kertaa toistoa, toistoa siihen hommaan.”

”Sitten mulla on se luonne että työ pitää tehdä mahdollisimman hyvin että minä en oikaise ja että jos olen luvannut niin kaikki pitää silleen olla ajallaan tehty.”

Työyhteisöstä ja organisaatiosta riippuvia kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavia tekijöitä olivat moniammatillinen verkostoyhteistyö (Te-palvelu, Kela, päihde- ja mielenterveystyö), hyvin toimiva seudullinen kumppanuus eri toimijoiden välillä sekä yhteistyö työpajajyhdistyksen kanssa (vertaistuki ja koulutukset).

”Ajattelin että varmaan sieltä (työpajajyhdistyksestä) saisi jotain koulutuksia ja sitten vertaistukea. Ja että kun tutustuu ja tietää, että miten missäkin tehdään ja ei tarvitse itse semmoisia päähkäillä jos joku on jo oivaltanu. Esimerkiksi Toivakan kuntouttavan ohjaajan kanssa on soiteltu ja tehty yhteistyötä.”

”Hankasalmen työpaja on yksi tämmöinen positiivinen esimerkki että, miten se toimii ja sitten ennen kaikkea se, miten meillä on tämmöinen yhteistyöverkosto ja että pysytään just se yksilöllinen ohjaus ja ne täsmätarpeet tarjota. Se on tietenkin pienen paikkakunnan etu mutta se on myös tämän hyvän verkoston ja meillä on suora yhteys TE-toimistoon.”

”Toimii erityisesti mielenterveyspuoli ja päihdepuoli.”

Työyhteisöstä ja työympäristöstä johtuviin tekijöihin lukeutuivat myös toimipaikkojen tilat ja niiden tarkoituksenmukaisuus sekä toimivuus. Työpaja Pollarin perustaminen koettiin kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavaksi tekijäksi, johon sisältyi monipuoliset työpajatoiminnot ja erilaiset asiakas- sekä tilaustyöt. Henkilöstön mukaan kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistivat säännölliset palaverikäytännöt pajojen kesken. Henkilöstö korosti hyvinvoivan työyhteisön merkitystä, jossa arvostetaan toisen työtä ja opitaan toisilta. Palvelua mahdollistavaksi tekijäksi mainittiin myös ”matalan kynnyksen” joustava palvelu, työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen ja jakaminen sekä mahdollisuus vertaistukeen.

”Meidän vahvuudet Hankasalmella on verkosto, meillä on siis aivan mieletön yhteistyöverkosto ja voin ottaa vaikka jos ovesta tulee joku sisälle niin sanoo että tule vaan tänne ja mietitään ne sopparit sitten ja ne pyritään järjestämään ja että me etsitään

oikeasti ne palvelut/sopimukset, millä saadaan kiinni. Se on minun mielestä se vahvuus mikä Hankasalmella on. Ennen kaikkea se verkosto, yhteistyö ja sitten tämä matala kynnyks."

"Kyllä mä ite näen tässä mahdollisuuksia että toimintaa on ja meillä on tiloja nyt täällä. Yhteiset tilat mahdollistaa toimintojakin ja monipuolistaa, että se on ok. En mä näe ainakaan uhkana. Sen aika näyttää, että kyllä tämä vielä on semmosta tutustumista ollut."

"Henkilökohtaisesti olen erittäin tyytyväinen että uusi työpaja on tullut ja siis että se on perustettu. Uskon siihen toimintaan."

"Minusta pajojen välillä yhteistyö kanssa toimii tosi mukavasti. Soitellaan ja meillä on palaverreja."

"Yhteen hiileen puhaltamisella ja autetaan toinen toisiamme."

"Minun mielestä on ollut ihan mielettömän hienoa miten älyttömän vahva ohjaamisen osaaminen joillain ohjaajilla on, mitä pitäisi saada vielä enemmän hyödynnettyä."

Me ei vaan täällä pyöritetä peukaloita, kun meillä on työtä ja sellaista tavallista. Ja sitten on paljon tullut kiitosta työntekijöitä että on semmoista mikä näkyvää ja hyödyllistä."

Kuntouttavaan työtoimintaan vaikuttavia mahdollistavia tekijöitä olivat töiden organisoinnista ja lähijohtamisesta riippuvat tekijät kuten lähiesimiehen osallistava ja koulutusmyönteinen toimintatapa. Henkilöstö koki, että esimies tukee ja antaa heille mahdollisuuden kehittyä sekä vaikuttaa omaan työhön.

"Saan ääneni kuuluviin ja hirveen hyvin esimies kuuntelee. Minusta meidän kaikkien on mahdollisuus sanoa oma mielipiteensä"

"Siitä on kyllä kunnan työnantajalle kiitos annettava että milloinkaan ei olo väheksynyt vaan päinvastoin antanut kehittää ja sillä lailla ollut vapaat kädet toteuttaa."

"Meillä on hyvin suopeasti suhtauduttu koulutuksiin."

Henkilöstön mukaan kuntouttavaan työtoimintaan vaikuttaa asiakkaista johtuvat yksilölliset tekijät ja ominaisuudet sekä asiakkaiden taustat eli aiempi osaaminen, ammatillinen koulutus ja työhistoria. Asiakkaiden luovuus, sitoutuneisuus palveluun sekä sisäinen motivaatio ja työn tekemisen tärkeys vaikuttavat kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavasti. Asiakkaan omien vahvuuksien ja kehittämisen

haasteiden tunnistaminen, hyvä itsetuntemus, asiakkaiden ikä sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työ- ja toimintakyky olivat osaltaan kuntouttavaan työtoimintaan positiivisesti vaikuttavia tekijöitä.

"Ovat vastuullisia ihmisiä ja ottavat työt vastaan ja ohjauksen hyvin vastaan ja neuvot."

"Joittenkin asiakkaitten kohdalla on sekin että on lähetty ihan siitä että katotaan miten lähtee menemään eli pystytkö, kykenetkö ja hän osoittautuukin ihan älyttömän näpäkäksi, taitavaksi, osaavaksi, jaksavaksi."

"Paljonhan tässä on niin sanottua eläkeputkee odottelemassa."

"Tämähän on vaan sellainen välivaihe. Siirtymiin vaikuttaa paljon minkä ikäinen asiakas on ja jos se on jo kuuskymmentä ja vähän enemmän niin ei se hirveesti ajattele, että mitä tämän jälkeen. Voi olla hyvinkin tyytyväinen mutta tottakai sitten mielellään kun on vähän nuorempia että niitä patistaisin miettimään jotain muutakin vaihtoehtoa."

Tutkimuksen tulokset on esitetty taulukoissa (3, 4 ja 5), jotka on laadittu haastatteluaineiston perusteella ja niistä saatu tieto on luokiteltu induktiivisen sisällönanalyysin mukaan.

TAULUKKO 3. Kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavat tekijät

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Itsestä huolehtiminen tärkeää Oma elämä on oltava kunossa Psyykkinen kuormitus/jaksaminen Mahdollisuus kouluttautua Työn ja kokemuksen kautta vahva ohjaukokemus Suullinen ja kirjallinen taito Kyllä kehun ja annan heti palautteen Oma jo kertynyt tieto-taito	Fyysinen ja psyykkinen työ- ja toimintakyky Tasapaino kodin ja työn välillä Elinikäinen oppiminen ja halu oppia uutta Vahva ammatillinen osaaminen Kirjallinen ja suullinen ilmaisukyky Kyky antaa positiivista ja rakentavaa palautetta Aiempi työkokemus Erytistaidot, luovuus	Työntekijästä johtuvat yksilölliset tekijät ja ominaisuudet

<p>Saa omilla käsillä aikaiseksi konkreettista ja näkyvää</p> <p>Työ pitää tehdä mahdollisimman hyvin eikä oikaise</p> <p>Usko omaan ammattitaitoon</p> <p>Hyvä ihmistuntemus</p> <p>Pitkähermoinen ja kärsivällinen</p> <p>Että on luottamuksellinen suhde asiakkaaseen</p> <p>Tehdään yhteistyötä asiakkaan kanssa, ohjataan ja annetaan sitä työtä ja ollaan läsnä siinä työnteossa</p> <p>Vastuullista työtä</p> <p>Kyky ymmärtää asiakasta</p>	<p>Hyvä työmoraali</p> <p>Empatiakyky</p> <p>Pitkäjänteisyys</p> <p>Sitoutuneisuus, vastuullisuus</p> <p>Taito kohdata ja ymmärtää asiakasta</p> <p>Luottamuksellinen suhde asiakkaaseen</p>	
<p>Toimii mielenterveys ja päihdepuoli</p> <p>Te-palvelut / Kela-yhteistyö</p> <p>Terveydentilan selvitykset</p> <p>Yhteistyö muiden kuntien kanssa</p> <p>Työpajayhdistyksistä saadaan koulutuksia ja vertaistukea</p>	<p>Moniammatillinen verkostoyhteistyö</p> <p>Toimiva palveluverkosto</p> <p>Seudullinen ja toimiva kumppanuus eri toimijoiden välillä</p> <p>Osana työpajayhdistyksen toimintaa</p>	<p>Työyhteisöstä ja organisaatiosta johtuvat tekijät</p>
<p>Hyvät ja toimivat tilat</p> <p>Hyvä sijainti keskellä kylää</p> <p>Monipuolisia työtoimintapaikkoja</p> <p>Työpaja Pollari mahdollistaa toiminnan monipuolisuutta</p> <p>Hyviä asiakas- ja tilaustöitä</p> <p>Yhteistyöpalaverit kahden viikon välein luovat yhteishenkeä</p> <p>Palavereissa käydään läpi arjen asiat, käytännöt, työtehtävät ja tulevat tapahtumat.</p>	<p>Infrastrukturi: tilat ja niiden toimivuus, sijainti</p> <p>Työpajojen monipuolisuus ja tilaustyöt</p> <p>Työpaja Pollarin sijainti ja toiminnan monipuolisuus</p> <p>Säännöllinen palaverikäytäntö pajojen välillä</p>	<p>Työyhteisöstä ja työympäristöstä johtuvat tekijät</p>

<p>Hyvä yhteishenki Ihanat työkaverit Arvostetaan toisen työtä Opitaan toisilta ja jaetaan tietoa Saadaan vertaistukea Mahdollisuus päästä palveluun nopeasti, "matalalla kynnyksellä"</p>	<p>Toimiva hyvinvoiva työyhteisö ja työympäristö Oppiva ja toisia arvostava työku- lttuuri Osaamisen hyödyntäminen ja jaka- minen Vertaistuen mahdollisuus Joustava palveluun pääsy</p>	
<p><u>Esimies:</u> Kuuntelee Kehittää "Antaa vapaat kädet" toteut- taa ja suunnitella On koulutusmyönteinen Reagoi muutoksiin Ei tuomitse Luottamus Rohkeus Innovatiivisuus</p>	<p>Toiminnan mahdollistava lä- hiesimies Osallistava ja koulutusmyönteinen toimintatapa Henkilöstöllä mahdollisuus vaikut- taa ja kehittyä</p>	<p>Töiden organi- soinnista ja lähi- johtamisesta riip- puvat tekijät</p>
<p>Aiempi tieto-taito työssä ja kuntouttavassa työtoimin- nassa Joillain on hyvät työelämätai- dot Asiakas tuntee omat toiveet ja tarpeet Tietää omat vahvuudet Luovia, käsillä tekeminen Vastuullisia ovat ja ottavat työt ja neuvot hyvin vastaan Hyvin motivoituneita Työllä on merkitystä Terveys Ikä</p>	<p>Koulutus, osaaminen ja työhistoria Hyvät työelämätaidot Hyvä itsetuntemus Vahvuuksien ja kehittämishaastei- den tunnistaminen Luovuus, ohjauksellisuus, vastuulli- suus Sitoutuneisuus Sisäinen motivaatio Työn tekemisen tärkeys Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työ- ja toimintakyky Ikä</p>	<p>Asiakkaasta joh- tuvat yksilölliset tekijät ja ominai- suudet sekä elä- mänlaatu</p>

8.2 Kuntouttavaa työtoimintaa haittaavat tekijät

Kuntouttavaa työtoimintaa haittaavat tekijät voidaan jakaa työntekijästä ja asiakkaasta johtuviin tekijöihin sekä organisaatiosta, kuntakohtaisista tai valtakunnallisista muutoksista johtuviin tekijöihin. (Taulukko 4.)

Tulosten mukaan työntekijästä johtuvia kuntouttavaa työtoimintaa haittaavia tekijöitä olivat ohjaajan autoritaarinen rooli suhteessa asiakkaaseen, työntekijän arviointi-, dokumentaatio- ja palautteenannon vähäisyys tai taidonpuute sekä yksilöohjauksen puuttuminen. Kuntouttavaa työtoimintaa haittasi myös työntekijän kokemus kiirestä sekä tiedonpuute kuntouttavan työtoiminnan kriteerien, sisällön ja vaatimusten suhteen.

”Sitä on enemmänkin kuin jossain työpaikallakin työnjohtajana, että sanoo aamulla, että antaa työt ja käy katsomassa että se sujuu että suurin piirtein tehtäisiin mahdollisimman hyvin ja laadukkaasti, mutta sillä lailla taloudellisesti.”

”Itseasiassa tällä hetkellä ei minun tietääkseni ole semmoista (väliarviointia) tai ite en oo ainakaan tehnyt tai osallistunut.”

”En ole siihen kuntouttavaan niin perehtynyt, että minä en tiedä miten sitä tehdään yleensä...en ole niin perehtynyt.”

”Heillä on vaan se oma tuntilappu mitkä täyttää. En minäkään saa mitään kirjallisia palautteita kun olen täällä enkä ole saanut missään työpaikassa.”

”Tällä hetkellä täältä puuttuu työnohjausvalmennuksellinen ohjaus vaikka paljon on kehitetty niin semmoinen selkeä polku niin se ei olekaan ihan niin selkeä. Vaikka meillä on paljon sellaisia selkeitä elementtejä siinä mutta sitten jos ne on käytetty niin mitäs sitten. Ja sit se eteenpäin ohjautuvuus.”

”Toivoisi että olisi tavoitteellista mutta yksilöllistä jokaisen kohdalla”

”Pakko sitten kotona miettiä niitä seuraavan päivän töitä ja suunnitella...ajatustyötä teen että saan tämän kompleksin pyörimään.”

”Ehkä se pieni kiire tai ei sitä ehkä voi kiireeksi sanoa. Enemmän pitäisi olla aikaa jutella kahden kesken asiakkaiden kanssa. Se on tosi vähässä. Meillä ollaan aika tuttuja keskenään.”

Asiakkaasta johtuvia kuntouttavaa työtoimintaa haittaavia tekijöitä olivat erilaiset elämänhallinnan haasteet kuten päihde- ja mielenterveysongelmat, haasteet oppimisessa sekä työttömyysajan pitkäkestoisuus. Lisäksi henkilöstön mukaan yhä useimmat asiakkaat olivat fyysisesti ja psyykkisesti huonokuntoisia, yksinäisiä ja syrjäytyneitä.

”Tson elämänmuutoksen edessä jos meinaisi lähteä ja millä ei ole kulkuvälinettä eikä varaa lähteä sinne ja hommata sitä asuntoa. Jos se (asiakas) siirtyy töihin johonkin Jyväskylään niin se on helisemässä ensimmäisen vuoden että saa itsensä kondikseen. Ja kellä riittää näistä se halu koska on päihteet ja kaikki muu näyttelee isoa osaa, kun ovat oppineet niin sanottuun helppoon elämään, koska yhteiskunta kuitenkin tukee hyvin eikä vaadita. Tosi sitkeä pitää itse olla ja haluta itse.”

”Että pystyy sitoutumaan niihin työyhteisön sääntöihin ja että ei tulla päihtyneenä töihin ja sekin kuinka jaksaa olla täällä sen neljä tuntia. Jaksako liikkua, toimia, kävellä?”

”Kyllähän siinä on kun on erilaiset asiakkaat ja omat haasteensa kummassakin. Haasteita voi olla esimerkiksi asiakkaan työkunto.”

”Yhä enempi ja enempi, että päihteet ei ole se ongelma vaan mielenterveys. Se että sinä olet vaan siellä kotona yksin ja sinulla ei ole sosiaalisia kontakteja tai sinulla ei olo kavereita eikä ole mitään missä liikkua niin se on mun mielestä lisääntynyt huimasti.”

”Ei ole enää niin sanottua työmoraalia ja vastuuta ja mikä on erittäin iso miinus niin sanottu paineen eli stressinsietokyky puuttuu.”

”Sitten on jotain semmoisia syitä joita hän ei välttämättä kerro eikä halua eteenpäin vaan haluaa olla kuntouttavassa. Että ne on vähän semmoisia haasteellisia paikkoja että miten niihin voi puuttua.”

Organisaatiosta johtuvia kuntouttavaa työtoimintaa haittaavia tekijöitä olivat asiakastieto- ja kirjaimisjärjestelmän puuttuminen ja siitä johtuva dokumentoinnit vähäisyys. Kuntouttavaa työtoimintaa haittasivat myös ongelmat tiedonkulussa sekä mahdollisesti ohjaajien ammatillisen koulutuksen puuttuminen tai sen vähäisyys.

”Kirjaaminen on hyvin vähässä että siellä Efficassa ei ole oikein sellaista kohtaa mihin siellä voisi kirjottaa sillä lailla että sitä ei kaikki näe. Kyllä sitä me on mietitty kirjaimisjärjestelmää ja se varmaan on semmoinen että täytyy sitten esimiehen kanssa ottaa esille. Nyt kun tietosuoja on niin ei oikein näitä tämmöisiä vihkoja ja muita. Ai-

kaisemminhan niitä oli että piti niitä johonkin ylös laittaa mutta se on minusta semmoinen selvä puute että siihen kannattaa meidän ja varmaan otetaankin sitten käyttöön.”

”Ei me olla kirjattu mutta täytyisi varmaan ottaa vihkoon että mietittiin sitä kyllä viimeksi...että asia-asiat voisi kirjata. Kaikki on vaan kalenteriin laittanut asioita muistiin, mutta voisi pitää palaverivihkoa.”

”Toivon, että olis tullut semmoista rutiinia ja kokemusta tavallaan ja tietenkin toivoisi myös pysyvyyttä henkilökuntaan ja sitten ois riittävä osaamista ja ammattitaitoa siellä. Ja sitten voisi omalta kohdaltaan mahdollisuus vaikka kouluttautua lisää.”

Kuntakohtaisista tekijöistä esiin nousi huono julkinen kulkuliikenne, pitkät etäisyydet ammatillisiin oppilaitoksiin ja paikkakunnan työ- sekä palkkatukipaikkojen vähäisyys. Toimintaa haittaavina tekijöinä mainittiin kunnan puutteellinen julkinen terveydenhuolto muun muassa jatkuva lääkäripula sekä kunnan päättäjien kiinnostuksen puute kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan.

”Ehkä tuon terveyspuolen kanssa saisi kyllä olla vähän enemmän yhteistyötä. On huono lääkäritilanne”

”Kyllä minä toivon palkkatukipaikkoja enempi.”

”Kyllä meillä puuttuu monen ison kaupungin edut joissa on paljon enemmän paikkoja mihin ohjata ja yleensä niissä paikoissa on koulutetut työvalmentajat, jotka taas osaa kiinnittää erilaisiin asioihin huomiota ja sitten erilailla motivoida ja kannustaa.”

”Minulla on semmoinen missio että saisin johonkin kunnan päättäjille ja toimijoille hintalapun että millä rahalla me tuotetaan tämä palvelu verrattuna siihen, että tämä loppusi ja tilattaisiin palvelut yksityiseltä, koska jonkunhan nämä on järjestettävä. Me tehdään tässä nyt aika pienesti ja pienellä kustannuksella.”

”Sitten kun ajatellaan näitä lautakuntia niin minä näkisin että aina voisi viedä sitä tietoa lisää ja sekin on jotenkin niin yksilökohtaista että kuka on mistäkin kiinnostunut ja näin.”

Valtakunnalliset muutokset kuten sote ja maakuntauudistus koettiin enemmän kuntouttavaa työtoimintaa haittaavina tekijöinä kuin sitä mahdollistavina. Epävarmuus tulevaisuuden suhteen aiheutti yleistä turvattomuudentunnetta eivätkä työntekijät kokeneet omaa rooliaan muutoksissa kovinkaan suurena.

”Jos minä yleisesti ottaen mietin kuntouttavaa työtoimintaa niin ne haasteethan on tietenkin että mitä tarkoittaa Sote? Ja mistä sen tietää mitä se maakuntauudistus sitten tuo tullessaan. Että tällaiset valtakunnalliset asiat on minun mielestä ehkä se, mikä luo vähän turvattomuutta mitä tulee tapahtumaan, koska niihin sinä et pysty vaikuttamaan itse.”

”Vaikea sanoa miten nämä sote-uudistukset ja maakuntauudistukset sitten vaikuttaa meidän kaikkien toimintoihin että jatkuva muutos ja epävarmuus toisaalta itekkin aattelee että ei pysty ihan kaikkea pitkälle aattelee. Mutta mä uskon, että asiakkaat ei tule loppumaan.”

TAULUKKO 4. Kuntouttavaa työtoimintaa haittaavat tekijät

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
<p>Ohjaajan rooli ja työote: yksilöllinen ja asiakaslähtöinen vai valvova ja työnjohdollinen/autoritaarinen rooli</p> <p>Palautteen antamisen tarpeellisuudessa eroja ohjaajien välillä</p> <p>Yksilöohjausta vähän</p> <p>Työhön ohjauksellisen työtteen puuttuminen</p> <p>Ei tietoa kuntouttavan työtoiminnan lain sisällöstä</p> <p>Ei tietoa kuka laatii väliarviointin ja toimintasuunnitelman</p>	<p>Systemaattisen toiminnan ja tavoitteiden arvioinnin puuttuminen, väliarviointit</p> <p>Ohjaajien dokumentaatio- ja palautteenanto taidot</p> <p>Erot ohjauksellisessa työtöteessä</p> <p>Tiedonpuute kuntouttavan työtoiminnan palvelun kriteerien, sisällön ja vaatimusten suhteen</p>	<p>Työntekijästä johtuvat tekijät</p>

<p>Ei varaa, kulkuvälinettä tai taitoa pärjätä isossa kaupungissa</p> <p>Asiakkaalla huono työkuunto</p> <p>Ei ole sosiaalisia kontakteja eikä paikkaa missä liikkua ja olla</p> <p>Moniongelmaisuus</p> <p>Päihde- ja mielen-terveysongelmat</p> <p>Oppimisvaikeudet</p> <p>Pitkäaikaistyöttömyys</p> <p>Paineensietokyky puuttuu</p>	<p>Elämän- ja arjenhallinnan haasteet</p> <p>Huono fyysinen- ja psyykkinen työ- ja toimintakyky</p> <p>Syrjäytyneisyys</p> <p>Päihde- ja mielen-terveysongelmat</p> <p>Haasteet oppimisessa</p> <p>Motivaationpuute</p> <p>Työttömyysajan kesto</p>	<p>Asiakkaasta johtuvat tekijät</p>
<p>Asiakastietojärjestämä puuttuu</p> <p>Effican toimimattomuus</p> <p>Ohjaussuunnitelmien puuttuminen</p> <p>Tiedon kulku</p> <p>Enemmän pitää olla aikaa jutella asiakkaiden kanssa</p> <p>Koulutettujen työvalmentajien puute</p>	<p>Dokumentoinnin vähäisyys tai puuttuminen</p> <p>Asiakastietojärjestelmän puuttuminen</p> <p>Henkilöstöressurit vrs. kiire / ajankäytön haasteet</p> <p>Erot henkilöstön ammatillisissa koulutuksissa</p>	<p>Organisaatiosta johtuvat tekijät</p>
<p>Huonot kulkuyhteydet</p> <p>Julkinen liikenne</p> <p>Liian vähän palkkatukipaikkoja</p> <p>Liian vähän työpaikkoja</p> <p>Huono lääkäritilanne</p> <p>Tuntuu, että ketään ei kiinnosta eikä rahaa ole</p>	<p>Julkisen liikenteen vähäisyys</p> <p>Pitkät etäisyydet ammatillisiin oppilaitoksiin</p> <p>Työ- ja palkkatukipaikkojen vähäisyys</p> <p>Julkinen terveydenhoito huono, erityisesti lääkäritilanne</p> <p>Kunnan päättäjien (lautakunnat) kiinnostuksen puute</p> <p>Tiukka taloudellinen tilanne</p>	<p>Kuntakohtaiset tekijät</p>

Sote ja maakuntauudistus tuo epävarmuutta	Työllisyys- ja aktivointipolitiikka Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistukset	Valtakunnalliset muutokset
-------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

8.3 Kuntouttavan työtoiminnan muutostarpeet ja kehittämisideat

Tutkimustuloksista käy ilmi selkeitä muutostarpeita ja niihin liittyviä kehittämisajatuksia, jotka voidaan jakaa työntekijästä, organisaatiosta ja kunnasta riippuviin tekijöihin. (Taulukko 5.)

Tulosten mukaan työntekijät voivat kehittää omaa työtään paremmalla työn suunnittelulla ja tilanteiden ennakkoinnilla. Kehittämistyöehdotukset kohdentuivat ohjausresurssien lisäämiseen, joita toivottiin erityisesti työpaikoille tutustumiskäynteihin ja kentälle jalkautumisen lisäämiseen, josta esimerkiksi mainittiin työnetsijä. Muutostarpeita nähtiin asiakkaan palveluprosessissa, jossa kehittämisajatuksena olisi saada kaikille asiakkaille yhteinen ohjaussuunnitelma. Ohjaussuunnitelma sisältäisi laaja-alaisen kuvauksen asiakkaan tilanteesta, terveydentilasta ja tavoitteista sekä palvelupolusta. Tämän lisäksi toivottiin selkeyttä asiakkaan väliarviointeihin.

”Tältä ohjaaja kävisi tutustumassa sen (asiakkaan) kanssa jossain paikoissa tai muuta kaikkea että oikeasti etsiskellään (työtä).”

”Tavallaan ois yhden henkilön vastuulla ja ottaa koppi niistä (suunnitelmista) ja tuoda tietoa toisille”

”Että olisi käytössä ohjaussuunnitelmat elikkä siinä tulee ilmi siitä asiakkaasta perustietoja ja olennaisia tietoja että onko siinä terveydentilassa semmoista että mitä täytyis huomioida kun tulee tänne työskentelemään tai ohjaajan hyvä tietää. Työhistoriaa ja ne omat mielenkiinnon kohteet ja että mitä mä odotan tältä jaksolta ja mitkä on ne mun tavoitteet ja aikaisemmat kokemukset sieltä työelämästä ja tämmösiä. Ja sitten siinä voisi arvioida, varsinkin heidän kohdalla näkisin tosi tärkeänä sellaisen väliarvion, että pysähdyttäisiin miettimään vaikka parinkin viikon päästä että mikä se ajanjakso nyt oiskaan, että miten on mennyt ja oliko tämä sitä mitä me yhdessä miettiin ja ajateltiin.”

Organisaatiotasoon kohdentuvat muutostarpeet liittyivät resurssien tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen kohdentamiseen sekä ammatillisen vertaistuen ja yhteisten koulutusten lisäämiseen. Organisaatiolta toivottiin mahdollisuutta yhteistyön laajentumiseen myös muiden kuntien kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien kanssa. Organisaatiotason vastuulla oleva henkilöstön työhyvinvointi ja sen turvaaminen koettiin tärkeänä, jossa olennaista on poikkeavien olosuhteiden, kuten sairaspöissaoloista johtuvien sijaistusten parempi ennakointi ja suunnittelu sekä säännöllinen työohjaus. Kehittämisajatuksina esiin nousivat skypeingit (muiden kuntien ohjaajat), erilaiset yhteiset pajojen väliset projektit sekä pajojen esittelyt. Aiemmin koolla ollutta työllisyystyöryhmää toivottiin myös takaisin.

”Työnvalmennuksen ohjaukseen ja tähän tarpeeseen se työllisyystyöryhmä ja yhteistyö jos jollain henkilöllä kuitenkin tavallaan on se linkki.”

”Välillä on semmoisia tilanteita, että oikeasti olisi nyt tarve työnohjaukselle ja kun on pieni työyhteisö ja jokainen tekee erilaista niin ei voi edes vertaistuen asioita.”

”Varmaan vielä pystytään tiivistämään sitä yhteistyötä ja sit jos keksittäisiin jotain yhteisiä projekteja ja tällöisiä ja samaten vielä nuorisopuolen kanssa.”

Kuntaan liittyvistä tekijöistä mainittiin kuntouttavan työtoiminnan mahdollisuuksien vähyys erityisesti aseman taajamassa, jonne henkilöstö toivoi uusia tiloja ja toimintaa. Lisäksi toivottiin järjestökentän monipuolisempaa osallistumista kuntouttavaan työtoimintaan. Kuntouttavan työtoiminnan toimipaikoihin toivottiin myös monipuolisuutta ja joustoa. Terveystoimelta toivottiin entistä tiiviimpää yhteistyötä.

”Ehkä että järjestöt löytäisivät laajemmalti.”

”Näkisin että kunnassa voisi olla yksi tällöinen vastaava taho näistä että sinä voisit pistää henkilön vaikka kouluun tekemään pätkän ja voisi pistää jonnekin kansliaan tekemään tai jonnekin riippuen siitä mitkä on ne alueet jotka haluaa täydentää ja sitten joku ihminen on se joka pitää siitä huolen ja on tutkalla että missä on kukakin ja miten menee. Semmoinen henkilö joka vaan keskittyisi ja kävisi katsomassa miten menee ja hoitaisi ne soparit. Se ois hieno lisä.”

”Ja silleen ehkä vielä siihen semmoseen kehittämiseen että toki vielä mahtuis meille...tai tätä vois silleen ajatella että ne työntekijät pitäisi esimerkiksi Pollaria semmosena tukikohtana, josta voisivat sitten käydä niinku nyt puutarhurilla on että käyvät rantaa siivoomassa ja vois jalkautua. Sitä vois lisätä. Tokihan sitten se että asemalla olis kans joku että jos siellä ois jokin tukikohta ja sieltä lähtisivät.”

TAULUKKO 5. Kuntouttavan työtoiminnan muutostarpeet ja kehittämisajatukset

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Tilanteiden parempi ennakointi Pitäisi jalkautua kentälle, yrityksiin ja etsiä työtä	Oman työn suunnittelu Työntekijöiden ajankäytön ja työnkuvien selkiyttäminen Työnetsintä osaksi ohjaustyötä/työnetsijä	Työntekijästä johtuvat tekijät

<p>Tutustumiskäyntejä työpaikoille</p> <p>Ohjaussuunnitelmia, joissa olennaisen tieto asiakkaasta, tavoitteet, vahvuudet ja kehittämishaasteet</p>	<p>Selkeät työkalut ja palveluprosessien kuvaukset (toimintamallit)</p>	
<p>Skyperinki</p> <p>Yhteiset projektit</p> <p>Henkilöstöressurssien lisääminen</p> <p>Yhteiset koulutukset ja muiden pajojen esittelyt</p> <p>Sijaistamisjärjestelyt</p> <p>Työnohjauksen puuttuminen</p>	<p>Yhteistyön laajentuminen muiden kuntien kesken</p> <p>Ammatillinen vertaistuki</p> <p>Koulutukset</p> <p>Eri työpajojen esittelyt ja yhteiset projektit pajojen kesken</p> <p>Työllisyystyöryhmä</p> <p>Resurssit ja niiden kohdentaminen</p> <p>Ennakoidaan poikkeavat olosuhteet töissä kuten sairauspoissaolot</p> <p>Henkilöstön hyvinvointi ja sen turvaaminen, johon kuuluu säännöllinen työhjaus</p>	<p>Organisaatiosta johtuvat tekijät</p>
<p>Tiloja ja mahdollisuuksia aseman taajamaan</p> <p>Järjestöt mukaan toimintaan</p> <p>Kunnan toimipaikat monipuolisemmin/laajemmin mukaan</p> <p>Terveyspuolen kanssa voisi enemmän yhteistyötä</p>	<p>Kuntouttavan työtoiminnan toimipaikkojen ja yhteistyön lisääminen esimerkiksi aseman taajamaan</p> <p>Yrityksiä ja järjestöjä laajemmin mukaan</p>	<p>Kunnasta johtuvat tekijät</p>

9 POHDINTA

Tämän laadullisen tutkimustyön tarkoituksena oli kuvata kuntouttavaa työtoimintaa ja sen kehittämistä henkilöstön kokemusten ja näkemysten kautta. Tutkimus toteutettiin Hankasalmen kunnassa ja aineisto koostui seitsemän kuntouttavan työtoiminnan parissa työskentelevän henkilön teema-haastatteluista. Tuloksista ilmenee kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavat ja haittaavat tekijät sekä henkilöstön kokemat muutostarpeet ja kehittämisajatukset.

Haastatteluun osallistuneet kertoivat avoimesti ja luontevasti ajatuksiaan ja nostivat mielestäni esiin niitä tekijöitä, jotka kokivat kuntouttavan työtoiminnan osalta työssään tärkeinä. Aloitin aineiston analyysin heti litteroinnin jälkeen ja yllätyin positiivisesti aineiston sisällöstä ja sen laajuudesta. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi oli tutkimuksen mielenkiintoisin vaihe, jolloin minulla oli mahdollisuus tutkia vastauksia syvällisemmin. Koko tutkimusprosessi antoi itselleni paljon ajattelemisen aihetta työntekijänä ja samalla sain mahdollisuuden omaksua uutta teoreettista tietoa, jota voin monella tapaa hyödyntää myös omassa työssäni. Saatuja tutkimustuloksia voidaan hyödyntää Hankasalmen kunnassa ja mahdollisesti myös kunnissa, kun kehitetään kuntouttavaa työtoimintaa ja kiinnitetään huomiota tutkimuksessa esiin tulleisiin toimintaa mahdollistaviin ja heikentäviin tekijöihin sekä muutostekijöihin ja kehittämisideoihin. Uskon, että tutkimusta on mahdollista hyödyntää työntekijä- ja asiakastason lisäksi organisaatio- ja kuntatasolla.

Kuntouttavaa työtoimintaa on tutkittu laajasti asiakkaan näkökulmasta katsottuna. Asiakkaan kokemukset ovat tärkeitä muun muassa palvelun laadun kehittämisen kannalta. Olen kuitenkin pitkään ohjaustyötä tehneenä alkanut pohtia, mitä on hyvä ja onnistunut asiakaskokemus ja mistä elementeistä se koostuu? Tutkimuksestani löytyy henkilöstön kokemana niitä tekijöitä, jotka voivat osaltaan edistää tai haitata hyvää asiakaskokemusta ja voivat olla merkityksellisiä tekijöitä palvelun vaikuttavuuden kannalta. Aiheeseen tutustuessani löysin joitain tutkimuksia, raportteja ja julkaisuja, joita esittelen tutkimustulosten tueksi.

9.1 Tulosten tarkastelua

Anneli Janssonin tekemä sosiaalityön pro gradu –tutkielman (2014) aiheena on kuntouttavan työtoiminnan asiakaslähtöinen arviointi. Tutkielman tavoitteena on arvioida asiakkaan kokemaa osallisuutta ja toiminnan asiakaslähtöisyyttä. Tutkimuksessa haastateltiin kaksi kuntouttavan työtoiminnan asiakasryhmää, yksi työntekijäryhmä ja yksi esimiesryhmä. Vastauksista ilmenee, että työntekijöiden toimintatavoilla ja vallankäytöllä on merkitystä asiakkaan kokemalle osallisuuden ja valinnanvapauden tunteelle. Toisaalta työntekijät saattavat myös muodostaa käsityksensä asiakkaasta yhteiskunnallisten yleistysten kautta (Pohjola 2010). Työntekijäryhmä ehdotti yhdeksi työmuodoksi mahdollisimman laajan tiedon hankkimisen. Myös Ruohotien (2008) mukaan asiantuntijana kehittyminen vaatii oman tieto-aidon tarkkailua ja muutostarpeiden tiedostamista. (Jansson 51, 54.)

Elsa Keskitalo on tutkinut väitöskirjassaan kuntouttavan työtoiminnan lain tulkintaa, sen ymmärtämistä ja johdonmukaista toteutusta sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Väitöskirjasta käy ilmi, että

henkilöstön asenteilla ja käyttäytymisellä on vaikutusta siihen, miten palvelua tuotetaan ja toteutetaan. Henkilöstö toimii ikään kuin ”välittäjä” virallisen toimintatavan muuttamisessa käytäntöön ole-massa olevien resurssien puitteissa, jotka saattavat olla ristiriidassa poliittisten tavoitteiden kanssa. Aktivointiuudistuksen yleiset tavoitteet, kuten työttömyyden vähentämisen ja syrjäytymisen ennalta ehkäisy koettiin tärkeinä niin kunnissa kuin poliittisten päättäjien taholla. Kuitenkin Keskitalon (2008) tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät totesivat, että vaikka uudistus on perusteltu, on tavoitteiden ja käytettävissä olevien keinojen välillä ilmeinen ero. Koska työttömyys oli monilla alueilla korkealla tasolla, aktivoinnin perimmäinen tavoite osallistua palkkatyöhön osoittautui vaikeaksi tai mahdottomaksi. Sosiaalityöntekijöiden mukaan tässä suurin ongelma oli työpaikkojen puute. Uudistuksen ajateltiin lisäävän myös valvontaa, vaikka sen olisi pitänyt tuoda uusia mahdollisuuksia ja valintoja. Tästä huolimatta moni sosiaalityöntekijä piti tärkeänä uudistuksen mukanaan tuomaa ajattelutavan muutosta. (Keskitalo 2008, 113, 118-120.)

Karjalaisen & Karjalaisen (2011) tekemästä Kuntouttavan työtoiminta kunnissa -raportista käy ilmi, että kuntouttavan työtoiminnan työllisyyspoliittiset vaikutukset ovat olleet kunnissa melko vaatimattomia, vaikka tavoitteiden sisällöllinen erittely ja konkretisointi selkiyttäisivät kuntien tehtävää työttömyyden hoidossa. Useissa kansallisissa ja kansainvälisissä tutkimuksissa on päädytty samaan lopputulokseen eli työllistämisaikutukset kuten siirtymät työhön tai ammatilliseen koulutukseen ovat olleet vähäisiä. Parhaiten tuloksia on saatu nuoriin kohdentuvissa aktiivitoimissa, joissa mukana ovat olleet niin koulutusorganisaatiot ja kuin eri yritykset. Aktiivitoimilla on todettu olevan myös sosiaali- ja hyvinvointipoliittisia vaikutuksia. (Karjalainen & Karjalainen, 2011, 8-9.) Erja Lindberg toivoisi Suomen ottavan oppia Tanskan mallista, jossa niin sanottuja toivottomia tapauksia ei ole. Lisäksi Lindbergin mukaan kuntouttavaa työtoimintaa tulisi laajentaa yrityksiin, jolloin osaltaan madallettaisiin yritysten kynnystä ottaa pitkäaikaistyötön töihin eikä ihmisiä säilöttäisi työtoimintapaikkoihin. (Kyyvyt käyttöön 2/2012, 10-13.)

Stakesin teettämän tutkimuksen mukaan (Ala-Kauhaluoma ym. 2004) kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä on todettu olevan suuria alueellisia ja paikallisia eroja eikä toiminnan luonne siten aina vastaa lain määrällisiä ja sisällöllisiä tavoitteita. Kuntouttava työtoiminta –lain nimenä on koettu harhaanjohtavana, sillä vain osa työttömänä olevista henkilöistä osallistuu palveluun ja näin ollen ihmisten tilanteet ja tarpeet ovat hyvin erilaisia. Lakiin liittyy vahvasti toiminnan ja käytänteiden kehittäminen, johon tällä tutkimustyöllä osaltaan haetaan vastauksia. Kuntouttavan työtoiminnan onnistuneiden käytänteiden ja kokemusten esiinsaattaminen ja dokumentointi voi osaltaan parantaa ja laajentaa palvelun mainetta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 210-211.)

Kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavat tekijät

Tutkimukseni mukaan henkilöstö piti tärkeänä hyvää fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä sekä tasa-painoa kodin ja perheen välillä. Työntekijästä itsestään johtuvia kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavia tekijöitä oli oman ammatillisen osaamisen (muun muassa ohjaaminen ja dokumentointi) arvostaminen, empatiakyky, pitkäjänteisyys, luovuus, palautteen antokyky ja taito kohdata asiakas.

Henkilöstön mukaan toimintaa mahdollistavia tekijöitä löytyi myös lähijohtajuudesta. Henkilöstö arvosti lähiesimiehen osallistavaa, kuuntelevaa ja koulutusmyönteistä toimintatapa, mikä antaa näin työntekijöille mahdollisuuden kehittää itseään ja vaikuttaa näin työnsä sisältöön. Meillä on mahdollista vaikuttaa omilla arkisilla valinnoillamme, asenteillamme ja toimintatavoillamme omaan psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin, mutta samalla myös koko työyhteisön ilmapiiriin ja omaan jaksamiseen. Työhyvinvointiin kuuluu tärkeänä osana työyhteisön lisäksi esimiesten toimintatavat ja työn kokeminen mielekkäänä. (Keva 2016)

Työyhteisöstä ja työympäristöstä löytyi kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavia tekijöitä kuten työpajat ja niiden sijainti sekä muut tilaratkaisut. Henkilöstö koki uudet toimitilat hyvinä ja työpajojen yhteistyön tiivistäminen oli tuonut toiminnan sisältöön monipuolisuutta. Erityisesti Työpaja Pollarin sijainti kylän keskustassa katsottiin hyväksi asiaksi ja Pollarin työpajatoimintoja pidettiin monipuolisinä. Henkilöstö koki verkostoyhteistyön TE-palveluiden, Kelan sekä päihde- ja mielenterveystyön kanssa joustavana, säännöllisenä ja kaikin tavoin toimivana. Lisäksi henkilöstö oli luonut seudullista yhteistyötä lähikuntiin, mikä lisäsi kokemusten ja vertaistuen mahdollisuuksia. Työpajayhdistyksen kautta oli mahdollisuus saada ammatillista lisäkoulutusta. Sosiaali- ja terveysministeriön neuvotteleva virkamies Elina Palola on todennut Muutoksessa blogissaan (2017-12-13), että yhteistyömahdollisuuksia tulisi paremmin hyödyntää yli eri hallinto- ja kuntarajojen, jolloin voitaisiin yhdistää hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja saumattomasti ja asiakaslähtöisesti. Palolan mukaan sosiaalityöllä ja sosiaalihuollolla on todettu olevan suuri merkitys, kun rakennetaan vahvoja verkostoja. *”Maakunnilla on tuhannen taalan paikka tehdä todellinen ”hyvinvointiloikka”. Elinvoimaiselle maakunnalle ihmisen on voimavara, jonka toiminta- ja työkyvystä huolehtimalla taataan sosiaalinen ja taloudellinen kestävyys”* (Palola 2017).

Tutkimukseni osoitti, että henkilöstö arvostaa toinen toisensa työtä sekä ohjauskokemusta ja osaamisen jakaminen sekä hyödyntäminen koettiin tärkeäksi. Pienen paikkakunnan eduksi katsottiin yhteistyö työpajojen kesken, joka tarjoaa asiakkaalle joustavan ja yksilöllisen palvelun. Henkilöstö nimisi ylpeyden aiheeksi yhteistyöverkoston, jossa ”puhalletaan yhteen hiileen” ja autetaan toinen toistaan. Myös Kaija Ray (VATES-säätiö), Erja Lindberg (Kuntaliitto) ja Eveliina Pöyhönen (Sosiaali- ja terveysministeriö) ovat ottaneet kantaa henkilöstön merkityksestä kuntouttavan työtoiminnan murrostilassa ja palvelun vaikuttavuudessa. Kaija Rayn (VATES-säätiö) mielestä kuntouttavassa työtoiminnassa tulisi erityisesti tarkastella toiminnan luonnetta, tarkoitusta ja sen tavoitetta. Rayn mukaan kuntouttavan työtoiminnan parissa työskentelevän henkilöstön luovalla, kokonaisvaltaisella työotteellä ja eri tahojen yhteistyöllä on todettu olevan merkitystä aktivointitoimenpiteiden onnistumisen kannalta. Kyseessä on sosiaalihuollon palvelu, johon tulisi kuulua aina ohjaus ja tuki. Erja Lindbergin mielestä *”kuntouttavalla työtoiminnalla on suuri merkitys asiakkaalle ja se vaikuttaa kunnassa moneen asiaan. On väärin herättää ihmisille toive työstä, jos toisessa päässä ei ole tarjota työtä edes avustaviin tehtäviin”* (Kyvyt käyttöön 2/2012, 10).

Kuntouttavaan työtoimintaan vaikuttavat asiakkaasta johtuvat yksilölliset tekijät ja ominaisuudet sekä asiakkaan elämänlaadun ja –hallinnan osatekijät sekä koettu kokonaishyvinvointi. Henkilöstön

mielestä asiakkaiden palveluun sitoutuneisuus, sisäinen motivaatio ja työn tekemisen tärkeys vaikuttavat kuntouttavaan työtoimintaan positiivisella tavalla. Kun asiakas tiedostaa omat toiveet, vahvuudet sekä tarpeensa voi näillä tekijöillä olla merkitystä asiakkaan tavoitteen asetteluun sekä parhaimmassa tapauksessa työelämään siirtymisiin. Muita mainittavia positiivisia tekijöitä olivat asiakkaan aiempi koulutus, osaaminen ja työhistoria. Kallio & Meklin (2002) arvioivat laajan kyselyaineiston perusteella (51 eri kuntaa) aktivointisuunnitelman vaikutuksia. Tutkimustulokset osoittivat, että aktivointisuunnitelman teolla ja toimenpiteisiin osallistumisella on useita positiivisia vaikutuksia henkilön elämään. Vaikka aktivointisuunnitelmaan ja toimenpiteisiin osallistuminen eivät lyhyellä aikavälillä useinkaan johda työllistämiseen, lisäävät ne kuitenkin asiakkaan taloudellista hyvinvointia, omaehtoista työnhakua ja mahdollisuuksia osallistua erilaisiin toimenpiteisiin. Tutkimuksen mukaan aktivointisuunnitelmaan osallistuneiden tulevaisuuden usko ja odotukset olivat paremmat ja osallistuminen vapaa-ajan toimintaan lisääntyi. (Kallio & Meklin 2004, 207-209.)

Kuntouttavaa työtoimintaa haittaavat tekijät

Tämän tutkimuksen mukaan kuntouttavaa työtoimintaa haittaavia tekijöitä oli työntekijästä itsestään riippuvat tekijät kuten ohjaajan autoritaarinen suhtautumistapa asiakkaaseen nähden, jolloin kommunikoinnin ja ohjauksen voi olettaa olevan enemmänkin yksisuuntaista. Kyseinen toimintatapa ei ole vastavuoroista ohjaamista vaan enemmänkin asiakkaaseen kohdentuvaa vallankäyttöä. Reponen (2010) tekemässä haastattelututkimuksessa ilmeni, että asiakkaat olivat tyytymättömiä kuntouttavaan työtoimintaan, koska he kokivat, että työntekijöiden vastuut ja roolit olivat heille epäselviä eikä kohtelua aina koettu asialliseksi. (Sandelin 2014, 18; Reponen 2010.)

Tutkimukseni mukaan osa henkilöstöstä katsoi arvioinnin, palautteen ja dokumentoinnin kuuluvan osana työhön, kun taas osa ei kokenut niitä omaan työnsisältöön kuuluvaksi. Toisaalta esiin nostettiin liiasta työmäärästä johtuva kiire, mikä osaltaan saattoi vaikuttaa siihen, ettei arvioinnille tai dokumentoinnille ollut tarpeeksi aikaa eikä paikkaa. Henkilöstö toi esiin myös puutteet tiedonkulussa. Kunnasta puuttui haastattelujen teon aikaan yhteinen ja systemaattinen asiakastieto- ja dokumentointijärjestelmä päivittäisille asiakaskirjauksille ja arvioinneille. Ohjauksen kehittäminen liittyy sekä aktivointisuunnitteluun liittyvään ohjaukseen että työtoimintapaikoilla annettavaan tehtävänkohtaiseen ohjaukseen. Hyvin toimivan ohjauksen on todettu lisäävän asiakkaan osallisuutta toiminnassa (Sandelin 2014, 18).

Kuntouttavaan työtoimintaa sisältyvään aktivointisuunnitelmaan kuuluu muun muassa väliarvioinnit ja jatkotoimenpiteet. Tutkimukseni mukaan osa henkilöstöstä koki, että heiltä puuttuu tietoa kuntouttavan työtoiminnan laista ja toimintatavoista eivätkä kaikki tiensivät, mitä väliarvioinnit ovat tai kuka ne tekee. Kuitenkin kuntouttavan työtoiminnan lakiuudistus on lisännyt muun muassa ohjaajien seuranta- ja raportointivelvoitetta ja toi niin sanotun jatkuvan tuen periaatteen, jonka toteutumisen esteenä on valitettavan usein niukat henkilöstöresurssit (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 89). Kivelän (2012) mukaan on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota kuntouttavan työtoiminnan jälkeisiin jatko-suunnitelmiin ja asiakkaalle tulisi luoda niin sanottu kuntoutusjatkumo. (Sandelin 2014, 18; ks. Kivelä 2012, 68, 75.)

Mielestäni asiakkaan saamaan laadukkaaseen, asiakaslähtöiseen ja tavoitteelliseen palveluun ei saisi vaikuttaa henkilöstöresurssit, ohjaajien tiedon puute tai työnjako. Mikäli asiakkaan aktivointisuunnitelma ja työllistämisuunnitelma on käytännössä kunnassa yhden työntekijän vastuulla ja/tai vain hänen tiedossaan, on uhkana, että muut eivät tiedä asiakkaan tilannetta, tavoitteita tai suunnitelmia. Väliarvioinneissa tulisi olla mukana niiden ohjaajien näkemykset ja palautteet, jotka työskentelevät asiakkaan kanssa. Tämänkaltaista toimintaa edellyttää ohjaajilta saumatonta ja säännönmukaista yhteistyötä ja työkaluja havaintojen keräämisen tueksi. Asiakas on aina oman työllistämisuunnitelmansa aktiivinen osapuoli. Viranomaisten, palveluohjaajan sekä työtoimintapaikan ohjaajien tulisi tehdä yhteistyötä ja tukea asiakasta osallisuuden kokemisessa, eteenpäin pyrkimisessä ja voimaantumisen edistämiseksi. (Sandelin 2014, 18; ks. Ahola-Anttonen 2012, 91.) Ala-Kauhaluoman ym. tutkimusraportista (2004) käy ilmi, millainen merkitys työntekijöiden toimintastrategioilla on aktivoinnin ja –suunnitelmien laadinnassa sekä toteutuksessa. Raportissa mainitaan yhtenä paikallisesti esiintyvänä ongelmana lainsäädännön tulkinnasta johtuvat vaikeudet sekä työntekijöiden ja asiakkaiden väliset asenteet ja suhtautumistavat. Lain toimeenpanoon vaikuttivat olennaisesti paikkakuntaan liittyvät erot työkäytänteissä kuten kirjaamisissa, asiakasvalinnoissa ja organisoimisissa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 88.)

Kuntouttavaa työtoimintaa haittaavia asiakkasta johtuvia tekijöitä olivat yksinäisyys, eristäytyneisyys ja moniongelmaisuus. Henkilöstö oli huolissaan siitä, että useilla asiakkailta on sekä päihde- että mielenterveysongelmia sekä ”tunnistamattomia” oppimisen vaikeuksia. Myös pitkä työttömyys on yksi kuntouttavaa työtoimintaa haittaavista tekijöistä. Karjalaisen & Saikun (2008) mukaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneilla on usein työllistymisen lisäksi muita erilaisia elämän haasteita, jotka voivat liittyä toimeentuloon, perhesuhteisiin ja hyvinvointiin. Näillä yksilötason ongelmilla on laajempia vaikutuksia yhteiskunnan tasolla, jolloin voidaan puhua työllisyys-, talous- ja sosiaalipoliittisista kysymyksistä. Kuntouttava työtoiminta on yksi aktiivisen sosiaalipoliittikan aktiivitoimi, jonka keinoin tuetaan henkilön mahdollisuuksia siirtyä kohti työelämää. (Karjalainen & Saikku 2008, 73.) Ongelmana koetaan erityisesti se, että aktiivitoimenpiteisiin osallistuvan henkilön hyvinvoinnin lisääntymisen mittaamiseen (kuntoutuminen, elämän selkiytyminen, itsetunnon vahvistuminen) ei ole olemassa sosiaali- ja terveydenhuollon indikaattoreita. Kuitenkin muun muassa Valtakari (2008) on tutkimuksissaan osoittanut, että Työvoiman palvelukeskusten (TYP) toiminnalla on ollut selviä hyvinvointi- ja sosiaalipoliittisia vaikutuksia. (Karjalainen 2008, 14-15.)

Kuntouttavaa työtoimintaa haittaavia tekijöitä löytyi sekä kuntakohtaisista tekijöistä että valtakunnallisista muutoksista. Hankasalmella päätettiin siirtää kuntouttava työtoiminta perusturvan vastuulle, jonka myötä lähdettiin kehittämään uutta Työpaja Pollaria. Muutoksen tavoitteena oli muun muassa kunnan pitkäaikaistyöttömien tukityöllistämisen tehostaminen. Tämä tutkimus osoittaa, että henkilöstö kokee epävarmuutta liittyen valtakunnallisiin muutoksiin, kuten soteen ja maakuntauudistukseen. Henkilöstöllä näyttäisi kuitenkin riittävän tahtotilaa ja kehittämisintoa, mutta he kokivat, että päättäjätasolla ei ole tarpeeksi tietoa tai kiinnostusta kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan. Kuntakohtaiseksi haasteiksi kuntouttavan työtoiminnan osalta mainittiin myös työpaikkojen vähäisyys, julkisen terveydenhuollon heikkeneminen erityisesti huono lääkäritilanne ja kunnan tiukka taloudellinen tilanne. Tulevaisuutta ajatellen Hankasalmen kunnan suurimpia haasteita on ja tulee olemaan väestän

ikäntyminen, pitkäaikaistyöttömien määrän lisääntyminen sekä palveluiden väheneminen. Nämä tekijät nousivat esiin myös henkilöstön vastauksista. Myös kunnan syrjäinen sijainti ja julkisen liikenteen vähyys eivät houkuttele kuntaan uutta työikäistä väestöä. Mielenkiintoinen kysymys onkin, miten kunta aikoo jatkossakin turvata kaikille hyvät palvelut, kun samaan aikaan toimintoja tulisi tehostaa, menoja vähentää ja saada aikaan rakenteellisia muutoksia.

Kuntouttavan työtoiminnan muutostarpeet ja kehittämisideat

Kaikesta epävarmuudesta ja haasteista huolimatta henkilöstön näkemyksistä kumpuaa enemmän positiivisia kuin negatiivisia ajatuksi ja he esittivät kuntouttavaan työtoimintaa liittyviä selkeitä kehittämisideoita.

Henkilöstön mukaan asiakkaiden osallisuutta lisäisi palkkatukipaikkojen monipuolistuminen sekä kuntouttavan työtoiminnan laajentuminen Hankasalmen aseman taajamaan. Tällä hetkellä suurin osa toiminnoista ja henkilöstövoimavaroista keskittyy kirkonkylälle. Asiakkaille toivottiin mahdollisuuksia siirtyä työelämään, mutta kunnan ”sisällä” työpaikkoja koettiin olevan hyvin rajattu ja vähäinen määrä. Ratkaisuehdotuksena mainittiin henkilöstölisäresurssin saaminen kentälle, jolloin olisi mahdollisuus laajentaa työn etsintää ja kenties saada asiakkaille uusia työ- ja palkkatukipaikkoja. Työnetsintä koettiin myös omaan ohjaustyöhön kuuluvaksi, mutta osa henkilöstöstä koki, että kentälle jalkautumiselle ei ollut tällä hetkellä tarpeeksi aikaa. Hankasalmen kunnan vuoden 2018 talousarvion ja taloussuunnitelman (2019-2021) mukaan maaseutu- ja työllistämispalveluiden painopiste on saada työttömyysaste alle Jyvässeudun ja maakunnan keskiarvon. Tukityöllistäminen kohdentuu erityisesti alle 25 -vuotiaita nuoriin ja pitkäaikaistyöttömiin sekä heitä palkkaaviin yrityksiin. Itselleni jäi epäselväksi, onko Hankasalmella käytössä esimerkiksi kuntalisä.

Kuten aiemmin mainitsin, tutkimuksessani kävi ilmi, että osalla henkilöstöstä puuttui tietoa asiakkaan työllistämisen- tai aktivointisuunnitelmista. Kuitenkin suurin osa työntekijöistä toivoi työhön selkeitä työkaluja ja palveluprosessien kuvaamista. Tästä esimerkkinä mainittiin asiakkaiden ohjaussuunnitelmat, jotka sisältäisivät olennaiset asiakastiedot, tavoitteet, vahvuudet ja kehittämishaasteet. Mielestäni tämä on osoitus henkilöstön halusta kehittää omaa työtään, joka sisältää selkeän työ- ja toimintakyvyn havainnointi- ja arviointiprosessin. Oman näkemykseni mukaan kuntouttava työtoiminta on monialaista palvelua, jossa tarvitaan ohjaajien laaja-alaista asiantuntemusta sekä johdon/päätäjien sitoutumista.

Työntekijät toivoivat yhteistyön laajentumista ja kokemusten jakamista muiden kuntien ohjaajien kanssa. He ehdottivat ammatillisen vertaistuen saamisen keinoiksi skyperinkejä tai yhteisiä projekteja ja koulutuksia. Osa myös toivoi aiemmin kunnassa toiminutta työllisyystyöryhmää takaisin. Organisaatiosta johtuviin tekijöihin lukeutui myös henkilöstön työhyvinvoinnin turvaaminen. Tässä yhteydessä suurin osa toivoi säännöllistä työnohjausta sekä poikkeavien tilanteiden kuten sairauspoissaolojen ennakointia sekä selkeämpiä sijaistamisjärjestelyjä. Yhden työntekijän vastuulle ei saisi kasata liikaa kuormaa, vastuuta ja työtehtäviä. Johdon on syytä tarkastella aika ajoin henkilöstöresurssien kohdentamista ja työntekijöiden työssä jaksamista. Itse pidän edelleen tärkeänä säännöllisiä

kehityskeskustelua esimiehen ja työntekijän välillä, jolloin on mahdollista keskustella avoimesti työhön liittyvistä epäkohdista, onnistumisista ja kehittämisehdotuksista. Organisaatiolla ja johdolla on velvollisuus tarttua epäkohtiin ja tehdä korjaavia toimenpiteitä.

Työpaja Pollarin ja muiden työpajojen yhteistyön tiivistämisellä ennakoitiin tulevaa muutosta, jossa kuntouttava työtoiminta ja TE-palveluiden tuottamisvastuu on tarkoitus siirtää vuoden 2019 alussa maakuntien ja kuntien hoidettaviksi. Työntekijät toivoivat terveystoimen sekä järjestö- ja yrityspuolen laajempaa osallistumista kuntouttavan työtoiminnan palvelussa. Useissa isoissa kaupungeissa kolmannella sektorilla eli järjestöillä, yhdistyksillä, säätiöillä sekä hankkeilla on merkittävä rooli kuntouttavan työtoiminnan palvelujen tuottamisessa. Sipilän hallituksen kärkihankkeista Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) –hanke on toteuttanut vuosina 2016-2018 kahdeksan erilaista projektia, joissa on luotu ja testattu uusia keinoja osatyökykyisten työllistymisen ja osallisuuden tukemiseksi. Hankkeessa on muun muassa selvitetty, miten kannustinloukkuja työkyvyttömyyseläkkeen ja ansioiden yhteensovittamisessa voitaisiin vähentää. Nykyiset työkyvyttömyyseläkkeen ansiorajat muodostavat kannustinloukkuja työntöön lisäämiseen. Työryhmä ehdotti osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien työntöön kannusteiden parantamiseksi lineaarista mallia, jossa ansiorajan ylittävät ansiot pienentäisivät tasaisesti maksussa olevaa eläkettä. Sosiaali- ja terveysministeriön neuvotteleva virkamies Pirjo Moilanen on todennut, että *”tavoite on löytää toteutettava malli syksyn kuluessa, jotta hallituksen esityksen valmistelu tarvittavista lainsäädännön muutoksista voitaisiin aloittaa. Lineaarisen mallin toimeenpano edellyttää sitä, että eläkelaitoksilla on tulorekisterin kautta käytössään ansiotiedot. Lineaarista mallia koskeva lainsäädäntö voisi tulla voimaan aikaisintaan vuoden 2021 alusta”* (Moilanen 2018).

Valitettavan usein hankkeiden tulokset ja konkreettiset tuotokset haudataan hankkeiden päätyttyä. Mielestäni yksi onnistuneimmista hankkeista on ollut PAIKKO - paikka pajalta ESR –hanke, joka toteutettiin yhteistyössä Keski-Suomalaisten kuntien ja työpajatoimijoiden kesken vuosina 2012 – 2014. Hankkeen tavoitteena oli tunnistaa työpajojen oppimisympäristöjä ja kehittää osaamistodistusmalli työpajojen käyttöön. Hankkeen tuotoksena on syntynyt PAIKKO työkalut, joka on Keski-Suomen Yhteisöjen Tuen (KYT:n) rekisteröimä tuotemerkki, jota käytetään työpajojen osaamisen tunnistamisessa. Hankasalmella osa työpajojen oppimisympäristöistä on tunnistettu, mikä tarkoittaa, että oppimismahdollisuuksia työpajoilla verrataan ammatillisten perustutkintojen valtakunnallisiin perusteisiin. Työpajat voivat näin ollen toimia oppimisympäristöinä ja asiakkaalla on mahdollisuus saada palvelun aikana osaamistodistus, jonka avulla voidaan työpajassa saavutettu osaaminen ja sen saavuttamiseen vaadittu valmennustyö tehdä näkyväksi. Organisaatiolle ja työpajoille oppimisympäristöjen tunnistaminen on osa laatutyötä. Uusitalo, Karjalainen & Lähde (2014) ovat todenneet, että *”laatiessaan osaamistodistuksen työvalmentaja havainnoi toimintaa ja tunnistaa valmentautujan osoittamaa osaamista. Saadakseen todistuksen osaamisestaan valmentautujan tulee osoittaa vähintään tutkinnon perusteiden määrittelemä tyydyttävän tasoinen osaaminen (T1-taso). PAIKKO-työkaluja on mahdollista käyttää apuna valmennussuunnitelmaa laadittaessa ja henkilökohtaisia tavoitteita asetettaessa, mutta ne eivät korvaa valmennuksen suunnitteluun ja seurantaan kehitettyjä jär-*

jestelmiä” (Uusitalo, Karjalainen & Lähde 2014, 19, 29, 51) Hankasalmen kunnan kannattaisi hyödyntää PAIKKO-työkaluja ja ottaa aktiivisemmin, erityisesti nuorten työpajalla, käyttöön osaamisen tunnistamiset. Kokemuksesta tiedän, että osaamisen tunnistaminen työpajaympäristöissä lisää palvelun laatua ja vaikuttavuutta sekä valmentautujan toimijuutta ja osallisuutta. Osaamistodistuksista hyötyvät erityisesti ne nuoret tai aikuiset, joilla ei ole ammatillista koulutusta, opinnot ovat keskeytyneet ja joilla on erilaisia oppimisen haasteita tai huonoja koulukokemuksia. Osaamisen tunnistamisessa opitaan työtä tekemällä, havainnoimalla ja itsearvioinnilla. Parhaimmillaan oppimisympäristöjen tunnistaminen on osa urasuunnittelua ja avaa asiakkaalle tien ammatilliseen koulutukseen.

9.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisessä toiminnassa keskeisenä tekijänä on tutkimuksen eettisyys, mikä kattaa koko tutkimustyön kentän aiheen valinnasta, tutkimustulosten julkaisuun saakka (Hirsijärvi ym. 2004, 25-27). Tutkimustyötä aloitettaessa eettiset ratkaisut on käsiteltävä jo aiheen valinnassa ja tutkimuskysymysten muodostamisessa. On tärkeää, että tutkimuksessa olisi yhteiskunnallinen ulottuvuus eikä tiede voi asettua niin sanotun inhimillisen elämän ulkopuolelle. Tutkimusmenetelmiä on myös arvioitava tutkimuseettien näkökulmasta eli ovatko valitut menetelmät sellaisia, joilla voidaan saavuttaa haluttu tieto. (Kylmä & Juvakka 2007, 143-146.)

Olen ollut yli kymmenen vuotta erilaisissa työllistämiseen liittyvissä ohjaus- ja asiantuntijatehtävissä ja tällä hetkellä toimin vastaavana ohjaajana paikassa, jossa valmentautujat ovat kuntouttavassa työtoiminnassa. Erilaiset yhteiskunnalliset muutokset ovat vuosien varrella vaikuttaneet työssäni muun muassa asiakasmääriin, mutta olen alkanut pohtia yhä enemmän myös työtapojeni, asenteideni ja työmotivaationi vaikutusta asiakastyön laatuun ja sen vaikuttavuuteen. Kuntouttava työtoiminta on henkilöstön näkökulmasta katsottuna melko vähän tutkittu aihealue. Syksyllä 2017 kävin keskustelua muutaman Hankasalmen kunnan johtohenkilön kanssa mahdollisuudesta kohdentaa opinnäytetyöni Hankasalmen kuntaan. Samalla sain kuulla, että Hankasalmella ollaan kehittämässä kuntouttavaa työtoimintaa, jolloin aihevalinta täsmentyi.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti olen noudattanut opinnäytetyössäni ammattikorkeakouluille laadittuja yhteisiä suosituksia eettisistä ohjeistuksista eli tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa -ohjetta (TENK 2012; Arene.) Laadin ennen opinnäytetyön aloittamista yhteistyösopimuksen toimeksiantajan eli kunnan ja Savonian ammattikorkeakoulun kanssa, josta ilmeni opinnäytetyöni aihe, aikataulu, ohjaus, tausta-aineisto, salassapidettävä ja muu luottamuksellinen aineisto sekä vastuu ja vastuurajoitukset. Yhteistyösopimuksen liitteenä oli alustava tutkimussuunnitelma, jossa määrittelin tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteet. (Arene) Tutkimuslupa myönnettiin 29.5.2018. Tässä yhteydessä olisi ollut tärkeä määritellä, että en tule julkistamaan kunnan nimeä, jolloin tutkimukseen osallistuvien henkilöiden anonymiteetti olisi voitu paremmin turvata. Luvan myöntämisen yhteydessä oli kuitenkin sovittu, että en arvioi aineistoa taustamuuttujien perusteella, kuten ikä, sukupuoli, ammatti, toimiala tai koulutus. Keväällä 2018 osallistuin työntekijöiden henkilöstöpalaveriin, jolloin henkilöstö sai suulli-

sen tiedon annon tutkimustyöstän ja mahdollisuuden päättää tutkimukseen osallistumisesta. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja pyysin jokaiselta erikseen kirjallisen suostumusluvan (liite 1), josta toinen kappale jäi osallistujalle ja toinen tutkijalle. Aineisto koostuu seitsemän kuntouttavan työtoiminnan parissa olevan työntekijän haastatteluista. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston riittävyys voidaan ratkaista aineiston kylläntymisellä eli saturaatiolla. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on aineistoa juuri sen aiheen ja asetetun tutkimustehtävän mukaisesti. Mahdolliset uudet tapaukset eivät tuo uutta tietoa vaan aineisto alkaa niin sanotusti toistaa itseään. (Kvalimotiv; Eskola & Suoranta 1998, 62-63.)

Ihmistieteissä eettisyyden periaatteet jaetaan kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuojat. Itsemääräämisoikeuteen kuuluu tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus. Haastateltavat olivat tietoisia aiheesta, tutkimustyön konkreettisesta tarkoituksesta ja kauanko se vaati aikaa. Vahingoittamisen välttämiseen liittyy ihmisten erilaisuus kokea ja tuntea asioita sekä tilanteita. Olin tietoinen ja varautunut siihen, että tutkimusaiheeni saattaa herättää erilaisia reaktioita ja tunteita. Haastattelutilanteissa ei kuitenkaan esiintynyt negatiivisia tunnereaktioita vaan enemmänkin iloa, ylpeyttä ja kiitollisuutta, että heillä oli mahdollisuus olla osa tutkimusta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta)

Osa haastateltavista kertoi ennen haastattelua jännittävänsä, että heidät tullaan tunnistamaan vastauksista. Keskustelimme huolenaiheesta ennen haastattelua ja lupasin, että käsitelen vastauksia erityisellä huolellisuudella, poistan suorista lainauksista viittaukset toimipaikkaan, ammattiin, sukupuoleen tai muuhun tunnistettavaan seikkaan. Vahingoittamisen välttämiseksi muutin murre sanoja yleiskielisempään muotoon. Nämä muutokset eivät ole muuttaneet haastateltavien vastausten todenperäisyyttä, analysointia tai tuloksia. Haastattelurungon tekeminen tuntui erityisen haasteelliselta ja olisi ollut hyvä jättää siitä kokonaan pois niin sanotut avaavat kysymykset (koulutustausta ja työkokemus). Huolellisempi kysymysten pohdinta ja testaaminen olisi varmistanut paremmin tutkimuksen laatua ja säästänyt haastatteluun sekä litterointiin kulunutta aikaa. En ole analysoinut lainkaan avauskysymyksiä, sillä näin turvaan haastateltavien anonyymeettiä eikä kysymyksillä ole merkitystä tutkimuksen tulosten kannalta.

Laadullisen tutkimuksen yleiset luottavuus kriteerit ovat uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuutta vahvistaa se, että tutkija on riittävän pitkän ajan tekemisissä tutkittavan ilmion kanssa. (Kylmä & Juvakka 2007, 127-128.) Opinnäytetyön tekemiseen on kokonaisuudessaan mennyt aikaa noin vuosi. Alkuvaihe koostui teoriaosuuden työstämisestä, jonka aikana kävin mielenkiintoisia keskusteluja kollegoideni aiheen tiimoilta. Teoriatieto vahvisti aiempia näkemyksiäni, mutta samalla toi paljon uutta tietoa ja ajattelemisen aihetta. Pohdin haastattelukysymyksen asettelua sekä ohjaavan opettajan että kollegani kanssa. Kysymysten asettelu oli työni haastavin vaihe. Alussa laadin kysymykset omien ennako-olettamusten mukaan, jolloin tutkimuksen tulokset olisivat olleet "minun näköisiä" eikä tutkimukseen osallistuvien näkökulmasta katsottuja. Haastattelurungon valmistuttua syvennyin aiheen analysointiin intensiivisemmin viiden kuukauden ajan. Vahvistettavuuden kriteeri liittyy koko tutkimusprosessiin ja se edellyttää tutkimusprosessin kirjaamista niin, että toinen tutkija voi seurata prosessin kulkua. Laadullisessa tutkimuksessa vahvistettavuus saattaa olla

ongelmallista, sillä toinen tutkija ei välttämättä päädy samankaan aineiston perusteella samaan lopputulokseen. Erilaiset tulkinnat eivät kuitenkaan välttämättä merkitse luotettavuusongelmaa, sillä todellisuuksia on monia ja erilaiset tulkinnat tutkimuskohteesta lisäävät ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Työni luotettavuuteen vaikuttaa tulkintojen tekeminen haastateltavien yksilöllisten kokemusten avulla eikä näin ollen voida olettaa, että toistamalla tutkimus, saataisiin lainkaan samoja tuloksia. Lisäksi ihmisen käyttäytyminen on tilannesidonnaista sekä vaihtelee ajan ja paikan mukaan, jolloin on myös epätodennäköistä, että sama tulos voitaisiin saada kahdella menetelmällä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 186.)

Reflektiivisyys edellyttää, että tutkimuksen tekijä on tietoinen omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä, kuvaa tutkimuksen lähtökohdat ja arvioi, kuinka hän vaikuttaa aineistoonsa ja tutkimusprosessiin. Tässä tutkimuksessa reflektiivisyys huomioitiin ja tiedostettiin erityisen tarkkaan aiheen ja haastateltavien tuttuuden vuoksi. Siirrettävyys tarkoittaa tulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. Tutkijan tulee antaa riittävän kuvailevaa tietoa tutkimukseen osallistujista ja ympäristöstä, jotta lukija pystyy arvioimaan tulosten siirrettävyyttä. (Kylmä & Juvakka 2007, 128-129.)

Opinnäytetyöni luotettavuuden varmistamiseksi olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimukseni toteuttamisen, olosuhteet, käytetyn ajan, mahdolliset häiriötekijät ja haastattelun virhetulkinnat sekä oman arvioni tilanteesta mahdollisimman tarkkaan. Aineiston analyysissä olen kuvannut luokittelujen tekemisen perusteet sekä mihin omat päätelmäni perustuvat. Suorat lainaukset toimivat sekä oman tulkintani että esittämieni olettamusteni pohjana. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232-233; Tuomi & Sarajärvi 2018, 28.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa puhutaan objektiivisuuden ongelmasta. Tähän liittyy niin totuuden kysymys kuin havaintojen luotettavuus ja niiden puolueettomuus. Tutkimuksessani olen pyrkinyt kuulemaan haastateltavia itseään ja tulkinnut tutkimuskysymyksiä heidän kauttaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158-160.) Varmistaakseni tutkimuksen laatua valmistauduin hyvin haastattelutilanteeseen. Testasin tallenninta etukäteen ja harjoittelin nauhoitusten siirtämisen ja tallentamisen tietokoneelle. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 184-185.)

Yksilöhaastattelut olivat vastaajien työpaikoilla erillisissä tiloissa, jotka olivat pääsääntöisesti rauhalliset. Kahdessa haastattelussa ulkopuolinen häiriö (toinen henkilö tuli tilaan) keskeytti haastattelun hetkeksi. Jälkeenpäin ajateltuna olisi ollut hyvä laittaa oveen selkeä kyltti, että tila on muussa käytössä. Keskimäärin haastattelut kestivät 40-50 minuuttia, pisin 1 tunnin ja 10 minuuttia ja lyhin 38 minuuttia. Haastattelun alussa kerroin tutkimuksen aiheen, teemahaastattelun idean ja että haastattelut nauhoitetaan, vaikka haastatteluluvassa nauhoittaminen olikin mainittu. Osa haastateltavista kertoi jännityksestä, mikä liittyi heidän mukaansa puheen nauhoittamiseen. Jännitys kuitenkin helpotti melko pian. Tein haastattelujen aikana paperille muutamia muistiinpanoja, jotka auttoivat teemoittelun analysointivaiheessa. Haastattelutilanteet olivat rentoja ja keskustelu jokaisen kanssa sujuvaa. Haastattelurungossa (liite 2) olevien avauskysymysten (koulutus ja työnkuva) tarkoitus oli saada vastaajat rentoutumaan ja ikään kuin johdattaa vastaajat aiheen pohdintaa. Näiden kysymysten analysointi on kuitenkin jätetty tietoisesti ja tarkoituksella analysoimatta, jotta vastaajien anonymiteetti säilyy. Avauskysymysten vastaukset eivät ole relevantteja tulosten kannalta eivätkä heikennä aineiston sisällön ymmärtämistä.

Yksityisyyden suoja kuuluu Suomen perustuslailla suojattuihin oikeuksiin ja on myös tutkimuseettisesti tärkeä periaate. Tutkimusaineistojen keruun, käsittelyn ja tulosten julkaisemisen kannalta tärkein yksityisyyden suojan osa-alue on tietosuojaja. Yksityisyyden suoja koskevat tutkimuseettiset periaatteet jaetaan kolmeen osaan: tutkimusaineiston suojaaminen ja luottamuksellisuus, tutkimusaineiston säilyttäminen tai hävittäminen ja tutkimusjulkaisut. Periaatteiden lähtökohtana on pyrkimys sovittaa yhteen luottamuksellisuuden ja tieteen avoimuuden periaate (Tutkimuseettinen neuvottelukunta).

Tietosuojaa koskevat eettiset periaatteet liittyvät tietojen luottamukselliseen käsittelemiseen ja säilyttämiseen. Tallensin litteroidun aineiston sekä muistitikulle että tietokoneelle, jolla varmistin aineiston säilyvyyden tutkimustyön ajan. Nauhoitteita ei säilytetty litteroinin jälkeen vaan ne tuhottiin talenteelta. Tuhosin litteroidun haastatteluaineiston ja muut siihen liittyvät paperit (sähköiset ja manuaaliset) heti tutkimustyön valmistuttua. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta.) Tutkimukseni on tehty hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti noudattaen rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. Muiden tutkijoiden tekstilainauksissa olen kunnioittanut heidän tekemää työtä ja viittaustekniikka on tehty asiaankuuluvalla tavalla noudattaen Savonia-ammattikorkeakoulun ohjeistuksia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

9.3 Johtopäätökset ja ehdotukset jatkokehittämiselle

Tämän laadullisen tutkimustyön tarkoituksena oli kuvata kuntouttavaa työtoimintaa ja sen kehittämistä henkilöstön kokemusten ja näkemysten kautta. Tutkimus osoitti, että henkilöstön näkemysten mukaan kuntouttavaan työtoimintaan vaikuttavat hyvin moninaiset eri tekijät, joista voidaan erottaa toimintaa mahdollistavia ja haittaavia tekijöitä.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavia ja haittaavia tekijöitä oli löydettävissä sekä työntekijästä, asiakkaasta että organisaatiosta. Toimintaa mahdollistavia tekijöitä olivat lisäksi työyhteisöstä, töiden organisoinnista sekä lähijohtajuudesta riippuvat tekijät. Toimintaa haittaavia tekijöitä olivat edellä mainittujen lisäksi myös kuntakohtaiset ja valtakunnalliset muutokset. Tuloksista ilmenee henkilöstön esittämiä selkeitä muutoskohteita ja kehittämisajatuksia, joita voidaan hyödyntää sekä Hankasalmen kunnassa että mahdollisesti muissa kunnissa kehitettäessä kuntouttavan työtoiminnan palvelua.

Tutkimus osoitti, että kuntouttavassa työtoiminnassa henkilöstön työotteella ja jaksamisella on merkitystä palvelun laadun kannalta. Kuitenkin työntekijän yksilölliset ominaisuudet saattavat toimia sekä palvelua mahdollistavina että myös haittaavina tekijöinä. Jokaisen työntekijän on hyvä kiinnittää huomiota työotteeseen ja –asenteeseen. Osa tutkimuksessa mukana olleista työntekijöistä arvosti omaa ammatillista osaamista ja omasi hyvän työmoraaalin ja empatiakyvyn. Oman näkemykseni mukaan Hankasalmella kuntouttavan työtoiminnan parissa työskentelvä henkilöstö oli suurelta osin hyvin työhönsä motivoitunutta ja koki oman työnsä merkityksellisenä. Oli hienoa huomata, miten henkilöstö arvosti myös toinen toisensa osaamista ja osasi hyödyntää työssään moniammatillista olemassa olevaa verkostoa. Uudet tilaratkaisut ja Työpaja Pollari lisäsivät toiminnan monipuolisuutta ja toi toimijoita ”saman katon alle”. Osa työntekijöistä olisi valmis lisäämään yhteistyötä työpajojen

kanssa erilaisten yhteisten projektien muodossa. Lisäksi erittäin hyvä ehdotus moniammatillisen vertaistuen lisäämiseksi oli yhteinen skyperinki.

Tutkimuksessa tuli esiin myös asiakkaista johtuvia tekijöitä, jotka voivat lisätä kuntouttavan työtoiminnan positiivisia vaikutuksia. Henkilöstö oli havainnut, että asiakkaiden aiempi osaaminen, sitoutuneisuus, sisäinen motivaatio, omien kehittämishaasteiden ja vahvuuksien tunnistaminen sekä hyvä itsetuntemus vaikuttavat myönteisellä tavalla. Näin ollen ei ole yhdentekevää, miten asiakkaita kohdataan ja miten he tulevat kuulluksi. Mielestä asiakkaiden toimijuuden ja osallisuuden mahdollistaminen ovat palvelussa tärkeässä roolissa. Hankasalmella kuntouttavassa työtoiminnassa korostuu luottamus, toisen arvostaminen, joustavuus ja myönteinen ilmapiiri.

Tutkimus osoitti, että esimiehen johtamistavalla ja töiden organisoinnilla on merkitystä sekä palvelun kehittämisen että yksittäisen työntekijän kannalta. Henkilöstö arvosti lähiesimiehen osallistavaa ja myönteistä toimintatapaa ja ymmärsi hänen tekemiään ratkaisuja. Tässä yhteydessä voidaan puhua hyvästä osaamisen johtamisesta, jossa esimies aidosti kuuntelee, luo hyvää työilmapiiriä sekä antaa ja vastaanottaa palautetta. Parhaimmillaan tämä lisää henkilöstön motivaatiota, kehittämistä ja sitoutuneisuutta.

Kuntouttavaa työtoimintaa haittaavia tekijöitä olivat työntekijöiden puutteet arviointi- ja dokumentaatioaidoissa, tiedonpuute palvelun kriteerien, sisällön ja vaatimusten suhteen sekä jatkuva kiire. Kaikkiin edellä mainittuihin tekijöihin on mahdollista vaikuttaa ja tehdä korjausliikkeitä. Henkilöstö esitti selkeitä muutostarpeita liittyen oman työn suunnitteluun, ajankäytön ja työnkuvien selkiyttämiseen sekä palveluprosessien kuvaamiseen. Mielestäni organisaation kehittämistyössä tärkeää on työntekijöiden myönteinen tahtotila oman työn ja sen kuormittavuustekijöiden tarkasteluun. Tavoitteena on kuitenkin koko työyhteisön kehittäminen esimiehen tuella. Toiminnan tarkastelussa voidaan esimerkiksi pysähtyä pohtimaan, millaisia erilaisia toimenkuvia työntekijöillä on, miten työnkuvat vastaavat työntekijöiden osaamista ja koulutusta (osaamiskartoitukset, lisäkoulutus tarve), miten työnjako eri työpajoilla toimii (työn organisointi) ja mistä kiire johtuu (ajankäyttö). Kuntouttavasta työtoiminnasta on saatavilla lisätietoa esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kuntouttavan työtoiminnan käsikirjasta (<https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja>), josta löytyy kattavasti kaikki palveluun olennaisesti liittyvät ajankohtaiset tiedot sekä palveluun liittyvät lait.

Hankasalmen kunta haluaa edistää työntekijöiden hyvinvointia ja osaamista, mikä lisää osaltaan palvelujen vaikuttavuutta ja mahdollisuutta kunnan kehittämiseen. Kuitenkin osa henkilöstöstä koki, että päättäjätasolla ei olla kiinnostuneita heidän työstään tai ylipäätään kuntouttavasta työtoiminnasta. Kuitenkin kuntastrategian yhtenä tavoitteena on, että kunnan päättäjätasolla ja työntekijätasolla kiinnostuneita kuntalaisten mielipiteistä ja ottavat ne huomioon. Toki toivoisi, että päättäjät olisivat kiinnostuneita myös työntekijöidensä mielipiteistä, millä on merkitystä palveluiden kehittämisen kannalta. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät toivoivat laajempaa yhteistyötä kunnan yritysten, yhdistysten ja järjestöjen kanssa sekä toimipaikkoja myös aseman taajamaan.

Johtopäätöksenä voi todeta, että kuntouttavaa työtoimintaa on mahdollista kehittää kiinnittämällä erityinen huomio tutkimuksessa esiin nousseisiin palvelua mahdollistaviin ja haittaaviin tekijöihin sekä henkilöstön esittämiin muutostarpeisiin.

Tutkimustulosten perusteella ehdotan, että kunnassa:

1. Panostetaan kuntouttavan työtoiminnan asiakastieto- ja dokumentointijärjestelmän käyttöönottoon ja koulutukseen sekä huomioidaan uuden tietosuoja-asetuksen asettamat ehdot ja määräykset. Asiakastyössä kiinnitetään huomiota säännöllisiin kirjaamisiin, havainnointiin ja arviointeihin, joille on varattu riittävästi työaika.
2. Työntekijöille tarjotaan mahdollisuus tasapuoliseen osallistumiseen esimerkiksi työpajayhdistyksen järjestämiin tilaisuuksiin, seminaareihin ja koulutuksiin.
3. Työpajoilla selvitetään mahdollisuus hyödyntää osaamisen tunnistamista ja osaamistodistuksia (PAIKKO).
4. Osana kehittämistyötä käydään läpi työntekijöiden toimenkuvat, perustehtävät ja vastuualueet (esimiehen tuki ja mukanaolo) – antia voidaan hyödyntää kehittämiskeskusteluissa.
5. Selkiytetään sijaisjärjestelyt.
6. Selvitetään työllisyystyöryhmän toiminnan uudelleen aloittamista sekä erilaisia tukityöllistämisen vaihtoehtoja kuten kuntalisää.
7. Panostetaan työhyvinvointiin tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuus säännölliseen työnohjaukseen (yksilö- ja/tai ryhmätyönohjaus)
8. Työpajoilla järjestetään tietyin väliajoin tilaisuuksia/tapahtumia/ideariihä, jolloin kunnan päättäjät (+asukkaat) tutustuvat kuntouttavan työtoiminnan toimipaikkoihin/työpajoihin.

Jatkokehittämiseksi ehdotan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille kohdennettua tutkimusta, jossa tutkitaan, mistä tekijöistä syntyy hyvä asiakaskokemus ja millaisia työntekijöihin liittyviä tekijöitä asiakkaat pitävät merkityksellisinä kuntouttavan työtoiminnan aikana.

LÄHTEET

AHOLA-ANTTONEN, Päivi (2012) Voimaantumista edistäviä tekijöitä kuntouttavassa työtoiminnassa. Itä-Suomen yliopisto. Kuopio.

AHONEN-WALKER, Mari, KAPANEN, Anna & PIETIKÄINEN Reetta 2017. Johdanto – TPY 20 vuotta. Teoksessa Pietikäinen Reetta & Välimaa Anne (toim.) Mahdollisuuksia rakentamassa. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry. 20 vuotta työpajakentän vaikuttajana ja kehittäjänä. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry.

AINEISTON HALLINNAN KÄSIKIRJA. Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely. Tietoarkisto. Päivitetty 2017-11-08. [Viitattu 2018-08-24.] Saatavilla: <http://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html>

AKTIIVINEN SOSIAALIPOLITIIKKA-TYÖRYHMÄ (1999). Työryhmämuistioita 1999:20. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

ALA-KAUHALUOMA, Mika, KESKITALO, Elsa, LINDQVIST, Tuija & PARPO, Antti 2004. Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta – lain sisältö ja vaikuttavuus. STAKES-tutkimuksia 141. Saarijärvi 2004: Gummerus Kirjapaino Oy.

ALASUUTARI, Pentti 2014. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere 2014: Osuuskunta Vastapaino.

ARENE. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyön eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtori-neuvosto Arene ry. [Viitattu 2018-08-31.] Saatavilla: http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_ammattikorkeakoulujen-opinnaytetoiden-eettiset-suositukset.pdf?t=1526903222

BAMMING, Ruth. Työpajatoiminta 2017. Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. Aluehallintoviraston julkaisuja 30/2017. Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto. Opetus- ja kulttuuritoimen vastuualue. Vaasa 2017. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-06-03.] Saatavilla: <http://www.avi.fi/documents/10191/8064383/Julkaisu-30-LSSAVI.pdf/c14d914c-b8b6-4c49-ae83-5377f5dffe6d>

BAMMING, Ruth & HILPINEN, Merja 2016. Työpajatoiminta 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:26. Valtakunnallinen Työpajajyhdistys ry. ja opetus- ja kulttuuriministeriö. Valtioneuvoston julkaisuarkisto VALTO. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-08-22.] Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-416-0>

BJÖRGLUND, Liisa & HALLAMAA, Jaana 2013. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa (toim). Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere 2013: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-08-31.] Saatavilla: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN_ISBN_978-952-245-888-9.pdf

CLASEN, J., van OORSHOT, W 2002. Work, welfare and citizenship: diversity and variation within European (un) employment policy. In Andersen, J.G., Clasen, J., van Oorshot, W., Halvorsen, K (Eds) Europe`s New State of Welfare. Bristol: The Polisy Press, 233-245.

EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS & INCLUSION. European commission. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-05-30.] Saatavilla: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1086&langId=en>

ESKOLA, Jari & SUORANTA, Juha 1998, Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere 1998: Vastapaino. Jyväskylä: Gummerus Pirjapaino Oy.

EUROPE 2020 STRATEGY. European commission. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-05-30.] Saatavilla: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

EUROPEAN COMMISSION. Long-term unemployment. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-08-15.] Saatavilla: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1205&langId=en>

GIDDENS, Anthony 1998. The Third way of The Renewal of Social Demogcracy. Cambridge: Polity Press.

HANKASALMEN KUNNAN TALOUSARVIO 2017 JA TALOUSSUUNNITELMA 2017-2020. [Viitattu 2017-02-04.] Saatavilla: <https://www.hankasalmi.fi/images/HallintojaTalous/Talousarvio-2017-valtuusto.pdf>

HANKASALMEN SANOMAT 2018-04-19. Numero 16. Uutisvirta: Väki vähentynyt 2000 –luvulla. Tuija Manninen.

HIRSJÄRVI, Sirkka & HURME, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press, Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä. Tallinna 2011: Raamatutrukikoda.

HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko & SAJAVAARA, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi 2009: Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna.

HYVÄN ARJEN HANKASALMI. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-04-08.] Saatavilla: <https://www.hankasalmi.fi/kuntainfo/tietoja-hankasalmesta/hankasalmi-hyvan-arjen-kunta>

HÄNNINEN, Sanna 2018-02-01. [Sähköpostiviesti] Työpaja Pollari. Vastaanottaja Minna Kaipainen.

JANSSON, Anneli 2014. Asiakkaalla Langat omissa käsissään läpi kuntouttavan työtoiminnan. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. [Sosiaalityön Pro gradu tutkielma]. Tampere. Tampereen yliopiston julkaisuarkisto. [Viitattu 2018-09-05.] Saatavilla: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201412112418>

JULKUNEN, Raija 2013. Aktivointipolitiikka hyvinvointivaltion paradigman muutoksena. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa (toim). Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa Suomessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere 2013: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-08-31.] Saatavilla: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN_ISBN_978-952-245-888-9.pdf

KALLIO, Olavi & MEKLIN, Pentti 2004. Kuntouttava työtoiminta –lain kuntiin kohdistuvat taloudelliset vaikutukset vuonna 2002. Teoksessa Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004. Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta – lain sisältö ja vaikuttavuus. STAKES-tutkimuksia 141. Saarjärvi 2004: Gummerus Kirjapaino Oy.

KARJALAINEN, Vappu & KARJALAINEN, Jarno 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. Raportti 46/2011. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Tampere 2011: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino Oy. [Viitattu 2018-04-15]. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80041/c7db7901-6ac7-422b-b09f-b62c88a3737a.pdf>

KARJALAINEN Vappu 2008. Aktiivinen sosiaalipolitiikka ja työhön kuntoutuminen. Teoksessa Karjalainen Vappu, Saikku Peppi, Pasari Auvo & Seppälä Anja 2008. Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Stakesin raportteja 20 / 2008. Helsinki 2008: Stakes. Helsinki 2008: Valopaino Oy Ab. [Viitattu 2018-05-12]. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75501/R20-2008-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

KARJALAINEN Vappu & SAIKKU Peppi 2008. Aktiivisen sosiaalipolitiikan näkymiä – johtopäätöksiä. Teoksessa Karjalainen Vappu, Saikku Peppi, Pasari Auvo & Seppälä Anja 2008. Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Stakesin raportteja 20 / 2008. Helsinki 2008: Stakes. Helsinki 2008: Valopaino Oy Ab. [Viitattu 2018-05-12]. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75501/R20-2008-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

KARJALAINEN Vappu, SAIKKU Peppi, PASARI Auvo & SEPPÄLÄ Anja 2008. Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Stakesin raportteja 20 / 2008. Helsinki 2008: Stakes. Helsinki 2008: Valopaino Oy Ab. [Viitattu 2018-05-12]. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75501/R20-2008-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

KESKITALO, Elsa 2008. Balancing Social Citizenship and New Paternalism. Finnish activation policy and street-level practice in a comparative perspective. Stakes. National Research and Development Centre for Welfare and Health. Research Report 177. Jyväskylä 2008: Gummerus Printing. Väitöskirja. Sijainti: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kirjasto.

KESKITALO, Elsa 2012. Pitkäaikaistyöttömien työhön aktivointi ja kuntouttaminen kuntien tehtäväksi. Julkaisussa Kuntoutus 2/2012, 61-70.

KESKITALO, Elsa & KARJALAINEN, Vappu 2013. Mitä on aktivointi ja aktiivipolitiikka? Teoksessa Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa (toim). Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa Suomessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere 2013: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-08-31.] Saatavilla: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN_ISBN_978-952-245-888-9.pdf

KEVA 9.11.2016. Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasi. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-10-24.] Saatavilla: <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>

KILJUNEN, Anneli 2017-04-09. Teoksessa Pietikäinen, Reetta & Välimaa, Anne (toim) 2017. Mahdollisuuksia rakentamassa. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. 20 vuotta työpajakentän vaikuttajana ja kehittäjänä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. ja kirjoittajat 2017.

KIVELÄ, Eija (2012) Naisten kokemuksia ja näkemyksiä kuntouttavasta työtoiminnasta. Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Kokkola.

KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN KÄSIKIRJA. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-11-08.] Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja>

KVALIMOTV. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-05-21.] Saatavilla: http://www.fsd.uta.fi/menetelma-opetus/kvali/L3_1_2.html

KYLMÄ, Jari & JUVAKKA, Taru 2017. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki 2012: Edita Prima Oy.

KYVYTTÄ KÄYTTÖÖN 2/2012 VATES. Artikkelit "Sosiaali- ja työllisyyspolitiikan ristiaallokossa, Kuntouttava työtoiminta. Lindberg E, Ray K & Pöyhönen E. [Viitattu 2018-06-02.]

LAKI JULKISESTA TYÖVOIMA JA YRITYSPALVELUSTA. L 28.12.2012/916. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-05-13]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L4P5>

LAKI KUNTOUTTAVASTA TYÖTOIMINNASTA. L 2.3.2001/189. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-11]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189#L1P1>

LAKI SOSIAALIHUOLLON ASIAKKAAN ASEMASTA JA OIKEUKSISTA. L 22.9.2000/812. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-11]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

LAKI SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON SUUNNITTELUSTA JA VALTIONAVUSTUKSESTA. L 3.8.1992/733. L 3.8.1992/733. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-05-13]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920733>

LAKI TOIMEENTULOTUESTA. L 30.12.1997/1412. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-05-13]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971412#L1P2>

LAKI TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄSTÄ MONIALAISESTA YHTEISPALVELUSTA. L1369/2014. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-05-13]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369#Pidp450094992>

MOILANEN, Pirjo 31.8.2018. [kolumni]. Sosiaali- ja terveysministeriö. Osatyökykyiset ja työelämä: Tavoitteena kannustinloukkujen purkaminen. [Viitattu 2018-10-29]. Saatavissa: https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/osatyokykyiset-ja-tyoelama-tavoitteena-kannustinloukkujen-purkaminen

PALOLA, Elina 2017-12-13. Tulevaisuuden maakunta ja yhteinen muutostarina – jottei työttömyys tappaisi. [blogi]. Sijainti: Maakunta- ja sote-uudistus. Ajankohtaista. Tiedotteet ja uutiset. Muutoksessa –blogi. Saatavissa: <http://alueuudistus.fi/blogi/-/blogs/tulevaisuuden-maakunta-ja-yhteinen-muutostarina-jottei-tyottomuus-tappaisi>

PETULTK §57 2017-10-05. Esityslistat ja pöytäkirjat. Sijainti: Hankasalmi KT-Web. [Viitattu 2018-04-08.] Saatavilla: <http://hankasalmi.ktweb.fi/>

PARPO, Antti 2007. Työllistymisen esteet. Stakesin raportteja 11/2007. Sosiaali- ja terveysalan tutkimuskeskus. Stakes Helsinki 2007: Valopaino Oy Helsinki 2007.

POHJOLA, Anneli (2010) Asiakas sosiaalityön subjektina. Teoksessa Merja Laitinen & Anneli Pohjola(toim.) Asiakkuus sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus

PÄÄMINISTERI JYRKI KATAISEN HALLITUKSEN OHJELMA 22.6.2011. Valtioneuvoston kanslia. [Viitattu 2018-09-18.] PDF saatavilla: <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/147449/Kataisen+hallituksen+ohjelma/81f1c20f-e353-47a8-8b8f-52ead83e5f1a/Kataisen+hallituksen+ohjelma.pdf>

PÄÄMINISTERI PAAVO LIPPOSEN HALLITUKSEN OHJELMA 13.4.1995. Valtioneuvosto. [Viitattu 2018-09-24]. Saatavissa: https://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelmat/-/asset_publisher/66-paaministeri-paavo-lipposen-hallituksen-ohjelma

PÄÄMINISTERI MATTI VANHANEN HALLITUKSEN OHJELMA 24.6.2008. Valtioneuvoston kanslia. [Viitattu 2018-09-18.] PDF saatavilla: <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/369117/hallitusohjelma-vanhanen.pdf/da627124-c0ee-4015-9642-197b11013c02/hallitusohjelma-vanhanen.pdf.pdf>

PÖYHÖNEN, Eveliina 2016-19-10. Sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntoutussäätiön Kuntouttavan työtoiminnan kehittämispäivät 18-19.2016. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenne muuttuu – miten kuntouttava työtoiminta, sosiaalinen kuntoutus ja muu osallisuutta edistävä toiminta asemoituvat muutoksessa? [power point]. [Viitattu 2018-05-13]. Saatavissa: <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2016/10/Poyhonen.pdf>

RAUTIO, Outi 2017. Artikkelit: Valmennusprosessi työpajalla. Teoksessa Pietikäinen, Reetta & Välimaa, Anne (toim.) Mahdollisuuksia rakentamassa. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. 20 vuotta työpajakentän vaikuttajana ja kehittäjänä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. 2017.

REPONEN, Sirkku (2010) "Me ollaan sellasii huutolaispoikii, ei meidän asioista kukaan välitä.." Kokeuksia Espoon työllisyyspalveluiden asiakasraadista. Humanistinen ammattikorkeakoulu.

SANDELIN, Iris 2014. Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana. Kirjallisuuskatsausasiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä. Työpäpaperi 8/2014. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print-Suomen Yliopistopaino Oy. [Verkkajulkaisu].

SOSIAALIHUOLTOLAKI. L 20.12.2014/1301. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-11]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

STM. SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ. Kuntouttava työtoiminta. [Viitattu 2018-05-12.] Saatavissa: <http://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>

TAYLOR-GOOBY, P. (2005). Ideas and Policy Change. Teoksessa Taylor-Gooby.P. (toim.) Ideas and Welfare State Reform in Western Europe. Hampshire Palgrave, 1-11.

TEM 2018-04-05. TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut siirtyvät maakunnille. Tiedote 5.4.2018. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2018-04-08.] Saatavissa: http://tem.fi/artikkelii/-/asset_publisher/julkiset-tyovoima-ja-yrityspalvelut-siirtyvat-maakunnille

TEM MAAKUNTAUUDISTUS. TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ Maakuntauudistus ja kasvupalvelut. [Viitattu 2018-04-15.] Saatavilla: <http://tem.fi/maakuntauudistus>

TENK 2012. TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki 2013. [Viitattu 2018-08-25]. Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

THEODORE, Nik & PECK, Jamie 2001. Searching for the best practise in welfare-to-work: The means, the method ant the message. Policy & Politics 29.

THL-KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN KÄSIKIRJA. Ajankohtaista. Kuntouttavan työtoiminnan päivien väheneminen 1.7.2015 alkaen. 2.6.2015. [Viitattu 2018-05-12]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/ajankohtaista/kuntouttavan-tyotoiminnan-toimintapaivien-vaheneminen-1.7.2015-alkaen>

THL-KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN KÄSIKIRJA. Toimeentuloturva. 23.9.2014. [Viitattu 2018-05-12]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/toimeentuloturva>

THL- KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN KÄSIKIRJA. Toiminnan rahoitus 1.11.2016. [Viitattu 2018-05-12]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/toiminnan-rahoitus>

TIAINEN, 2005. Tanskan malli ja muutosturva. Työpoliittinen aikakauskirja 48(2).

TILASTOKESKUS. [Viitattu 2017-02-03.] Saatavilla: <https://www.stat.fi/tup/alue/kuntienavainluvut.html#?year=2017&active1=SSS&active2=077>

TILASTORAPORTTI 33/2017. Kuntouttava työtoiminta 2016. Kuntakyselyn osaraportti. THL-Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 2018-04-15.] Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135308/Tr33_17.pdf?sequence=4&isAllowed=y

TUOMI, Jouni & SARAJÄRVI, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA (TENK) Eettinen ennakoarviointi ihmistieteissä. [Viitattu 2018-08-18.] Saatavilla: <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissa>

TYÖTTÖMYYSTURVALAKI 30.12.2002/1290. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-05-13]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>.

UUSITALO, Susanna, KARJALAINEN, Kati & LÄHDE, Sanna 2014. PAIKKO käsikirja. Oppimisympäristöjen tunnistamisesta osaamistodistukseen. Euroopan Unioni, Euroopan sosiaalirahasto. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Media Train ja KYT. [Viitattu 2018-10-29.] Saatavilla: <http://www.kyt.fi/paikko>

VALTAKARI, M., SYRJÄ, H & KIURU P 2008. Julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistamisen vaikuttavuus. HSE executive education. Työ- ja elinkeinoministeriö.

VALTAKUNNALLINEN TYÖPAJAYHDISTYS RY. [Viitattu 2018-06-04.] Saatavissa: <https://www.tpy.fi/>

VALTIONEUVOSTO 2014-31-12. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen sekä 1.1.2015 voimaan tulevat kuntouttavan työtoiminnan lain muutokset. [Tiedote] [Viitattu 2018-05-15.] Saatavissa: http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1271139/ordnande-av-arbetsverksamhet-i-rehabiliteringssyfte-och-andringar-i-lagen-om-arbetsverksamhet-i-rehabiliteringssyfte-som-trader-i-kraft-1-1-2015

VALTIONEUVOSTO. Hallitusohjelman toteutus. Työllisyys ja kilpailukyky. Sipilän hallitusohjelman 2025 –tavoite. Viitattu 2018-09-22]. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/tyollisyys>

Van BERKEL & ROCHE 2002. Activation policies as reflexive social policies. In In Van Berkel, R. and Hornemann Moller, I. (eds.) Active Social Policies in the EU. Inclusion through Participation. Bristol: The Policy Press, 197-219.

WALLDÈN, Jaana & HÄGGMAN, Erik 2017. Työpajatoiminnan ja Valtakunnallisen työpajayhdistyksen tarinaa kahdelta vuosikymmeneltä. Teoksessa Pietikäinen Reetta & Välimaa Anne (toim.) Mahdollisuuksia rakentamassa. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. 20 vuotta työpajakentän vaikuttajana ja kehittäjänä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

YLIKÄNNÖ, M (2011), Vuoden 2006 työmarkkinauudistus – aktivointia Arkadianmäellä. Teoksessa Niemelä, M., Saari, J. (toim.) Poliitiikan polut ja hyvinvointivaltion muutos. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 206, 231.

LIITE 1: HAASTATTELULUPA

HAASTATTELULUPA

Olen Minna Kaipainen ja opiskelen Savonian –ammattikorkeakoulussa ylempää AMK-tutkintoa (sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen).

Opinnäytetyöni lähtökohtana on arvioida ja kuvata kuntouttavaa työtoimintaa Hankasalmissa henkilöstön näkökulmasta katsottuna.

Toteutan aineiston keruun haastattelemalla ja taltioimalla keskustelut nauhurilla aineiston analysointia varten. Nauhoitteet poistetaan nauhurista ja tietokoneelta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Huolehdin haastateltavien anonymiteetista eikä haastateltavien henkilöllisyys tule tutkimuksessa esille.

Pyydän lupaa haastattelun nauhoittamiseen ja aineiston käyttöön opinnäytetyöni tutkimukselliseen tarkoitukseen.

Tästä luvasta on olemassa kaksi samanlaista kappaletta; opinnäytetyön tekijälle ja haastateltavalle.

Allekirjoituksella suostun edellä mainittuihin asioihin ja annan luvan haastatteluuni.

Paikka ja aika:

Allekirjoitus ja nimenselvennys

LIITE 2. HAASTATTELURUNKO

Avauskysymykset:

- Koulutustausta ja työnkuva
- Oma rooli kuntouttavan kentällä
- Kuinka kauan olet työskennellyt Hankasalmen kuntouttavan työtoiminnan parissa?
- Mikä/mitkä asiat ovat työssäsi parasta?

Syventävät/pääkysymykset:

Kuntouttava työtoiminta

- Muutoksen kuvausta (Mitä uutta tuonut? Miten muutos näkyy vai näkykö?)
- Hyvät käytänteet (esim. työtoiminnot, toimivat rutiinit, siirtymät...)
- Kehittämistarpeet (esim. ajankäyttöön liittyvää, omat ehdotukset)

Yhteistyö

- Miten koet vastuunjakaantumisen henkilöstön kesken?
- Miten kuvaat yhteistyötä muiden kunnan toimijoiden välillä?

Tulevaisuus

- Mitkä ovat Hankasalmen kunnan suurimmat haasteet / mahdollisuudet kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen ja kehittämisen osalta?
- Mitä ajattelet, että alallanne tapahtuu 5 vuoden kuluessa?

-
- Miten haluaisit kehittää/innovoida kuntouttavan työtoiminnan palvelua?
 - Haluaisitko kertoa/sanoa vielä jotain aihetta koskevaa, joka ei tässä tullut esille? Onko unohtunut jotain olennaista?