

Marita Peltokangas

**Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen**

Seinäjoen työvoiman palvelukeskus

Opinnäytetyö

Kevät 2010

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto



## SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

### Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma, ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Suuntautumisvaihtoehto: Sosiaalialan käytäntöjen kansalais- ja aluelähtöinen kehittäminen

Tekijä: Marita Peltokangas

Työn nimi: Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen

Ohjaaja: Timo Toikko

Vuosi: 2010 Sivumäärä: 78 Liitteiden lukumäärä: 4

---

Tässä opinnäytetyössä kehittämisen kohteena on kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen. Kehittämistehtävä on toteutettu Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa. Kuntouttavan työtoiminnan sisältöä on kehitetty toimintatutkimuksen menetelmillä, yhdessä palveluntuottajien kanssa, monitoimijaisesti.

Kuntouttavaa työtoimintaa tarkastellaan sen työelämätavoitteisen ja toimintakykyä ylläpitävän näkökulman avulla. Tutkimuksen aineistot on kerätty demokraattisen dialogin menetelmällä. Aineistoja kuvataan kehittämistehtävässä aineistojen kehittämispuhetta tarkastellen.

Tutkimus koostuu kahdeksasta pääluvusta. Kehittämisen keskeisinä käsitteinä ovat aktiivinen työvoima- ja sosiaalipolitiikka, kuntouttava sosiaalityö, kuntouttava työtoiminta, osallisuus ja kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuus.

Kehittämistehtävä muodostaa työkäytännön kuvauksen kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisestä. Kehittämisen tuloksena kuvataan Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen työnjaollisia toimintamalleja kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessin toteutuksessa. Työnjaolliset toimintamallit on suunniteltu työelämätavoitteisen ja toimintakykyä ylläpitävän kuntouttavan työtoiminnan orientaatio huomioiden. Kehittämisen tuloksena kuvataan myös sitä, millaisen toimintamallin avulla kuntouttavan työtoiminnan työkohteita on mahdollista löytää Seinäjoen kaupungin omasta organisaatiosta.

Avainsanat: kuntouttava työtoiminta, kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen, toimintakykyä ylläpitävä, työelämätavoitteinen

**SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and social Work

Degree programme: Master's degree programme in social services

Specialisation: Citizen and regional based development of social work practices

Author/s: Marita Peltokangas

Title of thesis: Developing the content of rehabilitative employment activities

Supervisor(s): Timo Toikko

Year: 2010 Number of pages: 78 Number of appendices: 4

---

The aim of this development project is to improve rehabilitative employment activities and their content. This development project is executed in a job seekers employment service unit in Seinäjoki which is named TYP. The rehabilitative employment activity and its content is improved with methods of activity analysis. This improvement work is carried out in collaboration with service providers.

The aim of rehabilitative employment activity is working life or maintaining the unemployed person's ability to work. The materials of this developments project are collected with methods of democratic dialogue. The materials are described by means of those democratic dialogues.

During this development project we have tried to create new methods. Some methods focus on working life, others on how to maintain the unemployed person's ability to work in job seekers employment service unit like TYP in Seinäjoki. We have created a pattern on how to find new rehabilitative workplaces from municipal operations, in other words from our home towns own organisation. This development project will give you a working model how we planned and did it. This development project is also description of that process.

**Keywords:** rehabilitative employment activity and its content, working life ability, maintaining the unemployed person's working ability

## SISÄLTÖ

OPINNÄYTETYÖN TIIVISTELMÄ.....	2
THESIS ABSTRACT.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	6
Kuvio- ja taulukkuuettelo.....	7
1 JOHDANTO.....	8
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS.....	9
2.1 Seinäjoen työvoiman palvelukeskus.....	9
2.1.1 Toimijat Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa.....	10
2.1.2 Katsaus lähimenneisyyteen.....	11
2.1.3 Työvoiman palvelukeskuksen valtakunnalliset asiakkuuskriteerit.....	12
2.2 Keskeiset yhteistyökumppanit.....	12
2.3 Työvoiman palvelukeskuksen palvelut.....	16
2.4 Koossapitävät voimat ja ristiriidoille altistavat tekijät.....	17
3 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN ASETTAMINEN.....	19
3.1 Metodologiset valinnat.....	21
3.2 Kehittämiskysymys.....	22
3.3 Kehittämisasetelman tarkastelua.....	23
3.4 Aineiston kerääminen.....	26
3.5 Aineiston analyysi ja esittämistapa.....	29
3.6 Kehittäjän rooli ja vastuu.....	31
3.7 Aineiston luotettavuustarkastelu -käyttökelpoisuus ja siirrettävyys.....	32
4 KESKEISET KÄSITTEET.....	35
4.1 Aktiivinen työvoima- ja sosiaalipolitiikka.....	35
4.1.1 Kuntouttava sosaalityö.....	37
4.1.2 Kuntouttava sosaalityö käytännössä.....	38
4.2 Kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntö.....	39
4.2.1 Kuntouttava työtoiminta käytännössä.....	41
4.2.2 Osallisuus.....	42
4.2.3 Kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuus.....	43
5 TARVEANALYYSI.....	45
5.1 Avoin dialogi 12.11.2008.....	45
5.2 Kuntouttavan työtoiminnan kansalliset kuulumiset.....	47
5.3 Kehittämistehtävän tavoitteet.....	48
6 KEHITTÄMISTOIMINNAN KESKUSTELUT.....	51
6.1 Avoin dialogi 9.1.2009.....	51
6.2 Keskustelu 19.1.2009.....	54
6.3 Yhteisneuvottelu 18.2.2009.....	55
6.4 Ryhmäkeskustelu 18.3.2009.....	56
6.5 Kuntouttavan työtoiminnan lomakepäivät 19.3.2009 ja 9.4.2009.....	58
6.6 Yhteisneuvottelu työvoiman palvelukeskuksessa 30.3.2009.....	60
7 KEHITTÄMISTOIMINNAN TULOKSET.....	62
7.1 Toimintakykyä ylläpitävä kuntouttava työtoiminta.....	63

7.2 Työelämätavoitteinen kuntouttava työtoiminta.....	64
7.3 Kuntouttavan työtoiminnan arviointilomake.....	65
7.4 Kuntouttavan työtoiminnan tietoisuus toimialajohtajille.....	66
<b>8 KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN JA KEHITTÄMISEN</b>	
<b>LUONTEEN TARKASTELUA.....</b>	<b>68</b>
8.1 Kuntouttavan työtoiminnan luonne.....	68
8.2 Kehittämistehtävän luonteen tarkastelua.....	71
<b>9 JOHTOPÄÄTÖKSET.....</b>	<b>77</b>

LÄHTEET  
LIITTEET

## Käytetyt termit ja lyhenteet

<b>ELY-keskus</b>	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
<b>E-P:n sos.psyk.yhdistys</b>	Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys
<b>ESKOO</b>	Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymä
<b>ETSIVÄ TYÖ</b>	Etsivän työn hanke
<b>HARA</b>	Työharjoittelu
<b>KK-Paja</b>	Kaks' Kättä paja
<b>KT-poli</b>	Kuntoutustutkimuspoliklinikka
<b>KUTY</b>	Kuntouttava työtoiminta
<b>MTK</b>	Mielenterveyskeskus
<b>SPR</b>	Suomen punainen risti
<b>STM</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö
<b>TK</b>	Terveyskeskus
<b>TEM</b>	Työ- ja elinkeinoministeriö
<b>TE-toimisto</b>	Työ- ja elinkeinotoimisto
<b>TYP</b>	Työvoiman palvelukeskus

## Kuvio- ja taulukkoluetelo

KUVIO 1. Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen verkostokartta	13
KUVIO 2. Toteuttajaryhmien tavoitteenmukainen työnjako	63
KUVIO 3. Kehittämiseen osallistuneet toimijat	24
TAULUKKO 1. Kuntouttavan työtoiminnan toimintapäivät 2006-2009	22
TAULUKKO 2. Aineistomatriisi	28-29

## 1 JOHDANTO

Tämä kehittämistehtävä on toteutettu Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa ajalla 11/2008 – 03/2010. Kehittämisen kohteena on kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen. Kehittämistehtävä muodostaa työkäytännön kuvauksen kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisen muodossa.

Kuntouttavan työtoiminnan sisältöä on kehitetty Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön ja kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajan omia ammatillisia ja olemassaolevaa osaamista sekä kokemusta hyödyntäen. Kehittämiseen on osallistunut myös mm. Seinäjoella toimiva Valtaväylä-hankekokonaisuus, joten kyseessä on tältä osin myös poikkihallinnollinen kehittäminen.

Kehittämistehtävässä kuntouttavaa työtoimintaa tarkastellaan toimintakykyä ylläpitävän ja työelämätavoitteisen näkökulman avulla. Tämä kehittämistehtävä antaa välineitä kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen esimerkiksi arviointilomakkeen käytön muodossa. Lisäksi tämä kehittämistehtävä mahdollistaa työvoiman palvelukeskuksissa toteutettavan kuntouttavan työtoiminnan tarkastelun sekä toimintakykyä ylläpitävän että työelämätavoitteisen kuntouttavan työtoiminnan näkökulmiin ja niiden mukaisten työnjaollisten toimintamallien luomiseen.



## **2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS**

Tässä luvussa kerron Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksesta toimintaympäristönä, sen toimijoista sekä työvoiman palvelukeskusten valtakunnallisista asiakkuuskriteereistä. Lisäksi kerron verkostokartan avulla keskeisistä yhteistyöverkostoistamme ja esittelen samassa yhteydessä joitakin moniammatillisen verkostotyön tulkintoja, jotka parhaiten kuvaavat toimintaamme. Lopuksi esittelen yleisellä tasolla työvoiman palvelukeskuksen asiakkailleen tarjoamat palvelut sekä otan varovasti kantaa TYP:en koossapitäviin voimiin ja mahdollisiin ristiriidoille altistaviin tekijöihin.

### **2.1 Seinäjoen työvoiman palvelukeskus**

Seinäjoen työvoiman palvelukeskus (TYP) on Seinäjoen seudun työ- ja elinkeinotoimiston, Seinäjoen kaupungin ja Ilmajoen kunnan sekä Kelan yhteinen palveluyksikkö. Työvoiman palvelukeskus järjestää asiakkailleen yksilöllisiä työllistymis-, koulutus- ja kuntoutuspalveluja. Palvelu on tarkoitettu pitkään työttömänä olleille henkilöille (työttömyysturvaa maksettu 500 pv + toimeentulotuen asiakkuus) ja niille, jotka tarvitsevat apua työllistymistä vaikeuttavien ongelmien yksilöllisessä ratkaisemisessa. Ensisijaisena tavoitteena on asiakkaan työllistyminen, mutta ratkaisu voi olla myös koulutus, kuntoutus, sairausloma tai eläke. Asiakas ohjautuu työvoiman palvelukeskukseen pääsääntöisesti TE-toimiston tai sosiaalitoimiston kautta. Ohjaamisen tulisi perustua lähettävän tahon tekemään palvelutarvearvioon. Myös yhteistyökumppanit voivat ohjata uuden asiakkaan palvelukeskukseen tai asiakas voi ottaa yhteyttä omatomaisesti.

### 2.1.1 Toimijat Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa

Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa asiakkaat otetaan vastaan ajanvarauksella, työporeittain. Työparin muodostavat työvoimaohjaaja & sosiaalityöntekijä / sosiaaliohjaaja. Työparit ovat seuraavat: Helena Niskanen-Hörkkö, työvoimaohjaaja & Jaana Majjala, sosiaalityöntekijä ja vastuualueena ovat seinäjokiset yli 25-vuotiaat asiakkaat ja Peräseinäjoen kaupunginosan kaikki asiakkaat. Toisena työparina on Johanna Talvitie palvelukeskuspäällikkö/työvoimaohjaaja & Marita Peltokangas, sosiaaliohjaaja; vastuualueena seinäjokiset yli 25-vuotiaat asiakkaat (1.1.2009 alkaen Ylistaron kaupunginosan kaikki asiakkaat). Kolmas työpari on Hilikka Saarenpää, työvoimaohjaaja & Kirsi Rinta-Kyttä, sosiaaliohjaaja, vastuualueena seinäjokiset alle 25-vuotiaat asiakkaat. Neljäs työpari on Tanja Vuori, työvoimaohjaaja & Maarit Pasto, sosiaaliohjaaja, vastuualueena Nurmon kaupunginosan asiakkaat. Viides työpari on Tanja Vuori, työvoimaohjaaja & Marja Ikkela-Koski, vt. sosiaalityöntekijä, vastuualueena ilmajokiset asiakkaat. Maarit Pasto ja Marja Ikkela-Koski ovat puolet viikkotyöajastaan TYPissä. 010109 tapahtunut kuntaliitos (Seinäjoki & Nurmo & Ylistaro) ei ole tuonut mukanaan kovin paljon muutoksia työparityöskentelyyn, ainoastaan Ylistaron kaupunginosa on nyt myös työvoiman palvelukeskuksen palvelujen piirissä. 1.2.2010 alkaen Maarit Pasto on siirtynyt kokoaikaisesti Seinäjoen sosiaali- ja terveyskeskuksen toimeentulotukiyksikön palvelukseen ja sen myötä työparikuviot ovat muotoutumassa nyt uudelleen. Tässä vaiheessa opiskelujani en enää valitettavasti voi tarkemmin analysoida ja eritellä tästä aiheutunutta muutosta.

Lisäksi henkilökuntaan kuuluu palvelusihteeri Maarit Kumpula. Hänen vastuualueena ovat taloushallinnon tehtävät, toimistotyöt ja osin asiakaspalvelu. Työyhteisöömme kuuluu myös nykyisin Seinäjoen kaupungin (terveyskeskuksen) asiakkaillemme palkkaama työterveyshoitaja Seija Heittola (työajasta 50% TYP-asiakkaiden käytävissä). Tiloissamme ja kanssamme tiivistä yhteistyötä tekee Majakka-hankkeen työnetsijä Anne Ala-Riihimäki, hänen tehtäviinsä kuuluu asiakkaan kanssa toteutettava työnetsintä sekä Majakka-hankkeen työnkuvaan liittyvä palveluohjaus. Kelan yhteyshenkilönä on kuntoutuksen palvelupäällikkö Kaija Myllykangas, hän on tarvittaessa mukana asiakastapaamisissa.

Työparityöskentelyä täydennetään usein työnetsijällä, palveluohjaajalla, työterveyshoitajalla sekä verkostoyhteistyökumppaneilla. On myös mahdollista, että asiakas tuo mukanaan henkilön omasta verkostostaan. Emo-organisaation muodostavat Seinäjoen kaupunki ja Ilmajoen kunta, työvoimahallinto sekä Kela. Työntekijöiden palkanmaksajina ovat omat emo-organisaatiot. Lisäksi olemme palkanneet, omalla työvoiman palvelukeskuksen ostopalvelumäärärahalta, moniammatilliseen työtiimiimme Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisesta yhdistyksestä Maire Kortesmäen. Hän on koulutukseltaan psykiatrinen sairaanhoitaja ja hänen tehtävänimikkeenä on palveluohjaaja, vastuualueena asiakastilanteissa / yksilöohjauksessa on asiakkaan tilanteen arviointi oman ammatillisen näkökulman avulla.

### **2.1.2 Katsaus lähimenneisyyteen**

Työvoiman palvelukeskukset ovat osa Matti Vanhasen 1. hallituksen työllisyysohjelmaa. Niiden päätavoitteena on alentaa rakenteellista työttömyyttä ja ehkäistä syrjäytymistä. Vuosina 2003-2004 Suomessa toteutettiin Kelan, kuntien sosiaalitoimen ja työhallinnon yhteispalvelukokeilu, minkä päätavoitteena oli luoda pysyvä yhteistyömalli työvoimatoimiston, kunnan ja Kelan välille. Kokeilussa oli mukana 25 yhteispalvelupistettä (työvoiman palvelukeskuksen aiempi nimike) 18 eri paikkakunnalla. Kaikille yhteispalvelupisteille tarjottiin mahdollisuutta jatkaa toimintaansa työvoiman palvelukeskuksina ja Seinäjoen työvoiman palvelukeskus perustettiin vuonna 2004. Työvoiman palvelukeskuksia on Suomessa tällä hetkellä 39. Puhekielessä nimestä käytetään valtakunnallisesti lyhennettä TYP (työvoiman palvelukeskus).

Työvoiman palvelukeskukset eivät ole lakisääteisiä, vaan niiden toiminta perustuu neuvottelusopimukseen, jonka ovat tehneet työministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Kansaneläkelaitos ja Suomen Kuntaliitto. Työvoiman palvelukeskusten toiminnalle on asetettu väljät valtakunnalliset tavoitteet. Ne ovat (1) rakenteellisen työttömyyden vähentäminen, (2) työttömyyden perusteella maksettavien toimeentulotukimenojen ja työmarkkinatuen vähentäminen, (3) aktivointiasteen ja työmarkkinatuen aktiiviosuuden nostaminen ja (4) asiakkaiden

työ- ja toimintakyvyn sekä aktiivisen elämän ja osallisuuden lisääntyminen. Työvoiman palvelukeskus -verkosto kattaa 161 kuntaa Suomen noin 415 kunnasta ja vain kahdeksan TYP:ta toimii yhden kunnan alueella (Helsinki, Vantaa, Hyvinkää, Turku, Oulu, Rovaniemi, Lahti ja Lieksa). Muut työvoiman palvelukeskukset ovat seudullisia ja niissa on mukana 2-12 kuntaa. (Karjalainen, Saikku, Pasuri & Seppälä 2008, 32.)

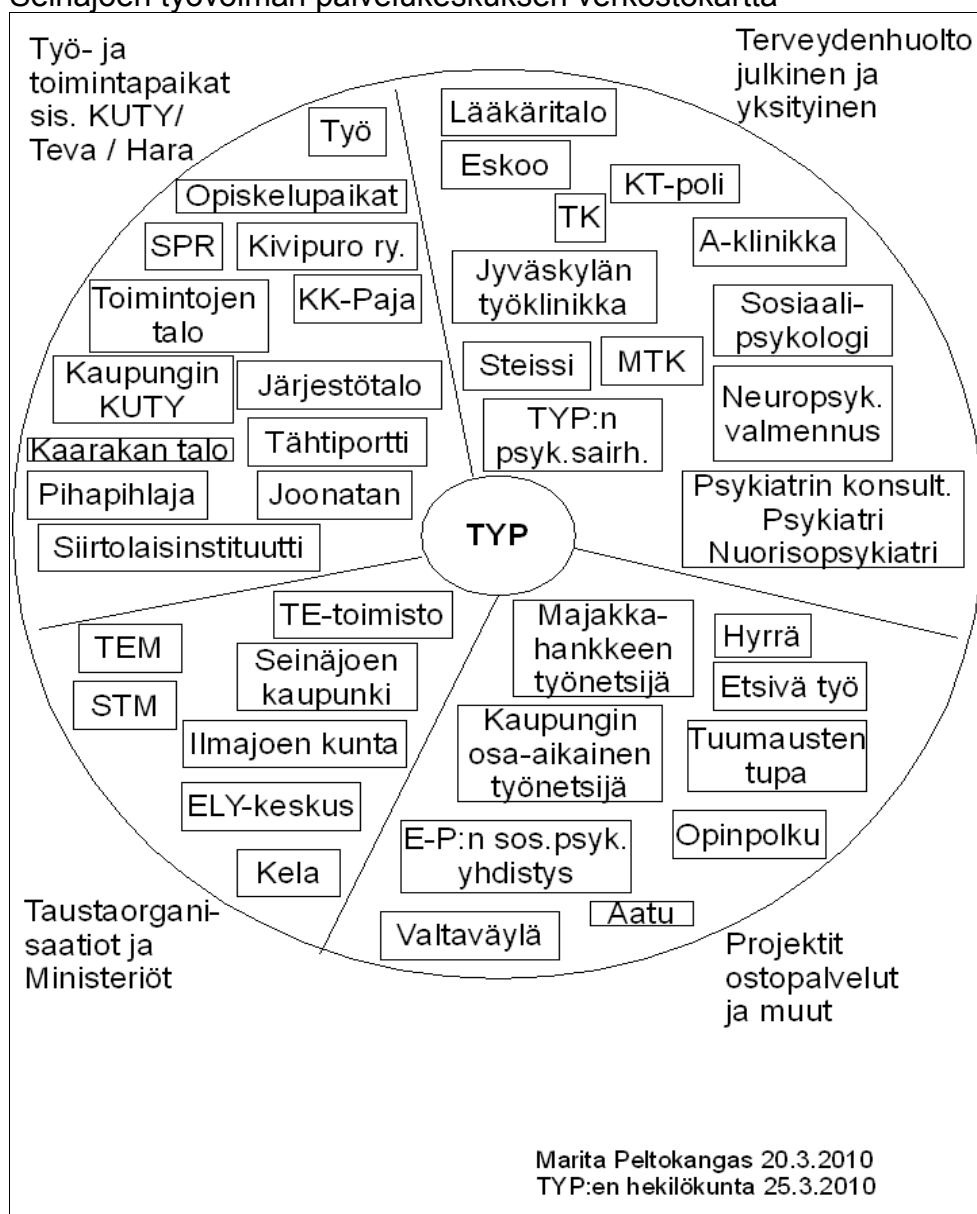
### **2.1.3 Työvoiman palvelukeskuksen valtakunnalliset asiakkuuskriteerit**

Asiakkaan tulee olla motivoitunut tai motivoitavissa ja hänen omana tavoitteena tulee olla työmarkkinoille sijoittuminen. Hänellä on oltava riittävät sosiaaliset ja terveydelliset valmiudet. Asiakkuuskriteerit eivät täyty, jos asiakkaalla on mielenterveys- / päihdeongelma, mikä estää TYP-palveluiden käytön, eikä hän ole ongelmastaan hoitosuhteessa. Asiakkaaksi ohjaaminen ei saa perustua segmentointiin siten, että esimerkiksi kaikki aktivointiehdon omaavat tai kaikki pitkäaikaistyöttömät tai kaikki romanit ovat TYP-asiakkuudessa. Työvoiman palvelukeskusten asiakasmäärien tulee olla sellaiset, että se takaa asiakkaalle peruspalvelua (työ- ja elinkeinotoimisto, sosiaalitoimisto) syvemmän palvelun, johon kuuluu intensiivinen palveluprosessi.

## **2.2 Keskeiset yhteistyökumppanit**

Työvoiman palvelukeskus on ns. verkosto verkostossa, mitä kuvaan tarkemmin TYP:en verkostokartassa (kuvio 1) seuraavalla sivulla. Kaaviossa on eriteltynä Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen neljä eri toimintaosiota: (1) taustaorganisaatiot ja ministeriöt, (2) työ- ja toimintapaikat, (3) terveydenhuollon julkinen ja yksityinen sektori sekä (4) projektit, ostopalvelut ja muut toimijat. Keskeiset yhteistyökumppanit muodostuvat niistä toimijatahoista, joiden toimintaan asiakas kulloinkin sijoittuu hänen palvelutarpeensa huomioiden.

KUVIO 1.  
Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen verkostokartta



Edellä esitetty verkostokartta profiloii hyvin asiakkaidemme palvelutarpeita ja siinä on nähtävissä toimintamme tämän hetken painopisteet. Kohtalaisen suuri osa yhteistyökumppaneistamme on terveydenhuollon eri toimijoita, painottuen asiakkaidemme mielenterveyden ja kuntoutumisen palveluiden tuottajiin sekä niihin liittyviin työ- ja toimintakyvyn tutkimuksiin. Mukana ovat sekä julkiset että yksityiset palvelut. Viime aikoina myös neuropsykiatrinen valmennus sekä sosiaalipsykologin palvelut ovat olleet joidenkin asiakkaidemme kasvavina palvelutarpeina.

Työ- ja toimintapaikkoja kuvaava osio on myös lähes samansuuruinen kuin terveydenhuollon toimijoista muodostuva kokonaisuus, hyvä niin. Työ- ja toimintapaikkoihin kuuluvat ne toimijat, mitkä tällä hetkellä edustavat asiakkaidemme palvelutarpeita tai paremminkin sijoittumista. Työ- ja toimintapaikoissa on esitettyä kuntouttavan työtoiminnan (KUTY), työelämävalmennuksen (TEVA) ja harjoittelupaikkojen (HARA) toimijoita. Tähän lohkoon kuuluvat myös kaupungin sisäiset sekä ostopalveluna hankittavat kuntouttavan työtoiminnan työkohteet sekä ns. ilmaiset kohteet. Työ- ja opiskelupaikat ovat jokaisen asiakkaan kohdalla yksilöllisiä, joten niitä on lähes mahdoton esillä olevassa osiossa luetteloida.

Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen emo-organisaatioiden toimintaa määrittävät Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). Työ- ja elinkeinoministeriön ja Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) alueelliseen hallintoon sijoittuu Elinkeino- ja ympäristökeskus (ELY-keskus). Emo-organisaatiot ovat, tilanteen niin edellyttäessä, mukana asiakkaidemme arjessa esim. kaupungin ja kunnan toimeentulotukiyksiköt, velkaneuvonta sekä työttömien työnhakijoiden työterveyshuolto. TE-toimiston osalta esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien ja nuorten palveluiden tiimit sekä ammatinvalintapsykologit muodostavat tiiviin verkoston toiminnassamme.

Projektit, ostopalvelut ja muut osioon sijoittuvat ne toimijat, joilta Seinäjoen työvoiman palvelukeskus ostaa / saa tällä hetkellä asiakkaidemme tarpeeseen nähden eniten palveluita. Esimerkiksi Majakka-hankkeen työnetsijä samoin kuin Seinäjoen kaupungin osa-aikainen työnetsijä ovat tiiviisti mukana työelämätaavoitteisen kuntouttavan työtoiminnan mukaisissa järjestelyissä. Myös muut osiossa mainitut, projektit ja toimijat muodostavat Seinäjoen TYP:en asiakkaiden kannalta toimivan palvelukokonaisuuden, etenkin alle 25-vuotiaiden tarvitsemisissä palveluissa.

Verkostokarttamme, etenkin sen ostopalvelukonsepti (asiakkaan tarvitsemat ostopalvelut) on kaiken aikaa muutostilassa. Niin sen on myös oltava, koska asiakkaiden palvelutarpeet vaativat aina yksilöllisiä ratkaisuja. ”Verkostona verkostossa” toimiminen edellyttää TYP:lta läpinäkyvyyttä toiminnassa ja ajoittain

vieläkin myös oman paikan hakemista, ehkä oikeutetuksi tulemista, koko palvelujärjestelmässä. Se, millaiseksi Seinäjoen työvoiman palvelukeskus palvelukokonaisuudeltaan on muotoutunut, on vaatinut sen toimijoilta paljon koko toiminnan olemassaolon ajan. Kehityskykyä ja tulevaisuuden visiointia on tarvittu ja tarvitaan jatkossakin.

Tässä yhteydessä haluan tuoda esille joitakin Seinäjoen TYP:en ”verkostona verkostossa” toimimisesta ja moniammatillista työskentelyotetta parhaiten kuvaavia tulkintoja.

Seikkula ja Arnkil (2005, 9) toteavat, että parhaimmillaan moniammatillinen kokonaisuus muodostuu toisiaan täydentävistä osista, jossa ammattilaiset tietävät keihin olla yhteydessä täydentävää asiantuntemusta tarvittaessa. Silvennoinen (2008, 22) kiteyttää, että asiantuntijaverkostojen jäsenyys perustuu asiantuntemuksen vaihtamiseen sekä kasvattamiseen, etenkin niissä asioissa, joita verkoston jäsenet pitävät kehittymisensä kannalta tärkeinä. Asiantuntemus voi olla samalta alalta tai ihmiset voivat edustaa laajasti eri alojen asiantuntemusta, joista viimeksi mainitussa tilanteessa ihmiset pääsevät toimimaan eri alojen välimaastossa. Ideoiden voidaan antaa vapaasti jopa törmätä toisiinsa, saaden toinen toisiltaan virikkeitä ajattelulle. Näin toimien on mahdollisuus yhdistellä yhden alan käsitteitä jonkin toisen alan käsitteisiin ja saada siten täysin uusia, luovia oivalluksia, toteaa Silvennoinen (emt.).

Verkostot mahdollistavat eri alojen tietojen ja taitojen kohtaamisen ja eri alojen välisten yhteyksien avulla voimme ylittää oman alamme rajat sekä yhdistää omat tietomme muiden alojen tietoon. Verkostot totuttavat vastavuoroisuutta ja parhaiten verkostosuhteet hyödyttävätkin niitä, jotka ovat itse valmiita antamaan tietonsa ja kokemuksensa verkostojen käyttöön. (Silvennoinen 2008, 53.) Monissa ammateissa on hyötyä siitä, että heidät tunnetaan heidän toimintansa kautta, mistä Silvennoinen käyttää nimitystä tunnettuus. Lisäksi tunnettuus auttaa kasvattamaan toiminnan läpinäkyvyyttä. Verkostot auttavat näkemään toimintamaiseman mahdollisimman monelta kannalta. (Silvennoinen 2008, 63, 77.)

Verkostokartan toimijoista esittelen tässä yhteydessä ainoastaan ne toimijat, mitkä ovat osallisina kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisessä. Ne ovat Seinäjoen alueella toimivat Valtaväylä-hanke ja Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys.

Valtaväylä-projektikokonaisuus koostuu kolmesta Euroopan sosiaalirahaston rahoittamasta kehittämisprojektista. Kolmesta projektiosasta muodostuu kaksi poikkihallinnollista projektikokonaisuutta. Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämiseen on osallistunut Valtaväylän projektikoordinaattori. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu Valtaväylä-projektikokonaisuus [Viitattu 16.4.2010].)

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry:n toiminta-ajatuksena on tuottaa palveluita asiakkaidensa kuntoutumiseen, elämänhallintaan, opiskeluun, itsenäiseen elämään ja työllistymiseen yksilöllisten edellytysten mukaisesti. Kehittämiseen ovat edellä mainitusta yhdistyksestä osallistuneet työhönvalmennusyksikkö Tähtiportin ohjaaja ja päiväkeskus Joonatanin vastaava ohjaaja. (Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys [Viitattu 25.4.2010].)

### **2.3 Työvoiman palvelukeskuksen palvelut**

Mitä palveluja Seinäjoen työvoiman palvelukeskus tarjoaa asiakkaalle?

Asiakkaalle on tarjolla kunkin emo-organisaation normaalit palvelut: työvoimahallinnosta esimerkiksi työharjoittelu, työ- /koulutuskokeilu, sosiaalitoimesta esimerkiksi aikuissosiaalityö. Toimeentulotukea Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa ei käsitellä. Lisäksi Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksella on käytössä ministeriön (TEM) myöntämää ostopalvelumäärärahaa kohdennettavaksi asiakkaan työllistymisen edellytyksiä kartoittavan tilanteen selvittämiseen ja työllistymistä tukevien palvelujen hankintaan. Näistä ovat esimerkkeinä kuntoutustutkimus sekä työvalmentaja-palvelun hankkiminen yksityiseltä palveluntuottajalta. Ostopalvelumäärärahaa ei voi käyttää emo-organisaatioiden normaalien palvelujen kattamiseen.



Käytännössä etsimme yhdessä asiakkaan kanssa ratkaisua työttömyyteen saattamalla asiakas työvoiman palvelukeskuksen tarjoamien palveluiden avulla ns. työnhakukuntoon eli samalle viivalle muiden työttömien työnhakijoiden kanssa, jos se on mahdollista. Hyväksi ensimmäisen vaiheen ratkaisuksi on osoittautunut kuntouttava työtoiminta, joka on asiakkaalle pienin mahdollinen ja samalla myös turvallinen askel kohti työelämää. Turvallisuus korostuu siinä, että liikkeelle voidaan lähteä yhdestä toimintapäivästä viikossa.

Laajemmin ilmaistuna TYP:en palvelut sijoittuvat asiakaslähtöisen palvelun kenttään, mitä voidaan pitää järjestemälähtöisen palvelun vastakohtana. Asiakaslähtöisyys merkitsee asiakkaan tavoitteista ja omista lähtökohdista rakentuvaa yhteistyötä ja työskentelyn orientaationa on eteneminen nykyhetkestä tulevaisuuteen. Asiakaslähtöistä työskentelyä kuvataan myös sanoilla: vastavuoroisuus, ongelmanratkaisu, joustavuus, luottamus, yhteiset tilannearviot, molemminpuoleinen aktiivisuus sekä voimavarakeskeisyys. (Pohjola 1999, 117-123.) Kyseinen julkaisu on ilmestynyt noin kaksi vuotta ennen varsinaisen kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntöä, mutta mielestäni siinä on paljon TYP:en palvelua ja toiminta-ajatusta kuvaavia elementtejä. Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen QPR-mallinnuksen mukaiseen palveluprosessiin voit tutustua verkko-osoitteessa: <http://www.mol.fi/toimistot/seinajoenseutu/TYPPI/typ.html> ([Viitattu 5.5.2010]).

## **2.4 Koossapitävät voimat ja ristiriidoille altistavat tekijät**

Yhteisön koossapitävänä voimana on työvoiman palvelukeskuksen omat arvot: asiakkaan hyväksi toimiminen, kokonaisvaltaisuus, yhteistyökykyisyys ja jatkuva kehittäminen. Koossapitävänä voimana on myös työyhteisön hyvä ilmapiiri ja valmius toimintamenetelmien tarpeenmukaiseen hiomiseen ja kehittämiseen. Jännitteitä saattaa aiheuttaa oman emo-organisaation käsitys asiakasprosessista; esimerkiksi työvoimahallinnon lainsäädännön ja sosiaalityön erilaiset intressit asiakastyössä. Jännitteen voi aiheuttaa asiakastilanteessa työparin erilainen näkemys siitä, mikä palvelu edesauttaa asiakkaan tilannetta ja vähittäistä siirtymistä kohti työelämää. Asiakasta tavataan yleensä useita kertoja ennen kuin

hänen tarvitsema palvelukokonaisuus alkaa hahmottua. Tapaamisia jatketaan ja palvelukokonaisuutta tarkennetaan koko TYP-asiakkuuden keston ajan. Palveluverkostossa toimiminen edellyttää sitä, että asiakkaan palvelukokonaisuudessa ei saa olla päällekkäisyyksiä toisten toimijoiden kanssa. Tämä vaatii joskus pohdintaa ja saattaa altistaa näkemyseroihin muiden toimijoiden kanssa. Päällekkäisyyksiä pyritään välttämään ja asiakasprosessin alussa / kuluessa sovitaan toimijoiden kesken työnjaosta. Työvoiman palvelukeskuksen asiakasprosessi kestää noin kaksi vuotta, mutta myös pidemmät / lyhyemmät asiakkuudet ovat mahdollisia.

Lisäksi työvoiman palvelukeskukseen kohdistuu sekä emo-organisaatioiden että valtakunnallisen tason vaatimuksia, toki ymmärrettäviä ja oikeutettujakin. Näistä esimerkkinä säästöt (toimeentulotukimenojen aleneminen, vastikkeettoman työmarkkinatuen väheneminen), määrälliset tavoitteet, työllisyysasteen nosto, osallisuuden lisääminen sekä työllistyminen yksityiselle sektorille. Reunaehtoina TYP:ssa edellä mainittuihin vaatimuksiin on asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet ja joissakin tapauksissa palveluprosessin pitkittyminen esimerkiksi asiakkaan sairausloman vuoksi. Vuoden 2008 lopussa alkaneet taloudellisen taantuman vaikutukset työllistymiseen ja työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin ovat olleet myös havaittavissa.

Vuoden 2010 alusta alkaen kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntö toi mukanaan uudistuksen. Sen mukaan kuntouttava työtoiminta on nyt sanktioitua myös yli 25-vuotiaille. Tämä lainsäädännön uudistus saattanee tuoda mukanaan myös hieman hämmennystä. Alkuvuoden (2010) kuluessa Seinäjoen työvoiman palvelukeskus otti käyttöönsä työ- ja elinkeinoministeriön laatiman poissaoloseurannan lomakkeen. Samaa lomaketta käytetään sekä kuntouttavan työtoiminnan, että työvoimahallinnon toimenpiteiden poissaoloseurannassa. Käytännössä kuntouttavan työtoiminnan työkohteen vastuuhenkilö täyttää ja palauttaa po. lomakkeen työvoiman palvelukeskukseen kahden viikon välein. Seurantajaksot ovat kunkin kuukauden 1-15. ja 16.-31. päivä.

### 3 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN ASETTAMINEN

Kehittämistehtävä on toteutettu Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa. Kehittämiseen on osallistunut TYP:en henkilökunta, yhdessä kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajan kanssa. TYP:en henkilökunta muodostuu työvoimaohjaajista (4), sosiaalityöntekijöistä (1,5) ja sosiaaliohjaajista (2,5), asiakkaiden työterveyshoitajasta (1) sekä palvelusihteeristä (1), psykiatrian sairaanhoitajasta (1) ja työnetsijästä (1). Kehittämiseen osallistuneet palveluntuottajat ovat; Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen 1 työvalmentaja ( työvalmennusyksikkö Tähtiportista) ja 1 vastaava ohjaaja (Päiväkeskus Joonatanista). Ko. yhdistyksen työvalmentaja ja ohjaaja vastaavat oman työyksikkönsä kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisesta.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalla ja kuntoutujalla tarkoitan tässä yhteydessä henkilöä, joka on kuntouttavan työtoimintalain mukaisessa työtoiminnassa. Palveluntuottajalla tarkoitan Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen yhteistyötahoa, joka tuottaa kuntouttavan työtoiminnan ostopalveluna Seinäjoen kaupungille. Kaupungin sisäisellä kuntouttavan työtoiminnan työkohteella tarkoitan Seinäjoen kaupungin omana palveluna toteutettua kuntouttavaa työtoimintaa. Työvoiman palvelukeskuksesta käytän myös valtakunnallista lyhennettä TYP, joka muodostuu sanoista Työvoiman palvelukeskus. Kuntouttavasta työtoiminnasta käytän valtakunnallista lyhennettä KUTY. Kehittämisasetelman tarkastelun yhteydessä, alaluvussa 3.3 käytän nimeä toteuttajaryhmä (ryhmät I-IV), koska toteuttaja sanana kuvaa paremmin käytännön työntekijäasetelmia sekä sopii paremmin työkäytännön kuvaamiseen. Itse ehdotin ensin toimijaryhmä -nimikettä, mutta työyhteisöni enemmistö oli toteuttajaryhmä -nimen kannalla. Samassa yhteydessä käytän työvoiman palvelukeskuksen lähityöntekijä -nimitystä Majakka-hankkeen työnetsijästä ja ostopalvelumäärärahalta hankitusta psykiatrisesta sairaanhoitajasta.

Tämä kehittämistehtävä on toteutettu toiminatatutkimuksen menetelmin.

Perustutkimus eli yliopistotutkimus selittelee ja kuvailee tieteenaloja kiinnostavia kysymyksiä ja soveltava tutkimus pureutuu käytännöllisten pulmien ratkomiseen tieteellisen tiedon avulla. Tutkimus on ns. avustavassa roolissa ja kehittämistoiminnan näkökulmassa tutkimusta hyödynnetään kehittämistoiminnan ehdoilla. Kuitenkin soveltavan tutkimuksen ja perustutkimuksen välinen ero on liukuva. Vakiintuneen määritelmän mukaan soveltava tutkimus on omaperäistä, uuden tieteellisen tiedon etsintää, missä tutkimustuloksen odotetaan palvelevan jotain käytännön elämän päämäärää. Yhteiskuntatieteelliseltä tutkimukselta vaaditaankin yhä enemmän ja yhä äänekkäämmin sovellettavuutta, kaupallista hyödynnettävyyttä sekä yhteiskunnallista vaikuttavuutta. (Rolin, Kakkuri-Knuutila & Henttonen 2006, 7.)

Toimintatutkimuksessa tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi, missä tutkimus kohdistuu erityisesti vuorovaikutukseen perustuvaan sosiaaliseen toimintaan. Toimintatutkimuksessa kehitetään käytäntöjä entistä paremmiksi, järkiperäistämällä. Tutkimus on yleensä ajallisesti rajattu tutkimus- ja kehittämisprojekti, jossa suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. Pienimuotoisimmillaan toimintatutkimus on oman työn kehittämistä, mikä edellyttää ihmisten välisen toiminnan ja vuorovaikutuksen edistämistä. Toimintatutkimuksessa on otettava huomioon muiden tehtävät, koko organisaatio ja toimintaympäristö. (Heikkinen 2007, 16-17.)

Toimintatutkimus voidaan jakaa kolmeen erilaiseen lähestymistapaan: (1) tekninen toimintatutkimus, (2) emansipatorinen eli kriittinen toimintatutkimus ja (3) yhteistoiminnallinen toimintatutkimus, mistä myös tässä kehittämistehtävässä on kyse. Yhteistoiminnallisessa, toimintapainotteisessa (practical) toimintatutkimusperinteessä tutkija ja ammatinharjoittajat tunnistavat yhdessä ongelman ja sen taustalla vaikuttavat tekijät sekä toimenpiteet ongelman ratkaisemiseksi. Neuvottelu ja tasa-arvoinen keskustelu kuvaavat erinomaisesti toimijoiden välistä suhdetta. (Katila & Meriläinen 2006, 138-139.)

Toimintatutkimuksen ”isäksi” on nimitetty sosiaalipsykologi Kurt Lewin. Kiteytettynä toimintatutkimuksen lähtökohtana on se, että tutkimusta tehdään aidoissa oloissa

siten, että siitä on mahdollisimman paljon käytännön hyötyä. ”Mikään ei ole käytännöllisempää kuin hyvä teoria”, Lewin toteaa. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2007, 9.) Toimintatutkimus mielletään itserefleksiiviseksi kehäksi, jossa toiminta ja sen havainnointi, reflektointi ja uudelleensuunnittelu seuraavat toisiaan. Toimintatutkimuksen syklisyyttä kuvaa se, että sykli alkaa tutkijan suunnitellessa ja toteuttaessa uuden toimintatavan. Toteutusta havainnoidaan ja reflektoidaan käytännön aikana ja sen päätyttyä. Lopuksi kokemusten pohjalta suunnitellaan entistä parempi uusi toimintatapa. (Heikkinen 2007, 35.)

### **3.1 Metodologiset valinnat**

Metodologialla tarkoitetaan kehittämistoiminnan periaatteiden määrittelyä, vastaamalla kysymyksiin: millaisena kehittämistoiminnan todellisuus nähdään, millaista tietoa kehittämisellä pyritään tuottamaan, millaisesta intressistä kehitetään ja millainen on kehittämistoiminnan luonne. Periaatteiden määrittelyn avulla perustellaan käytännön kehittämismenetelmät ja niiden käyttötavat. (Toikko & Rantanen 2009, 35.)

Tämän kehittämistehtävän todellisuuskäsitys on arkiajattelun mukainen; missä toimijat, työmuodot ja tavoitteet on kuvattu yksiselitteisesti. Lisäksi toimijoilla; Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen henkilökunnalla ja kehittämiseen osallistuneilla kuntouttavan työtoiminnan yksityisillä palveluntuottajilla on yhteinen, jaettu näkemys kuntouttavan työtoiminnan kehittämisen tavoitteesta. Mikäli todellisuuskäsitteitä tarkastelee kehittämistoiminnan kohteesta (KUTY:n sisällön kehittämisestä) käsin on havaittavissa, että kuntouttavan työtoiminnan toimijoilla (kaupungin sisäiset työkohteet vs. ostopalveluna toteutettava KUTY) on hieman erilainen näkökulma kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisessa. Kaupungin omat työkohteet sijoittuvat ns. työelämätaavoitteisempaan kuntouttavaan työtoimintaan ja ”ostopalvelukohteissa” toteutettava kuntouttava työtoiminta voidaan nähdä enemmän kuntoutujan toimintakykyä ylläpitävänä toimintana. Toisin sanoen havaittava reaalityöelämä näyttäytyy ja painottuu hieman eri tavoin näiden kahden toimijan välillä. Kehittämistoiminnan kohteen ja tavoitteiden määrittely sijoittuu ns. fakta-näkökulmaan, jossa pyrkimyksenä on

reaalitodellisuuden muuttaminen konkreettisesti näkyvällä tavalla (Toikko & Rantanen 2009, 35-38).

### 3.2 Kehittämiskysymys

Seinäjoen työvoiman palvelukeskus sijoittaa asiakkaita kuntouttavaan työtoimintaan kaupungin omiin yksiköihin ja ns. kolmannelle sektorille (ostopalvelukohteet ja ilmaiset kuntouttavan työtoiminnan työkohteet). Työtoiminnassa olevien asiakkaiden määrä on noussut räjähdysmäisesti. Vuonna 2006 kuntouttavan työtoiminnan toteutuneita työpäiviä kertyi yhteensä 1512 ja vuonna 2007 peräti 3155 toimintapäivää. Kuntouttavan työtoiminnan toteutuneissa toimintapäivissä on havaittavaissa 109% kasvu edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2008 kuntouttavan työtoiminnan toimintapäiviä kertyi 4711, joten kasvua edelliseen vuoteen oli 49,3 %. Vuonna 2009 toimintapäiviä kertyi jo peräti 5618, joten kasvua edelliseen vuoteen oli 19%. Kertyneissä toimintapäivissä ei ole Ilmajoen kunnan osuutta, vain siis Seinäjoki. Nurmon kunta, nykyinen Seinäjoen kaupunginosa on tullut mukaan laskentaan 2009 vuoden alusta alkaen, kuntaliitoksen myötä (Nurmon kaupunginosan toteutuneiden toimintapäivien osuus 450, vuonna 2009).

#### TAULUKKO 1.

##### Kuntouttavan työtoiminnan toimintapäivät 2006-2009

vuosi	toimintapäivät	Kasvu % edell.vuoteen
2006	1512	
2007	3155	109,00%
2008	4711	49,30%
2009	5618	19,00%

Kuntouttavan työtoiminnan työkohteita, kunnan sisäisiä paikkoja ei kuitenkaan ole asiakkaiden tarpeeseen ja kuntouttavan työtoiminnan vuotuisiin määrärahoihin nähden riittävästi. Seinäjoen TYP:ssa 3.11.2008 tehdyn asiakastilaston mukaan

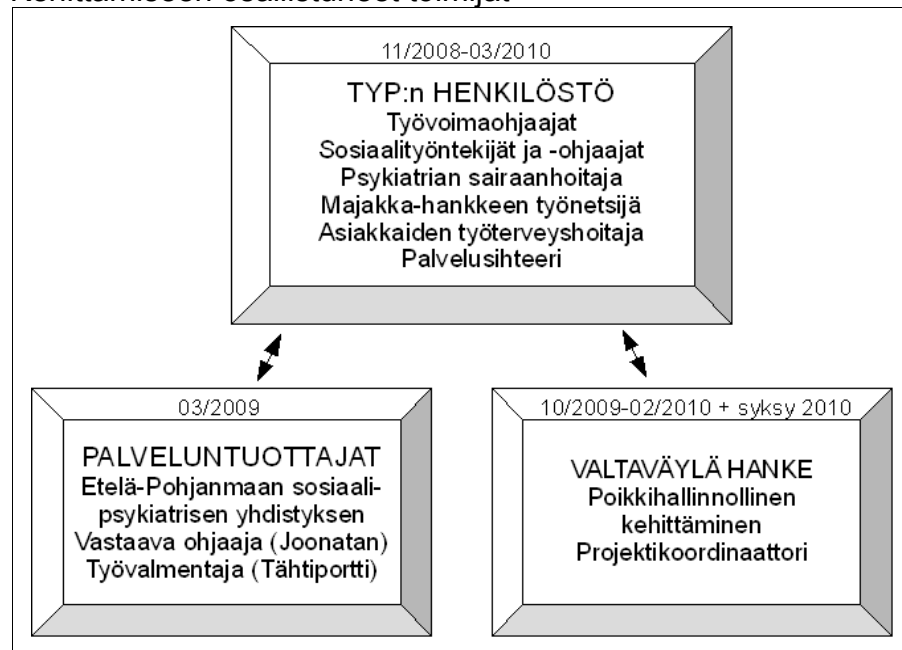
kuntouttavassa työtoiminnassa oli tuona päivänä 39 henkilöä. Esimerkiksi Seinäjoen kaupunki ei ole pystynyt vastaanottamaan kuntoutujia työyksiköihinsä siinä määrin, mikä olisi ollut toivottavaa. Kuntouttavan työtoiminnan 39 asiakkaasta vain 7,7 % on kaupungin omissa yksiköissä, sisäisissä kohteissa (asiakastilasto 3.11.2008). Vuonna 2009 kuntouttavasta työtoiminnasta toteutettiin kaupungin omana toimintana noin 10-20% (tilastopäivät 31.3.2009, 30.9.2009) . Tilastopäivänä 1.2.2010 kaupungin omissa työkohteissa oli 18,5% kuntouttavan työtoiminnan kaikista asiakkaista. Tilastopäivän (1.2.2010) mukaan kuntouttavaa työtoimintaa toteutettiin ”ostopalvelukohteissa” 67,7% ja ”ilmaiskohteissa” eli maksuttomissa, kaupungin ulkopuolisissa kohteissa peräti 13,8%. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistui 108 asiakasta vuonna 2009.

Kehittämiskysymyksiksi muodostuvat: miten Seinäjoen työvoiman palvelukeskus pystyy lisäämään kuntouttavan työtoiminnan työkohteita kaupungin omista yksiköistä ja millä menetelmällä? Sekä se, kuinka kuntouttavan työtoiminnan työelämätavoitteisuus ja kuntouttava työtoiminta toimintakykyä ylläpitävänä toimintana on sekä asiakaskohtaisesti että tavoitteellisesti havaittavaissa ja toteutettavissa? Tämän kehittämistehtävän tarkoitus on antaa vastauksia edellä mainittuihin kehittämiskysymyksiin, kuntouttavan työtoiminnan ”terävoimien” työkäytäntöjen kuvaamisen muodossa.

### **3.3 Kehittämisasetelman tarkastelua**

Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen henkilökunta on osallistunut kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämiseen ajalla 11/2008- 03/2010 ja palveluntuottajat keväällä 2009. Valtaväylä -hankkeen osallistuminen on ajoittunut välille 10/2009 – 02/2010. Kehittämisen kulkua kuvaa hyvin sana osallistava kehittäminen. Osallistavan kehittämisen osapuolet ovat edellä mainitut kolme tahoa. Etenkin työvoiman palvelukeskuksen työyhteisön ja palveluntuottajan osallisuus on rakentunut vahvasti osaamiseen ja voimavaroja sekä olemassaolevaa moniammatillista asiantuntemusta hyödyntävään toimintaan. Seuraavaksi esitän kuviona kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämiseen osallistuneet toimijat.

KUVIO 3.  
Kehittämiseen osallistuneet toimijat



Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisen toimintajärjestelmän osanottajat muodostavat periaatteessa neljä eri toteuttajaryhmää. Yhden toteuttajaryhmän (I) muodostavat työvoiman palvelukeskuksen työparit ja psykiatrian sairaanhoitaja. Toisen toteuttajaryhmän (II) muodostavat TYP:en työpari ja Majakka-hankkeen työnetsijä. Kolmannen toteuttajaryhmän (III) muodostavat TYP:en sosiaalityöntekijä ja / -ohjaajat ja palveluntuottajat ja neljännen (IV) toteuttajaryhmän työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityöntekijä ja / -ohjaajat + Valtaväylä-hankekokonaisuuden työntekijä sekä 1.2.2010 alkaen Seinäjoen kaupungin osa-aikainen työnetsijä. Näiden toteuttajaryhmien toimintaa on kuvattu tarkemmin pääluvussa 7 ja kuviossa 2 sivulla 63. Toteuttajaryhmien tavoitteenmukainen, pelkistetty työnjako on seuraava:

I-ryhmä: toimintakykyä ylläpitävä KUTY

II-ryhmä: työelämätavoitteinen KUTY

III-ryhmä : kuntouttavan työtoiminnan arviointilomake

IV-ryhmä: KUTY:n tiedotustilaisuus toimialajohtajille



Kehittämisasetelma muodostaa ns. ekspansiivisen oppimisen prosessin. Engeströmin (2004, 59-61) mukaan ekspansiivisessa oppimisessa organisaatio ei ainoastaan erittele ja arvioi uudelleen toimintansa pohjana olevia arvoja ja normeja, vaan se myös rakentaa itselleen uuden toimintamallin ja ottaa sen käyttöön. Kirjaimellisesti organisaatio oppii jotakin, mitä ei vielä ole. Ekspansiivisen oppimisen tuntomerkki on se, että siihen osallistuvien organisaatioiden toiminnan kohde laajenee. Tässä yhteydessä toiminnan kohteena on kuntouttava työtoiminta ja sen sisällön kehittäminen. Ekspansiivinen oppiminen ei ole suoraviivaista, vaan etenee oppimissyklinä, moniakselisena kehänä. Esimerkiksi merkittävään toimintatavan muutokseen johtavat oppimissyklit kestävät organisaatiossa tyypillisesti kuukausia, jopa vuosia.

Ekspansiivisen syklin askeleet ovat yhteisiä oppimistekoja, jotka muodostavat kokonaisuuden. Oppimisteot ovat yhteisiä ja tapahtuvat dialogin, vuoropuhelun avulla. Ekspansiiviselle oppimissyklille on jopa ominaista erilaisten näkökulmien törmäminen ja väittely. Ekspansion onnistumista ei siis mitata yksimielisyydellä, vaan syntyvän uuden toimintamallin elinvoimaisuudella. (Engeström 2004, 60-61.) Heikkisen, Kontisen & Häkkisen (2007, 65) mukaan ekspansiivisen oppimissyklin oppimisteot etenevät seuraavasti: (1) vallitsevan käytännön kyseenalaistaminen, (2) vallitsevan käytännön analyysi, (3) uuden ratkaisun mallittaminen ja tutkiminen, (4), uuden mallin käyttöönotto ja (5) uuden käytännön vakiinnuttaminen.

Tässä kehittämistehtävässä on 4 eri oppimissykliä. Ne muodostuvat neljästä eri toteuttajaryhmästä ja heidän tavoitteenmukaisesta työnjaosta sekä työkäytännöistä (ks. kuvio 2; toteuttajaryhmien tavoitteenmukainen työnjako sivulla 63). Oppimissyklit etenevät kukin eri aikatauluissa. Luontevimman ja samalla myös arkityökäytännön mukaisen syklin muodostavat ryhmät I ja II, joissa KUTY toimintakykyä ylläpitävänä toimintana ja työelämätavoitteisena toimintana muodostuvat työparien ja TYP:en lähityöntekijöiden (psykiatrinen sairaanhoitaja ja työnetsijä) tiiviistä yhteistyöstä. Toteuttajaryhmät I ja II ovat asiakastyöpainotteisia ja toteuttajaryhmä III on sekä suunnittelu – että asiakastyöpainotteinen ja toteuttajaryhmän IV toimintaa kuvaa parhaiten suunnittelu eli ryhmä on suunnittelupainotteinen. Toteuttajaryhmien työkäytäntöjä on kuvattu tarkemmin pääkappaleessa numero 7.

Tässä, kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisessä, on tietyin osin kyse prosesseista, joiden avulla tekijäryhmä muotoilee toimintajärjestelmälle uuden mallin ja siirtää uuden toimintamallin käytäntöön. Engeström nimittää tällaisia prosesseja järjestelmäinnovaatioiksi, joissa oppiminen on moniaineksista ja se hajautuu pitkälle aikavälille ja moniin erilaisiin sosiaalisiin kytkentöihin toimintajärjestelmän osanottajien keskuudessa. (Engeström 2004, 29.)

### **3.4 Aineiston kerääminen**

Kehittämistehtäväni muodostuu 14 eri aineistosta aikavälillä 12.11.2008 – 11.2.2010. Aineisto 12.11.2008 ja aineisto 9.1.2009 ovat pääosin kehittämistehtäväni ideointitilaisuuksia. Marraskuun ideoinnissa luotiin karkea hahmotelma kuntouttavan työtoiminnan kehittämistä vaativista kohteista ja tammikuun tilaisuudessa ideat ikään kuin jatkojalostuivat ja saivat kehittämistehtävässäni tavoitteellisemmän muodon. Yhdessä nämä aineistot ovat osa kehittämistehtäväni tarveanalyysiä. Kuitenkin niin, että 9.1.2009 toteutettu demokraattinen dialogi on esitetty varsinaisissa A-aineistoissa pääluvussa 6, kappaleessa 6.1. Perusteluni on se, että 9.1.2009 aineiston kehittämiskeskustelun sisällöstä nousee esiin tämän kehittämistehtävän tavoitteenasetteluun nähden oleellisia kehittämiskokonaisuuksia. Kehittämistehtävän tarveanalyysi muodostuu myös edellä mainittujen ideointitilaisuuksien lisäksi kuntouttavan työtoiminnan kansallisista kuulumisista. Lähes kaikki Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen työntekijät osallistuivat 13.-14.11.2008 Helsingissä pidettyyn valtakunnalliseen työvoiman palvelukeskus -seminaariin. Seminaarissa olivat luennoitsijoina mm. hallitusneuvos Päivi Kerminen sekä Sosiaali- ja terveysministeriön pääsihteeri Lauri Pelkonen.

9.1.2009 olen anonut kehittämistehtävälleni; Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen, tutkimusluvan Seinäjoen kaupungin sosiaalityön päällikkö Päivi Saukolta. Tutkimuslupa kehittämiseen myönnettiin 13.1.2009. Tutkimuslupa-anomus on liitteenä numero 1 ja tutkimuslupa liitteenä numero 2.

Aineistot on koottu keskustelujen ja neuvottelujen aikana. Ne on dokumentoitu pääsääntöisesti, erillistä kirjuria käyttäen, word-tiedostoiksi. Aineistot sisältävät osallistujien autenttisia kommentteja käydystä keskustelusta. Analysoitavaa, autenttisten lausumien muotoista, tekstiä kertyi yhteensä 22 sivua, rivivälillä 1 kirjoitettuna. Aineistot jakautuivat ensisijaisiin, A-aineistoihin ja toissijaisiin, eli B-aineistoihin. Aineistot esitän aineistomatriisissa seuraavalla sivulla, niiden päivämäärien mukaisella otsikointitavalla. Aineistomatriisissa tilastopäivien aineistot ( 31.3.2009, 30.9.2009 ja 1.2.2010) on esitetty yhdessä sarakkeessa, koska niiden käyttötarkoitus kehittämistehtävässäni on yhtenevä. Samalla ne toimivat Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen puolivuotisraportteina kuntouttavan työtoiminnan tilastoissa. Lomakepäivien (19.3.2009 ja 9.4.2009) aineistot ovat myös samassa sarakkeessa, koska niiden käyttötarkoitus palvelee kehittämistehtävääni yhtenevästi. Aineistot on esitetty pääkappaleessa numero 6, kehittämistoiminnan keskustelut.

Seuraavaksi esitän kehittämistehtäväni aineistot matriisina (sivut 28-29). Aineistot on jaettu kehittämistehtävän tavoitteenasettelun kannalta muodostuneisiin A-aineistoihin ja toissijaisiin eli B-aineistoihin. Taulukosta ilmenevät aineistojen nimet, osallistajat ja heidän tehtävänimike, tiedonkeruun menetelmä ja dokumentointitapa sekä aineiston käyttötarkoitus.

## TAULUKKO 2.

## AINEISTOMATRIISI

(A= ensisijainen aineisto B= toissijainen aineisto)

AINEISTO	OSALLIS- TUJAT	MENETELMÄ	DOKUMENTOIN- TITAPA	AINEIS- TON KÄYTTÖ
12.11.2008 Ideointitilai- suus <b>A</b>	TYP:en henkilökunta 9/13	Demokraattinen dialogi	Muistio autenttisia lausumia	Määritellä kehittämisen tarve Tarveanalyysi
9.1.2009 Jatkoideat <b>A</b>	TYP:en henkilökunta 12/13	Demokraattinen dialogi	Muistio autenttisia lausumia	Kehittämisen tarkentuminen Tarveanalyysi
9.1.09 tutkimuslupa- anomus <b>B</b>	Marita Peltokangas	Kirjallinen	Kirjallinen	Kehittämisen tavoite löytyy, osallistajat tarkentuvat
13.1.2009 tutkimuslupa <b>A</b>	Päivi Saukko	Kirjallinen	Kirjallinen	Virallinen lupa kehittämiselle
19.1.09 keskustelu- tilanne <b>A</b>	De Die ky Tanja Jouppi	Yksilöhaastattelu	Vapaamuotoinen muistio	Yhtesiyötahon näkökulma KUTY:sta
18.2.09 yhteis- neuvottelu <b>A</b>	Typ Kaks' Kättä pajalle	Ryhmäkeskustelu Demokraattinen dialogi	Muistio autenttisia lausumia	Palveluntuottajan näkökulma KUTY:sta
18.3.09 yhteis- neuvottelu <b>A</b>	TYP:een Jani Latvala ja Maarit Kinnari	Ryhmäkeskustelu Demokraattinen dialogi	Muistio autenttisia lausumia	Palveluntuotta- jan näkökulma KUTY:sta ja sen kehittämisestä
19.3.2009 ja 9.4.2009 1. KUTY- lomakepöytä <b>A</b>	19.3.:TYP sosiaalitt. + sosiaaliohj. 9.4.: sos.tt + -ohjaajat 5/6 ja työvoimaohj. <sup>1</sup>	Avoin keskustelu	19.3.:Lomakkeiston konkreettinen uudistaminen ja 9.4. :Arviointilomake valmistuu	19.3.:KUTY:n asiakastilan- teet ja 9.4.: Kehittämis- tehtävän osatavoitteen tarkentuminen
30.3.2009 Yhteis- neuvottelu <b>A</b>	Sos.työn ja hallinto- päällikkö TYPissä + KK-pajalta tj. + TYPin sossut 5/5	Demokraattinen dialogi	Muistio autenttisia lausumia	Tilaajan ja tuottajan mielipiteet KUTY:sta
31.3.2009, 30.9.2009 ja 1.2.2010 TYP:en tilastopäivät <b>A</b>	Koko henkilöstö	Kirjallinen	Taulukointi	Puolivuotis- katsaus mm. KUTY-tilastot

17.09.09 neuvottelu <b>B</b>	Sos.tt ja sos.ohjaa- jat ja työn- etsijä	Avoin keskustelu	Henkilökohtaiset muistutukset	KUTYn työn- jako sosiaalityön ja työnetsijän kesken
22.10.2009 valtavyöhy- kehanke, Päivi Krook TYPissä <b>A</b>	Sosiaali- työntekijä ja sosiaali- ohjaaja	Avoin keskustelu	Ideat vapaamuotoisesti paperille	Työnjako KUTYn sisällön kehittämisestä
26.1.2010 Päivi Krook ja Merja Hautakan- gas TYP:ssä <b>A</b>	Sosiaalitt. ja sosiaali- ohjaajat	Avoin keskustelu	Ideat vapaamuotoisesti paperille	KUTY:n tieto- isku kaupungin toimialajohta- jille

### 3.5 Aineiston analyysi ja esittämistapa

Aineistojen (A-aineistot) keräämisen pääasiallisena menetelmänä on ollut ns. demokraattinen dialogi. Mielestäni on tärkeää, että kaikki työntekijäryhmät ovat osallistuneet dialogiin, koska niin saadaan mahdollisimman monipuolinen, ammattialoittainen näkökulma kehittämiseen. Demokraattisen dialogin menetelmän valintaan päädyin myös siksi, että sen avulla jokainen työntekijä vuorollaan kertoo oman visionsa kuntouttavan työtoiminnan kehittämisestä. Menetelmä tukee sitä, että kaikkien mielipide saadaan kuuluviin ja lisäksi sekä roolikkaammat ja hiljaisemmat osallistujat saavat toisiinsa nähden tasavertaisen aseman.

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa korostetaan vuorovaikutusta ja osallistujien tasavertaista keskustelua muutoksen aikaansaamiseksi. Pohjoismaissa menetelmä tunnetaan nimeltä demokraattinen dialogi. Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksen avulla pyritään lisäämään työntekijöiden osallistumista ja demokratiaa niin, että heidän kokemustietoaan käytetään voimavarana. Työntekijä nähdään oman työnsä asiantuntijana, ei kehittämisen kohteena, vaan aktiivisena muutoksen liikkeellepanijana. (Heikkinen 2007, 57-59.)

Aineistojen rungon muodostavat seuraavat keskeiset käsitteet: aktiivinen työvoima- ja sosiaalipolitiikka, kuntouttava sosiaalityö, kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntö ja kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuus. Ensisijaisista aineistoista (A-aineistot) nousivat teemoina esiin; osallisuus sekä kuntouttavan työtoiminnan työelämätavoitteisuus ja kuntouttava työtoiminta toimintakykyä ylläpitävänä toimintana. Teemojen löytämistä tuki myös SATA-komitean silloin työn alla oleva kuntouttavan työtoiminnan kaksi valtakunnallista kehittämislinjausta, työelämätavoitteinen ja toimintakykyä ylläpitävä kuntouttava työtoiminta. Tämän kehittämistehtävän kirjoittamisen ajankohtana kuntouttavan työtoiminnan edellä mainitut linjaukset eivät ole vielä tulleet virallisesti, lainsäädännöllisesti voimaan. Kuitenkin työkäytäntönä nuo KUTY:n kaksi päälinjausta ovat osoittautuneet Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen työkäytännöissä toimiviksi linjausmenetelmiksi.

Alkuperäisen lokakuussa 2009 tehdyn suunnitelman mukaan Seinäjoen TYP ja tällä alueella toimiva Valtaväylä-hanke tekivät ns. poikkihallinnollista työnjakoa em. työelämätavoitteisen ja toimintakykyä ylläpitävän kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisessä. Suunniteltuna tarkoituksena, kutsuimme kuntouttavaan työtoimintaan viikoittain 2-3 päivänä osallistuvia kuntoutujia kehittämään kuntouttavaa työtoimintaa ns. kokemusasiantuntijatiedon avulla. Kutsuja postitettiin noin 20, mutta tilaisuuteen (3.12.2009) ei osallistunut yhtään kuntouttavan työtoiminnan asiakasta, joten tilaisuus ei toteutunut.

Toteutumatta jäänyt tilaisuus korvattiin tai pikemminkin ”viitotettiin uusiksi” 26.1.2010 niin ikään Valtaväylä- hankkeen ja Seinäjoen TYP:en sekä Seinäjoella toimivan Kaks’ Kättä Pajan työvalmentajan kanssa käydyssä ideariihessä. Ideointitilaisuuden teemana oli kuntouttavan työtoiminnan tietoisuus kaupungin toimialajohtajille. Varsinainen tilaisuus järjestettiin 11.2.2010; tarkoituksena viedä kuntouttavan työtoiminnan ”ilosanomaa” intensiivisemmin Seinäjoen kaupungin eri toimialoille.

### 3.6 Kehittäjän rooli ja vastuu

Työyhteisöni henkilökunnalta, kultakin erikseen, ja palveluntuottajilta sekä muilta ulkopuolisilta osallistujilta on suullinen lupa siihen, että voin käyttää kehittämistehtävässäni heidän omia sekä työyksiköiden nimiä sekä heidän autenttisia lausumia. Luvan olen kysynyt osallistujilta joka tilaisuuden alussa. Aineistojen autenttiseen lausumaan on aina merkitty kyseisen henkilön nimi ja virka- / tehtävänimike. Tämän kehittämistehtävän teoriaosuuksissa on aina, tilanteen niin edellyttäessä, näkyvissä lähdeviite. Lähdeviittauksen mukainen kirjallisuus on lähdeluettelossa.

Tutkimukseni on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Olen noudattanut rehellisyyttä ja yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä. Lisäksi olen kunnioittanut aineistojen henkilöiden ammatillisuutta ja ollut huolellinen autenttisten lausumien tarkastelussa. Tässä kehittämistehtävässä on pyritty tuottamaan tietoa, joka kuvaa parhaiten kuntouttavan työtoiminnan tämän päivän haasteita. Taloudelliseen neuvonpitoon liittyvien teemojen tarkastelun ja niiden tuomisen julki katsoin olevan liian arkaluonteista ja epäeettistä toimijoiden toimintaa kohtaan, joten niiden tarkasteluun ei ole keskitytty tässä kehittämistehtävässä.

Toimintatutkimus omassa työyhteisössä merkitsee sitä, että tutkija on samanaikaisesti sekä tutkimuksen tekijä, subjekti, että sen kohde, objekti (Katila & Meriläinen 2006, 134). Kun tutkijan hyveinä on perinteisesti pidetty ulkopuolisuutta ja objektiivisuutta, on toimintatutkija aktiivinen vaikuttaja ja tutkija, eikä hän edes oleta olevansa ulkopuolinen tai neutraali (Heikkinen 2007, 19-20).

Kenttätyössä toimintatutkija osallistuu muutosprosessiin. Hänellä ei ole kokeellisen asetelman mukaista koe- ja kontrolliryhmää, vaan ainutkertainen muutokseen tähtäävä yhteisö, johon hän pyrkii vaikuttamaan osallistumalla tutkimusaineiston tuottamiseen. Toimintatutkija on ikään kuin toiminnan ja teorian välimaastossa. Toimintatutkimukseni on kohdistettu kysymyksiin, joita osallistujat itse pitävät myös ongelmallisina. Tutkijana olen käynnistänyt toiminnan eli kehittämisen. (Huovinen

& Rovio 2007, 95-102.)

Itse toimin sosiaaliohjaajana Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa ja olen mukana kehittämisessä yhtenä työyhteisön jäsenenä. Kuulun tämän kehittämistehtävän mukaisesti toteuttajaryhmiin I-IV (kuvio 2 sivulla 63). Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisessä roolini on toimintatutkija.

### **3.7 Aineiston luotettavuustarkastelu -käyttökelpoisuus ja siirrettävyys**

Eri tieteenaloilla on erilaisia käsityksiä todellisuudesta. Pragmaattisen totuusteorian mukaan, jos tieto on käytännöllistä ja käyttökelpoista, vastaa se totuuskäsitystä. Lisäksi pragmaattisuutta voidaan määritellä sillä, kuinka paljon kullakin tieteenalalla on käytössä teorioita, tekniikoita, arvoja ja uskomuksia, jotka kaikki tieteenalan edustajat tunnustavat ja hyväksyvät. Yhteiskuntatieteille onkin ominaista ns. moniparadigmaattisuus. (Katila & Meriläinen 2006, 135).

Sosiaalityön, usein käytännöistä nousevat tiedonintressit ja vaikuttimet määrittelevät sekä ohjaavat sosiaalityön tiedonhakua, tiedontuotantoa ja syvenevää tiedonmuodostusta. Tiedonintressit perustuvat sosiaalityön ulkoisiin ja sisäisiin vaikuttimiin ja edellytyksiin. Intressejä nostavat näkyviin ja niitä edustavat sosiaalityön sidosryhmät ja instituutiot; erityisesti politiikka, päätöksentekijät, virkamiehet, tutkijat ja suunnittelijat, talouselämä, etujärjestöt sekä asiakkaat. (Walls 2005, 28.)

Wallsin (emt. 35) mukaan sosiaalityön tutkimusta suuntavana tietoteoreettisena kehittelmänä voidaan pitää horisontaalisen (vaakasuoran) ja vertikaalisen (ylhäältä ohjautuva ja määrittyvä tiedontuotanto). Pystysuoran tiedonmuodostuksen vaihtoehto on vaakasuora tiedonmuodostuksen horisontaali. Tietohorisontin ytimenä on dialogiin pohjautuva vuorovaikutus, jossa sosiaalityön tutkijat, ihmiset asiakkaina ja sosiaalityöntekijät ovat tiedonjakajia. Käytäntöyhteytensä takia tiedonjakajat kykenevät syventämään ja yhdistämään tietouttaan. Tietohorisontilla tutkimus ja sosiaalityö kohtaavat vastavuoroisesti, ottaen toisistaan oppia ja samalla rikastuttaen toisiaan. (vrt. Walls 1992, 32-34.)



Tämän kehittämisen prosessin, etenkin prosessin loppuvaiheen aikana, mietin usein, että olemmeko Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa pystyneet luomaan kuntouttavan työtoiminnan kehittämisestä mallin, mikä on siirrettävissä mahdollisesti muiden työvoiman palvelukeskusten, ja yleensäkin muiden kuntouttavan työtoiminnan toimijatahojen käyttöön. Vastaukseni ei ole aivan yksiselitteinen, koska työvoiman palvelukeskukset eroavat toisistaan toimintakäytännöiltään. Kuitenkaan tämän työkäytännön edellytyksenä ei toki ole työparityöskentely tai identtinen toimijamalli.

Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa asiakastapaaminen toteutetaan työparityöskentelynä. Työparin (perustyöpari) muodostavat työtoimaohjaaja ja sosiaalityöntekijä / -ohjaaja. Työparityöskentelyä täydennetään lähityöntekijöillämme eli psykiatrian sairaanhoitajalla ja Majakka-hankkeen työnetsijällä. Työparityöskentelyn vahvuutena on asiakastapaamisen moniammatillinen työskentelyote, mikä myös selkiyttää toimintamalliamme asiakkaalle. Vahvuutenamme on myös työnetsijän palvelut ja osaaminen sekä hänen olemassa olevat kontaktit työnantajiin sekä tarvittaessa psykiatrian sairaanhoitajan ammattiosaamisen näkökulma. Edellä mainitut, TYP:en työparityöskentelyä täydentävät lähityöntekijät mahdollistavat niin ikään kuntouttavan työtoiminnan työelämätavoitteisen ja toimintakykyä ylläpitävän toiminnan tarkastelun. Lisäksi asiakkaan fyysisen toimintakyvyn tarkastelun näkökulman tekee mahdolliseksi TYP-asiakkaiden työterveyshoitajan ammattiosaaminen.

Toteuttajaryhmien työnjaon osalta (ks. kehittämisasetelman tarkastelu, kappale 3.3) ryhmien I ja II toimintaa on toteutettu Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa jo parin vuoden ajan, joskaan ei aivan systemaattisesti. Kuitenkin tämän kehittämistehtävän myötä kuntouttavan työtoiminnan työelämätavoitteisen ja toimintakykyä ylläpitävän tarkastelun näkökulma on terävöitynyt, lisäksi asiakasprosessit ovat muotoutuneet tavoitteellisemmiksi. Näiden kolmen toteuttajaryhmän (I – III) toiminta mahdollistaa sen, että työpareille jää enemmän aikaa uusille, TYP:ssa aloittaville asiakkaille, koska kuntouttavan työtoiminnan ”arkityöskentelyä” jatkaa joko työnetsijä, jos kyseessä on työelämätavoitteinen KUTY tai psykiatrian sairaanhoitaja, jos kyseessä on

enemmänkin toimintakykyä ylläpitävä kuntouttava työtoiminta. Tämä menettely mahdollistaa ”jouhevamman” läpivirtauksen työvoiman palvelukeskuksen asiakkuuksissa. Toteuttajaryhmien I ja II mukaisesta toiminnasta on kerrottu tarkemmin kappaleissa 7.1 ja 7.2, samoin myös arviointilomakkeesta ja sen käytöstä on kerrottu tarkemmin kappaleessa 7.3. Arviointilomake on liitteenä numero 3.

Toteuttajaryhmän IV varsinainen tavoitteenmukainen toiminta alkoi 11.2.2010. Vuoden 2010 alussa po. ryhmän toiminta on ollut varsin suunnittelupainotteista ja se muuttui varsinaiseksi toimintakäytännöksi helmikuussa 2010, jolloin pidettiin kuntouttavan työtoiminnan tiedotustilaisuus Seinäjoen kaupungin toimialajohtajille. Tämän toteuttamisesta kerron tarkemmin kappaleessa 7.4. Opintojeni ajankohta ei valitettavasti tuo mahdollisuutta tämän toteuttajaryhmän tulosten tarkasteluun.

## 4 KESKEISET KÄSITTEET

Aineistot ja niistä esiin nousseet teemat ohjaavat käsitteiden määrittelyyn. Keskeisenä käsitteenä ja kivijalkana on kuntouttava työtoiminta, minkä yläkäsitteenä on kuntouttava sosiaalityö ja aktiivinen työvoima- ja sosiaalipolitiikka työvoiman palvelukeskuksen näkökulmasta. Muita käsitteitä ovat osallisuus ja kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuus. Käsitteiden tarkastelussa näkökulmina ovat kuntouttavan työtoiminnan työelämätavoitteinen ja toimintakykyä ylläpitävä toiminta.

### 4.1 Aktiivinen työvoima- ja sosiaalipolitiikka

Aktiivisen sosiaalipolitiikan käsite on rantautunut Suomeen vuosituhaten vaihteessa kasvaneen EU-yhteistyön myötä. EU:n työllisyyspolitiikassa korostuvat taloudellinen kilpailukyky, korkea työllisyysaste ja sosiaalinen inkluusio (mukaanottaminen, liittäminen). Pitkäaikaistyöttömyyden osalta korostetaan aktiivisen työvoimapolitiikan periaatteita, joita ovat työhön palaaminen, työelämäsuuntautuneet toimenpiteet, koulutus ja kuntoutus. (Karjalainen, Saikku ym. 2008, 13.)

Aktiivisen sosiaalipolitiikan tunnusmerkit ovat maamme virallisten sosiaalipoliittisten linjausten mukaisia. Sosiaali- ja terveysministeriön pitkän aikavälin päästrategiat (kohti vuotta 2015) sosiaali- ja terveyspolitiikan kehittämisessä ovat: (1) terveyden ja toimintakyvyn edistäminen, (2) työelämän vetovoiman lisääminen, (3) köyhyyden ja syrjäytymisen vähentäminen ja (4) toimivien palvelujen varmistaminen sekä kohtuullinen toimeentuloturva. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 8-18 [Viitattu 25.4.2010].)

Suomessa aktiivisen sosiaalipolitiikan tavoitteet ovat työn velvoitetta korostavia, mutta mukana on myös aineksia inhimillisen pääoman lähestymistavoista, esimerkiksi kuntoutus, sosiaalinen tuki ja ohjaus (Karjalainen 2008, 14). Aktiivisen

sosiaalipolitiikan taustalla on yhteiskunnan huoli siitä, mitä korkea työttömyys aiheuttaa; mm. kasvava sosiaaliturvan tarve, kansalaisten mahdollinen tukiriippuvuus ja näiden tekijöiden vaikutukset yhteiskuntatalouteen. Sosiaalipolitiikan ydintä onkin työn ja sosiaaliturvan välisten suhteiden uudelleenmäärittely. Suomen sosiaaliturvaa on "viritelty" asiakasta kannustavaan ja velvoittavaan työntekoon, käymällä keskusteluja työttömien oikeuksista ja velvollisuuksista. Vastaavasti myös työttömän velvollisuuksia aktiivitoimiin on tehostettu, ottamalla käyttöön sanktioita. (Karjalainen, Saikku ym. 2008, 13-14.) Toimeentulotuessa sanktio ilmenee seuraavasti. Esimerkiksi toimeentulotuen perusosaan kohdistuu 20% alentaminen, mikäli asiakas keskeyttää aktivointisuunnitelman mukaisen työvoimapolitiittisen toimenpiteen (työharjoittelu, työelämävalmennus), koulutuksen tai kuntouttavan työtoiminnan ilman hyväksyttävää syytä.

Aktivoinnin ja vastikkeellisuuden lisääntyminen on tuonut mukanaan myös muutoksia ja haasteita. Uusi aktiivinen työvoima- ja sosiaalipolitiikka tarjoaa mahdollisuuksien ohella myös tiettyä rajallisuutta, sanktioiden muodossa: toimeentuloturvan yksilöllisempi sääntely, kontrolli ja sen sitominen aktiivisuusvelvoitteeseen. Työllisyystavoitteen liiallinen korostaminen aktivointipolitiikassa saattaa asiakasvalinnoissa johtaa ns. "kerman kuorintaan". Avoimille työmarkkinoille työllistyminen saattaa olla epärealistista (valta)osalle sosiaalitoimen kautta aktivointiin ohjautuville asiakkaille. Tämä huomioiden tulisikin aktivoinnissa korostaa työllisyysnäkökulman sijaan laatutekijöitä, etenkin elämänhallinnan lisäämistä. (Tuusa 2005, 73-74.) Mielenkiintoinen kysymys on myös se, pystyykö kuntouttava työtoiminta kuntouttamaan asiakkaan työkykyiseksi, jopa avoimille työmarkkinoille?

Tarkasteltaessa sosiaalityötä toimintatapojen näkökulmasta, huomio kiinnitetään siihen organisatoriseen ympäristöön, jossa työtä tehdään. Eli tietynlaisissa toimipisteissä tehdään tietynlaista sosiaalityötä: byrokraatiatyötä, palvelutyötä tai psykososiaalista työtä. Myös työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutuksella on merkitys. Työntekijän ammatillisella asiantuntemuksella on arvoa tehtävälle sosiaalityölle ja organisatorinen ympäristö suuntaa toimintaa yleisesti. Olennainen toimintatapoihin liittyvä huomio on siinä, kuinka paljon toimintaa ohjaa

byrokraattinen organisaatio ja kuinka paljon taas työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutus. Palvelutyö ja psykososiaalinen työ perustuvat asiakkaan ja työntekijän vuorovaikutukseen. (Raunio 2004, 131–132.)

Sipilän (1989, 218) mukaan huomattava osa sosiaalityöstä on luonteeltaan palvelutyötä ja sana palvelu kuvaa hyvin sosiaalityössä annettavaa ohjausta ja neuvontaa. Hallinto ja organisaatio eivät määritä palvelutyötä yhtä tarkkaan kuin byrokraatiatyötä, joskin työn taustana on byrokratia ja työ on byrokratian kontrollin alaista. Palvelutyössä asiakkaan ja työntekijän keskinäiselle ymmärrykselle on enemmän tilaa kuin byrokraatiatyössä. Palvelutyössä sosiaalityöntekijä on asiakkaan palvelija, näin sosiaalityöntekijä voi hyväksyä ajatuksen, että hyvin asioista tietävä asiakas on aina oikeassa. Raunio (2004, 136-137) korostaa, että sosiaalityössä tyypillinen ohjauksen ja neuvonnan tarpeessa oleva asiakas ei kuitenkaan aina ole erityisen hyvin asioista tietävä, eikä välttämättä ole aina oikeassakaan niin, että hän osaisi tehdä tilanteessaan parhaita valintoja.

#### **4.1.1 Kuntouttava sosiaalityö**

Kuntouttavan sosiaalityön (empowering social work) käsite taustoittuu sekä valtaistumisen käsitteeseen ja käytäntöihin, että kuntoutustyössä sovellettavaan suunnitelmallisen, moniammatillisen ja pitkäjänteisen asiakastyön malleihin. Kuntouttavan sosiaalityön peruseriaatteita ovat voimaantumisen, valtaistuminen, voimavarakeskeisyys, subjektina toimiminen, täysivaltaisuus, osallisuus ja vastuullisuus, kulttuuristen erojen tiedostaminen ja kunnioittaminen sekä elämän näköalojen avaaminen. Tavoitteena on luoda, palauttaa ja ylläpitää omaehtoisen selviytymisen, hyvän elämänlaadun ja elämänhallinnan edellytyksiä, tukea asiakkaiden itsenäisiä ja myönteisiä elämänvalintoja, ehkäistä syrjäytymistä ja tukea täysivaltaiseen kansalaisuuteen. Kuntouttava sosiaalityö pyrkii muutokseen ihmisen elämässä, heidän ympäristöissään ja yhteiskunnassa. (Tuusa 2005, 40-41.)

Tuusan (2005, 44) mukaan sosiaalityö on perustaltaan muutostyötä, jonka avulla tuetaan asiakkaiden elämänhallintaa ja itsenäisyyttä sekä estetään syrjäytymistä. Kuntoutustyön erityisenä tavoitteena on käynnistää muutoksia asiakkaan ajattelu- ja toimintatavoissa. Kuntouttavan sosiaalityön lähtökohtana on asiakkaan kokonaistilanteen monipuolinen huomioiminen. Työ on päämäärälähtöistä; asiakkaan tavoitteita, hänen kanssaan yhdessä etsivää ja niiden toteuttamista tukevaa toimintaa. Työotteessa korostuu vahvasti paikallinen aloitteellisuus ja innovatiivisuus.

#### **4.1.2. Kuntouttava sosiaalityö käytännössä**

Raunio (2004, 62-64) on määritellyt sosiaalityön työmuodoista seuraavaa. Tuki ja auttaminen ovat yleensäkin sosiaalityössä tärkeitä. Auttamista pidetään jopa sosiaalityön olennaisimpana ominaisuutena. Auttamisen ohella aktivointi, toimenpiteiden kokonaisuus, tuli 1990-luvun kuluessa varsinkin toimeentulon turvaamiseen liittyvään sosiaalityöhön. Aktivoinnilla pyritään ennen kaikkea muuttamaan työelämästä syrjäytyneiden ihmisten elämäntilanteita. Sosiaalityön näkökulmasta aktivoiminen olisi ymmärrettävä työelämää laajemmin, esimerkiksi osallistumisena yhteisöllisesti hyödylliseen toimintaan.

Karjalainen, Kankainen ja Tuusa ovat määritelleet, että työvoiman palvelukeskuksissa sosiaalialan työ liittyy asiakkaan työ- ja toimintakyvyn selvittämiseen sekä työhön kuntoutumiseen. Kyse on kuntouttavasta sosiaalityöstä ja laajemmin ymmärrettynä sosiaalisen kuntoutumisen kytkeytymisestä asiakkaan työllistymisprosessiin. Kuntouttava sosiaalityö ymmärretään myös asiakkaasta lähteväksi muutosprosessiksi, minkä aikana asiakas käy prosessia läpi sosiaalityön asiantuntemus tukenaan. Kuntouttava sosiaalityö sisältää yksilöllisen tuen lisäksi asiakkaan toimintaympäristön ja elinolosuhteiden huomioon ottamisen sekä työntekijän pyrkimykset vaikuttaa niihin asiakkaan toimintavapauksia lisäävällä tavalla. TYP-palvelurakenteessa sosiaalialan asiantuntijuus tulee eri tavalla näkyviin, kuin esimerkiksi sosiaalitoimistossa. (Karjalainen, Saikku ym. 2008, 4, 47.) Edeltävän lauseen on Tuusa (2005, 44-45) kytkenyt käytäntöön seuraavasti. Aktivoivassa työotteessa työntekijän kuva asiakkaasta muuttuu,

ihmisten näyttäytyessä eri valossa kuin virastoasetelmassa. Asiakas muuttuu ”ihmiseksi” ja toimintakyvyttömyyden tilalla nähdään arjen selviytymiskeinoja, vahvuuksia ja ehkä toteutumatta jääneitä tavoitteita ja haaveita. Sosiaalityön näkökulma ja asiakastyö työvoiman palvelukeskuksissa painottuukin usein työllistymisen esteisiin ja niiden ratkaisukeinoihin.

Matti Tuusa on arvioinut tutkimuksessaan kuntouttavan sosiaalityön näkökulmasta pitkäaikaistyöttömien aktivoinnin ja työllistymisen tukemisen vaikutuksia sosiaalityön ammattikäytännöissä. Tutkimuksen tiivistelmässä hän kertoo, että asiakkaiden elämäntilanteiden arviointi, palveuohjaus, pitkäjänteinen prosessinohjaus ja asiakkaiden oikeuksien turvaaminen ovat kuntouttavan sosiaalityön ydinaluetta. (Tuusa 2005.)

#### **4.2 Kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntö**

Kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännöllä säädetään toimenpiteistä, joilla parannetaan pitkään jatkuneen työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavan henkilön edellytyksiä työllistyä avoimilla työmarkkinoilla. Lisäksi edistetään henkilön mahdollisuuksia osallistua koulutukseen ja muuhun työhallinnon tarjoamaan työllistymistä edistävään toimenpiteeseen. Kuntouttavan työtoiminnan järjestää kunta joko itse tai tekemällä kirjallisen sopimuksen sen järjestämisestä toisen kunnan tai kuntayhtymän taikka rekisteröidyn yhdistyksen, rekisteröidyn säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdyskunnan kanssa. Kuntouttavaa työtoimintaa ei saa hankkia yritykseltä. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001, 65-67 ja Laki kuntouttavasta työtoiminnasta, 1 §, 6 §.)

Kuntouttava työtoiminta on yksi aktiivisen työvoima- ja sosiaalipolitiikan toteutusmuoto. Aktiivisen työvoima- ja sosiaalipolitiikan toimenpiteiden tarkoitus on parantaa pitkään työttömänä olleen henkilön työllistymismahdollisuuksia. Tavoitteen saavuttamiseksi koko maahan on luotu yhtenäiset puitteet pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi; velvoittamalla työvoimaviranomainen ja kunta laatimaan aktivointisuunnitelma yhdessä pitkään

työttömänä olleen asiakkaan kanssa. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on avata pitkään työttömänä olleille väylä suoraan työhön tai ensiksi työvoimahallinnon ensisijaisiin työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin ja sen jälkeen työhön. Toinen kuntouttavan työtoiminnan tavoite on parantaa toimintaan osallistuvan asiakkaan elämänhallintakykyä. ( Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001, 13.)

Kuntouttava työtoiminta on sovitettava asiakkaan työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaan niin, että se on työmarkkinoille pääsyn kannalta mielekästä ja riittävän vaativaa, eikä se saa vakavasti loukata asiakkaan uskonnollista tai muuta eettistä vakaumusta. Kuntouttavan työtoiminnan sisältö on mitoitettava asiakkaan toimintakyvyn mukaisesti siten, että se parantaa elämänhallintaa ja luo edellytyksiä jatkossa työllistyä avoimille työmarkkinoille tai osallistumiselle työvoimahallinnon toimenpiteeseen. Työtoiminnan sisältö räätälöidään asiakkaalle yksilökohtaisesti ja tavoitteellisesti. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan toimeentulo turvataan siitä etuusjärjestelmästä, jonka piirissä hän on ollut välittömästi ennen työtoiminnan aloittamista. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001, 47-53.)

Edellä olevaa lakia sovelletaan aktivointisuunnitelman laatimiseen ja kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen työttömälle, alle 25-vuotiaalle työmarkkinatukeen oikeutetulle tai toimeentulotukea saavalle. Lisäksi ehtona on se, että ao. henkilö on saanut työmarkkinatukea työttömyyden perusteella vähintään 180 päivältä viimeisen 12 kalenterikuukauden aikana. Yli 25 -vuotiaalle aktivointisuunnitelman laatimiseen, työmarkkinatukeen oikeutetulle tai toimeentulotukea saavalle kuntouttavan työtoiminnan lakia sovelletaan silloin, kun työmarkkinatukea on maksettu työttömyyden perusteella vähintään 500 päivää ja henkilön pääasiallinen toimeentulo on ollut toimeentulotuki viimeisen 12 kuukauden aikana. Työvoimatoimisto ja kunta laativat aktivointisuunnitelman yhdessä. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001 65-66 ja Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 3 § - 4 §.)



#### 4.2.1 Kuntouttava työtoiminta käytännössä

Tässä kappaleessa kuvaan kuntouttavan työtoiminnan työkäytäntöjä Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa.

Käytännössä kuntouttavan työtoimintaan osallistuvien toimintakyky vaihtelee suuresti. Jollekin työtoiminta on sisällöltään lähellä normaalia työtä, kun taas joku toinen totuttelee kuntouttavan työtoiminnan avulla säännönmukaiseen päivärytmiin ja ohjattuun toimintaan. Pääsääntöisesti kuntouttavan työtoiminnan asiakas tekee työkohteessaan avustavia työtehtäviä. Kuntouttava työtoiminta aloitetaan 1 kk:n mittaisella sopimuksella ja viikottaisia toimintapäiviä on aluksi 2-3, päivän kesto on 4-6 tuntia. Jatkosopimuksen myötä viikottaisia toimintapäiviä lisätään vähitellen, samoin päivittäistä tuntimäärää. Kuntoutujan voimavarat ja toimintakyky määrittelevät kuntouttavan työtoiminnan päivittäisen ja viikottaisen määrän. Joskus voidaan aloittaa pienimmästä mahdollisesta määrästä, eli yksi 4 tunnin mittainen päivä viikossa.

Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat esimerkiksi vanhustenhuollon laitoksissa, avustaen vanhuksia ulkoilussa, ruokailussa, viriketuokioissa tai lukemalla heille päivän lehtiä. Joskus riittää, että vanhusta pidetään kädestä kiinni ja hänen kanssaan vaihdetaan kuulumisia. Toisena esimerkkinä voi olla koulun keittiö, jossa kuntoutuja avustaa ruoan esillepanossa ruokalan linjastossa tai vastaa koneellisesta astioiden pesusta. Nuorille suosittu kuntouttavan työtoiminnan kohde on työpajatoiminta sen eri osastoinen; kotiapu, kierrätys, keittiö. Miehillä suosittu kuntouttavan työtoiminnan kohde on laitosten talonmiehen avustavat työtehtävät, kuten ulkoalueiden kunnossapito ja kiinteistönhuoltoon liittyvät tehtävät.

Päiväkeskus Joonatanissa (Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen yksikkö) kuntoutuja tekee päiväkeskuksen alihankintatöitä ja osallistuu päivittäiseen ruuan valmistukseen. Joonatanissa olevien kuntoutujien taustalla on yleensä alkoholiriippuvuus. Toinen vastaavan yhdistyksen yksikkö on työhönvalmennusyksikkö Tähtiportti, missä kuntoutuja osallistuu esimerkiksi alihankintatöihin tai tilojen siistimiseen. Tähtiportissa olevien kuntouttavan

työtoiminnan asiakkaiden taustalla on yleensä mielenterveyteen liittyvät ongelmat. Näiden yksiköiden kuntouttavan työtoiminnan suunnittelussa on huomioitava kuntoutujan terveydelliset reunaehdot. Yleensä liikkeelle lähdetään 1-2 viikottaisella toimintapäivällä ja ajan kuluessa toimintapäiviä pyritään lisäämään. Tavoitteena on viisi toimintapäivää viikossa.

Vuosien varrella on osoittautunut, että kuntouttava työtoiminta voi olla asiakkaalle ensimmäinen askel kohti työelämää, mutta se voi olla myös viimesijainen ratkaisu. Luultavimmin myös mahdolliset tulevat lainsäädännön linjaukset ovat muotoutuneet em. ensisijaisuuden / viimesijaisuuden näkökulmasta (työelämätavoitteinen / toimintakykyä ylläpitävä KUTY). Toki näiden kahden ”muodon” välillä tapahtuu liikehdintää, asiakkaan elämäntilanteesta ja voinnista riippuen. Joskus käy niin, että kuntouttava työtoiminta joudutaan keskeyttämään. Tavallisin syy keskeytykseen on se, kun kuntoutuja ei sitoudu kuntouttavaan työtoimintaan hänelle tehdyn sopimuksen mukaisesti.

#### **4.2.2 Osallisuus**

Miellän tässä yhteydessä otsikon mukaisen osallisuus sanan kuvaamaan osallisuutta yksilön subjektiivisena kokemuksena.

Aulikki Kananoja on kuvannut erilaisia asiakaspalvelutilanteita kertomalla, että on palveluita, joissa onnistunut lopputulos edellyttää asiakkaan omaa toimintaa tilanteensa muuttamiseksi. Näissä tilanteissa ammattilainen toimii eräänlaisena mahdollistajana (katalysaattorina). Esimerkkinä tällaisesta asetelmasta on kuntoutustilanteet, oli sitten kyseessä fyysisesti vammaisen tai pitkäaikaistyöttömän kuntoutus. Asiakkaan ei tule olla vain voimaton palvelun vastaanottaja, vaan asiakas tulisi nähdä palveluprosessin kumppanina ja yhteisen tuloksen tekijänä. Palvelujärjestelmän on omaksuttava toimintatapa, joka mahdollistaa asiakkaan osallistumisen ja samalla tukee hänen toimintamahdollisuuksiaan myös käytännössä. (Kananoja 1997, 120-122.)

Leena Luhtasela on tutkinut osallisuuden rakentumista kuntouttavassa työtoiminnassa. Tutkimuksessaan hän on jaotellut kuntouttavan työtoiminnan prosessin kolmeen vaiheeseen: kuntouttavan työtoimintaan tulovaihe, nykytilanne ja tulevaisuus. (Luhtasela 2009, [Viitattu 30.10.2009].) Tässä kehittämistehtävässä painottuvat enemmänkin kuntouttavan työtoiminnan nykytilanne ja tulevaisuus.

Luhtaselan mukaan osallisuuden kannalta on tärkeää, että asiakkaan oman kokemuksen kautta omaksuma tieto otetaan huomioon työvoiman palvelukeskuksessa aktivointisuunnitelman yhteydessä sekä kuntouttavan työtoiminnan kohteessa (järjestämispäikassa). Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan asema vahvistuu, kun hänen kokemustieto otetaan samalle viivalle työntekijöiden tiedon kanssa. Näin menetellen myös työskentelyn valtarakenne muuttuu. Tutkimuksen mukaan osallisuus rakentuu kuntouttavassa työtoiminnassa osallistujan hyvinvointia lisäävien tekijöiden avulla. Laajemmassa ympäristössä osallisuuden rakentuminen edellyttää (1) osallistujien kokemustiedon ottamista toiminnan suunnittelun pohjaksi, (2) vallan käytön uudelleenjakoa siten, että asiakkaat ja työntekijät käyttävät jaettua valtaa toiminnan kehittämiseksi, (3) osallistujien oikeudenmukaista ja ihmisarvoista kohtelua ja (4) dialogisen toiminnan menetelmien käyttöä, luomalla osallistujien kanssa toiminnallisia rakenteita, joissa he voivat lisätä tietoisuuttaan omasta tilanteestaan. Yksilötasolla osallisuus tarkoittaa osallistujan oman elämän haltuunottoa ja kun asiakkaalla on valtaa, esimerkiksi valita työtehtävänsä sisältö, niin myös osallisuus toteutuu. (Luhtasela 2009, [Viitattu 30.10.2009].)

#### **4.2.3 Kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuus**

Kuntouttavan työtoiminnan käsite ja sen mukainen laki pohjautuu ns. toiminnalliseen ihmiskäsitykseen, kuten kuntoutusajattelukin. Niihin liittyvä käsite on voimaantuminen (empowerment) ja voimaantuminen tapahtuu ihmisen oman toiminnan kautta, voimaantumista ”ei voi antaa”. (Ala-Kauhaluoma & Keskitalo ym. 2004, 94-95.)

Ala-Kauhaluoma ym. ovat kuvanneet kuntouttavaa työtoimintaa seitsemän kunnan pilottiyhteistyön ja kahden kunnan case-tutkimuksen perusteella. Tutkimuksen tavoitteena on ollut mm. kuvata kuntouttavan työtoiminnan sisältöä siihen osallistuvien työttömien näkökulmasta ja heidän tilanteistaan käsin. Aineiston perusteella kuntouttavan työtoiminnan mahdollisuudet elämänhallinnan parantumisen ja osallisuuden lisäämisen suhteen ovat varovaisen myönteisiä tai jopa melko myönteisiä, kun tilannetta on tarkasteltu siihen osallistuneiden ihmisten elämäntilanteiden kannalta. Elämäntilanteen parantuminen tarkoittaa tässä yhteydessä elämänrytmin normalisoitumista, yleistä ”virkistymistä”, päihteiden käytön parempaa hallintaa ja elämän mielekkyyden lisääntymistä. Kuntouttava työtoiminta koettiin hyödylliseksi: 73% osallistuneista ilmoitti, että KUTY-jakso on ollut joko erittäin hyödyllinen tai melko hyödyllinen. Joka kymmenes osallistuja koki jakson olevan täysin hyödytön. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 106, 142.)

Kuntouttavan työtoiminnan laisäädännössä ei ole asetettu määrällisiä tavoitteita esimerkiksi avoimille työmarkkinoille työllistymisen osuudeksi. Kuitenkin julkisuudessa suurin mielenkiinto ja myös kritiikki on kohdistunut em. lain työllistymisvaikutuksiin. Tuloksellisuuden arvioinnin näkökulmasta katsottuna kyseessä on sijoittumiskriteeri ja auttamiskriteeri. Sijoittumiskriteeri viittaa määrällisiin tuloksiin ja auttamiskriteeri puolestaan mahdollisiin muihin yksilön hyvinvointia tukeviin seurausvaikutuksiin. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 135.)

Auttamiskriteerin näkökulmasta tarkasteltuna kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuuden mittarina on yksilön subjektiivinen hyvinvointi ja sen määrän mahdollinen lisääntyminen. Luhtaselan tutkimuksessa esiin tullut tulos (esitetty kappaleessa 4.2.2) on se, että kuntouttavassa työtoiminnassa osallisuus rakentuu kuntoutujan hyvinvointia lisäävien tekijöiden avulla. Luultavimmin tässä yhteydessä on kyseessä toimintakykyä ylläpitävän kuntouttavan työtoiminnan näkökulma. Vastaavasti sijoittumiskriteerissä kuntouttavaa työtoimintaa tarkastellaan työelämätavoitteisen kuntouttavan työtoiminnan näkökulmasta, mihin myös julkisuuden mielenkiinto kohdistuu. Myös työvoiman palvelukeskusten emo-organisaatioiden mielenkiinnon kohteet ovat määrällisissä eli sijoittumiskriteeriin perustuvissa tuloksissa eivät niinkään auttamiskriteerinomaisissa, hyvinvointia tukevissa seurausvaikutuksissa.

## 5 TARVEANALYYSI

Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisen tarveanalyysi muodostuu kahdesta, toisiaan täydentävästä aineistokokonaisuudesta. Aineistoista käytän vapaamuotoisesti nimitystä avoin dialogi, vaikka niiden toteutusmenetelmänä on ollut ns. demokraattinen dialogi. 12.11.2008 järjestetty avoin dialogi toi esiin useampia kuntouttavan työtoiminnan kehittämisen tarpeita. Toinen tarveanalyysin aineisto käsittelee kuntouttavan työtoiminnan kansallisia kuulumisia ja se esittelee kuntouttavan työtoiminnan valtakunnallista yleistilaa.

### 5.1 Avoin dialogi 12.11.2008

Järjestimme Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa 12.11.2008, demokraattisen dialogin menetelmänä toteutetun, keskustelutilaisuuden kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisestä. Keskustelutilaisuuteen osallistuivat lähes kaikki TYP:en työntekijät (9/13). Osallistujina olivat TYP:en työvoimaohjaajat (3/4), sosiaaliohjaajat /sosiaalityöntekijät (4/5), Majakka-hankkeen työnetsijä, palvelusihteri ja psykiatrinen sairaanhoitaja /palveluohjaaja. Keskustelusta kirjattiin autenttisten lausumien mukainen muistio, jossa jokaisen työntekijän ideat/visiot ja kommentit kuntouttavan työtoiminnan pulmakohdista ja kehittämisestä ovat kirjattuna muistiin.

Seuraavaksi esitän joitakin autenttisia lausumia keskustelutilaisuudesta. Kerron lausuman yhteydessä henkilön etunimen ja virka- / tehtävänimikkeen. Näin eri ammattiryhmien kommentit tulevat näkyvimmiksi.

Maire (psykiatrinen sairaanhoitaja/ palveluohjaaja):

*”Tavoitteita jaksolle, väliarviointeja. Kirjallinen väliarviointi, olisiko hyvä?Ja että myös ko.paikassa mietittäisiin, mitä tarvittaisiin, tavoite joka jaksolle.”*

Kirsi (sosiaaliohjaaja):

*”Hyvin määriä lisätty. Myös ostopalvelupaikkoja. Suunnitelmallisuutta ja kunnan*

*paikkoja lisää. Kuinka tiivistä ohjaajan käyntejä, joillekin tiiviimpää. Tähtiportissa ei tarvita, ei päällekkäistä ohjausta. Ryhmät olisivat hyviä, työnhakuun liittyvät. Vaikka kuty-ohjaaja myös työvalmentaja. Olemassaolevien paikkojen kehittämistä. Ei saisi olla säiliö. Valmennusta rinnalla lisää. Laatu olisi seuraava aihe.”*

Hilkka (työvoimaohjaaja):

*”Työvalmentajan käyttö kutyn rinnalla, kun työelämään siirtyminen on vaiheessa.*

Marja (vt. sosiaalityöntekijä, Ilmajoki):

*Selkeät osa- ja lopputavoitteet, konkreettisemmat tavoitteet. Nyt pääasia, että ovat siellä päivän. Kunnan kutyssä ei ole hirveästi tavoitteita nyt. Kehittäminen, miten työelämä toimii, pelisäännöt opittaisiin. Kuty ei ole heppoista, työntekijät eivät jaksu loputtomiin. Seuranta: onko riittävä kun käydään 1 krt/3kk? Tiiviimpi tuki. Ilmajoella paikkoja pitäisi saada enemmän. Kunnan yksiköt velvoitettava ottamaan, kunta velvoitettava, ei yksiköt.”*

Jaana (sosiaalityöntekijä):

*”2010 kuty velvoittavaksi myös yli 25-vuotiaille, sanktioituu sitten. Ensi vuosi aikaa kehittää. Sopimukset kunnossa. Voidaan sisäanjaa 2009 ja tehdä säännöt kuntoon. Käytetään aikaa sopimusten sisältöön, mietitään sopimus pohjaa.”*

Keskustelutilaisuudessa 12.11.2008 kaikki työntelijät olivat sitä mieltä, että kuntouttava työtoiminta kaipaa enemmän ”lihaa luittensa väliin”. Toki on muistettava se, että asiakkaiden elämäntilanteissa ja – hallinnassa on eroja. Se, mikä sopii yhdelle, ei välttämättä toimi toisen asiakkaan kohdalla. Ongelmaksi havaittiin myös se, että kuntouttava työtoiminta ei saa olla asiakkaalle ”uran huippu” tai ”loppusijoituspaikka”, toiminta ei saa olla ”säilömistä”. Jotkut asiakkaista ovat olleet samassa työkohteessa jopa 4 vuotta ja ehkä jumiintuneet liiaksi paikoilleen. Kaupungin sisäisissä kuntouttavan työtoiminnan työkohteissa kuntoutujan ohjaus koetaan puutteellisena, toisin kuin esimerkiksi Toimintojen talolla, Kaks' Kättä pajalla tai Tähtiportissa.

Keskustelutilaisuuden (avoin dialogi 12.11.2008), ensimmäisen ideariihen päällimmäisiksi ongelmiksi / kehittämisen kohteiksi nousivat seuraavat teemat.

- kuntouttavan työtoiminnan tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus
- kuntouttavan työtoiminnan ohjaus
- kuntouttavassa työtoiminnassa riittämättömästi kaupungin / kunnan paikkoja
- kirjallinen arviointi / väliarviointi

Seuraavan vastaavanlaisen keskustelutilaisuuden toteutimme 9.1.2009. Keskustelutilaisuuksien väliaikana jokainen työntekijä piti omaa vapaamuotoista muistiota 12.11.2009 esiin tulleiden ideoiden täsmentymisestä ja mahdollisesta ”jatkojalostuksesta”.

## **5.2 Kuntouttavan työtoiminnan kansalliset kuulumiset**

Kuntouttavan työtoiminnan sisällölliset, kansallisen tason kehittämishaasteet, painottuvat tulevaisuudessa siihen, miten kuntouttava työtoiminta paremmin edistäisi asiakkaan siirtymiä työllistymisen portaikossa. Palveluprosessissa kriittinen kohta tulee olemaan asiakkaan siirtyminen kuntouttavasta työtoiminnasta seuraavaan aktiviteettiin. On myös pidettävä mielessä se, että kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat työ- ja toimintakyvyltään sekä kuntoutumisvalmiuksiltaan hyvin erilaisia. (Karjalainen, Saikku ym. 2008, 42.)

Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen työntekijät osallistuivat 13.-14.11.2008 Helsingissä pidettyyn valtakunnalliseen työvoiman palvelukeskus-seminaariin. Seminaarin ensimmäinen päivä oli TYP-johdon seminaari ja toinen päivä oli TYP-henkilöstön seminaari. Mainittakoon se, että tämä oli ensimmäinen valtakunnallinen TYP työntekijöiden yhteiskokoontuminen. Jälkimmäisenä päivänä paikalla oli peräti 440 osallistujaa, kaikista Suomen 39 työvoiman palvelukeskuksesta. Tapahtuma järjestettiin KomEDIATEATTERI Arenassa.

Valtakunnallisen seminaarin teemoina olivat (14.11.) *työvoiman palvelukeskusten toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset ja lähitulevaisuuden haasteet*. Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) linjauksista luennoi ko. ministeriön työllisyys- ja yrittäjäosastolla työskentelevä, hallitusneuvos Päivi Kerminen. Hänen mielestä työvoiman palvelukeskusten toiminnan painopiste on edelleenkin työllistymisen edellytysten luominen. Kerminen jatkaa, että kuntouttavasta työtoiminnasta pitäisi olla enemmän siirtymää palkkatyöhön. Myös kuntouttavan työtoiminnan sisällöllinen kehittäminen on hänen mukaan ajankohtaista. (Kerminen 14.11.2008.)

Toisena luennoitsijana oli sosiaali- ja terveysministeriön (STM) pääsihteeri Lauri Pelkonen. Hän toimii myös SATA-komiteassa kuntouttavan työtoiminnan kehittäjäryhmän puheenjohtajana. Pelkosen luento oli aiheesta *Kansallisten hankkeiden esittely ja arvioiminen TYP-toiminnan lähtökohdista*. Työn alla oleva sosiaaliturvan kokonaisuudistus on SATA-komitean haasteellisin tehtävä. Lauri Pelkosen mukaan kuntouttavan työtoiminnan velvoittavuutta tulisi lisätä koskemaan myös yli 25-vuotiaita työttömiä. Lisäksi kuntouttavan työtoiminnan sisällön tulisi vastata osallistujan yksilöllisiä tarpeita, kertoo Pelkonen. Hänen mukaan kuntouttavaa työtoimintaa tullaan kehittämään osana aktivointikokonaisuutta siten, että se mahdollistaisi, kuntouttavaan työtoimintaan osallistujan pääsyn työelämään. Kysymykseksi hänen mukaan muodostuu se, miten kuntouttavaa työtoimintaa voitaisiin kehittää osana laajempaa aktivointikokonaisuutta? SATA-Komitean työ jatkuu vuoden 2009 loppuun saakka ja uudistusten tarkoitus on tulla lainsäädännöllisesti voimaan vuonna 2010. (Pelkonen 14.11.2008.)

### **5.3 Kehittämistehtävän tavoitteet**

Niin Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa, kuin myös valtakunnallisestikin, ollaan kuntouttavan työtoiminnan kehittämistarpeiden edessä. Seinäjoen TYP:en tarkoitus kuntouttavan työtoiminnan kehittäjänä ei ole olla ns. edellä valtakunnallisia, vuonna 2010 voimaan tulevia kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännöllisiä uudistuksia. Ajatuksemme ja tavoitteemme on ”olla valmiimpia” vastaanottamaan tulevaisuuden valtakunnalliset uudistukset sekä olla enemmän



ajan tasalla kuntouttavan työtoimintamme sisällössä. Lisäksi haluamme, että kuntouttava työtoiminta vastaisi sisällöllisesti enemmän asiakkaan tarpeita.

Tarveanalyysin myötä kehittämistehtäväni kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisestä on täsmentynyt. Kiitos siitä työyhteisön jäsenten innostuneisuudelle ja ideoiden muotoilulle. Myös palveluntuottajien kanssa käydyt keskustelut kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisestä ovat ohjanneet kehittämistehtäväni kulkua mukavasti. Tutkimusluvan anominen pakotti minut miettimään kehittämistehtäväni ongelmanasettelua ja tavoitteita.

Ongelmanasettelussa on noussut esiin seuraavia pääkohtia: (1) kuntouttavan työtoiminnan toimintapäivien räjähdysmäinen lisääntyminen, (2) kaupungin sisäisissä työkohteissa kuntoutujan ohjaus on osoittautunut puutteelliseksi. Lisäksi (3) kuntoutujalla on vaarana jämähtää työkohteeseen, mikäli kuntouttavan työtoiminnan sisältöä ja tavoitetta sekä ohjausta ja arviointia ei nähdä tapauskohteisesti selkeämpänä.

Kehittämistehtäväni tavoitteena on palvella kuntouttavassa työtoiminnassa olevia asiakkaita yksilöllisesti ja poluttaa asiakkaan etenemistä kuntouttavan työtoiminnan avulla vähitellen kohti työelämää. Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisen avulla myös työtoiminnan kohteiden löytyminen kaupungin omista työyksiköistä olisi mahdollista, harkituin interventioin. Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämiseen tarkoitettuja muutoksia ideoidaan ja toteutetaan koko TYP:en työyhteisön osaamista ja voimavaroja hyödyntäen ts. osallistaen, yhdessä palveluntuottajan kanssa.

Kesäkuussa sain opiskelukaveriltani (Anna-Kaija Huvila) milenkohtaisen koosteen 4.6.2009 Joutsassa pidetystä kuntouttavan työtoiminnan koulutustilaisuudesta. Tilaisuudessa Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Jyväskylän toimipisteen kehittämispäällikkö Tuija Kotiranta kertoi SATA-komitean ehdotuksia kuntouttavan työtoiminnan mahdollisista tulevista lainsäädännön linjauksista. Kuntouttavan työtoiminnan kehittämislinjauksissa tulisi olemaan kaksi pääsuuntaa; aktivoiva kuntouttava työtoiminta eli työelämätavoitteinen (paluuta työmarkkinoille edistävä) sekä toimintakykyä ylläpitävä kuntouttava työtoiminta, joka ei olisi velvoittavaa eli

sanktioitua. (Kotiranta 4.6.2009.)

Maaliskuun 2009 aikana on aineistojen pohjalta kehittämisen kohteeksi noussut kuntouttavan työtoiminnan arviointi. Sen avulla kuntoutujan yksilöllinen polku kohti työelämää tulee läpinäkyvämmäksi ja ennen kaikkea tavoitteellisemmaksi kokonaisuudeksi. Koska arvioinnin tarkoitus on se, että jokainen TYP:en työpari kykenee suunnitelmallisemmin ja samalla myös yksilöllisemmin arvioimaan kuntoutujan mahdollisuuden työllistymiseen tai kuntouttavan työtoiminnan ”seuraavan portaan” tarpeellisuuden. Koska jokainen TYP:en työpari ottaa käyttöönsä kuntouttavan työtoiminnan arviointilomakkeen, mahdollistaa se samalla myös asiakkaidemme tasavertaisen kohtelun. Voisinkin jo tässä vaiheessa todeta, että ko. arviointilomake tulee olemaan merkittävä ”työkalu” kehittämistehtäväni tavoitteenasetteluakin ajatellen.

## **6 KEHITTÄMISTOIMINNAN KESKUSTELUT**

Tässä pääluvussa esitän kehittämistehtäväni varsinaiset aineistot eli keskustelut, joita on yhteensä kuusi. Nämä keskustelut muodostavat tässä kehittämistehtävässä myös ns. kehittämispuheen. Aineistot olen otsikoinut niiden päivämäärien mukaisella otsikointitavalla. Kehittämispuheen muodostavissa aineistoissa on mukana osallistujien autenttisia lausumia. Osallistujan etunimi ja tehtävänimike ovat myös esillä. Aineistojen tiedonkeruun menetelmänä on ollut demokraattinen dialogi. Kuitenkin kappaleessa 6.2 oleva aineisto on dokumentoitu oman vapaamuotoisen muistioni pohjalta ja tässä kehittämiskeskustelussa on ollut poikkeuksellisesti kaksi osallistujaa eli aineiston toteutuksen menetelmänä on ollut dialogi. Kappaleessa 6.3 olevasta aineistosta en ole esittänyt autenttisia lausumia. Esitän tässä yhteydessä vain keskustelun sisällölliset pääkohdat.

Aineistot on esitetty aineistomatriisina pääluvussa kolme, kappaleessa 3.4. Nyt tässä luvussa esittämäni aineistot ovat aineistomatriisin A-aineistoja, koska ne muodostavat tämän kehittämistehtävän tavoitteenasetteluun nähden ensisijaisen tiedonlähteen.

### **6.1 Avoin dialogi 9.1.2009**

Paria päivää ennen tätä keskustelutilaisuutta, lähetin kaikille TYP:en työntekijöille muistin virkistämiseksi ja orientaatioksi 12.11.2008 pidetyn, demokraattisen dialogin mukaisen, dokumentoidun Word-tiedoston. Lisäksi lähetin majakka-hankkeen työnetsijältä, Annelta, 31.12.2008 saamani ehdotuksen kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisestä. Nyt 9.1. paikalla oli 12/13:sta työvoiman palvelukeskuksessa fyysisesti työskentelevistä työntekijöistä. Ilolla havaitsin sen, että työntekijät olivat innoissaan kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisestä, kuten minäkin. Tämä havainto puoltaisi sitä, että kehittämiseen osallistuisivat ainakin tässä vaiheessa kaikki TYP:en työntekijät. Periaatteessa kuntouttava työtoiminta kuuluu sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien työnkuvaan.

Mutta havaintoni pohjalta oli perusteltua ottaa kehittämiseen mukaan koko työyhteisö, koska sillä tavoin sain mukaan monipuolisemmin eri työntekijäryhmien (työvoimaohjaajat, terveydenhoitaja, työnetsijä, psykiatrinen sairaanhoitaja), näkökulmia kehittämisestä. Tämä monipuolisuus palvelee myös asiakkaidemme tarpeita. Kehittäminen toimii osaltaan myös työyhteisöämme yhdistävänä tekijänä.

Seuraavaksi esitän muutamia autenttisia lausumia kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisestä 9.1.2009 pidetyn demokraattisen dialogin pohjalta. Tässä vaiheessa voidaan jo havaita, että 12.11.2008 toteutetun tarveanalyysin ideat ovat ”jalostuneet” ja täsmentyneet. Ne sisältävät selvästikin konkreettisia toimintaehdotuksia kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämiseksi. Osin myös työnetsijältä 31.12.2008 saamamme ehdotus on vaikuttanut tämän 9.1.2009 toteutun keskittämiskeskustelun sisältöön. Vähitellen myös kehittämistehtäväni konkreettinen tavoite alkaa hahmottua. Lausumasta ilmenee työntekijän etunimi ja ammattinimike. Aluksi esitän työnetsijältämme Annelta 31.12.2008 saamamme idean.

Anne (työnetsijä):

*”Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen työvalmentajan palveluja käyttäen. Kohderyhmänä asiakkaat, jotka ovat potentiaalisia työllistyjiä. Kuntouttavan työtoiminnan sopimuksenteon yhteydessä työvalmentaja mukana, tutustuminen työpaikkaan, työnantajaan ja asiakkaaseen. Työvalmentajan säännölliset käynnit työpaikalla asiakasta tapaamassa. Keskustelut ja suunnitelmat kuntouttavan työtoiminnan jälkeen tapahtuvasta toiminnasta. Työvalmentaja auttaa asiakasta löytämään esim. työharjoittelu-, työelämävalmentus- tai koulutuspaikan. Työvalmentajan tuki seuraavalla portaalla.*

Seija (työterveyshoitaja):

*”Olisi saman paikan sisällä mahdollisuus lähteä yksinkertaisesta työstä vaativampaan. Olisi suunnitelma, mitä tekisi aluksi. Vaativuus kasvaisi, ettei jämähdä.”*

Kirsi (sosiaaliohjaaja):

*"Anne (työnetsijä) olisi pitempään mukana. Asiakasta tutustettaisiin Annen palveluun."*

Anne (työnetsijä):

*"Porrastusta voisi olla tilanteen mukaan. Pajalla kutyn sopimustilanteessa mukana. Nyt voin mennä ja miettiä, mitä asiakkaan kanssa jatkossa. On paha mennä kesken kaiken. Pitäisi olla mukana alusta asti. Voin myös joustavasti jättäytyä pois, jos ei tarvetta."*

Jaana (sosiaalityöntekijä):

*"Meidän tulee vaatia ostopalveluista sitä, että kehittyy. Esim. olisi mukana atk-koulutusta. Se ei toteutunut. Tuottajalta vaaditaan myös sisällön kehittämistä."*

Anne (työnetsijä):

*"Käytetään omia resursseja ja osaamista, muuta ostetaan."*

Jaana (sosiaalityöntekijä):

*"Tämä olisi sisällön kehittämistä. Se ei ole loppusijoituspaikka. Anne haltsaa hommat."*

Päivän aikana sain sovittua että, Joonatanista Maarit (ohjaaja) ja Tähtiportista Jani (työvalmentaja) tulevat työvoiman palvelukeskukseen 11.2.2009 ja 18.2.2009 TYP:en henkilöstö vieraillee Kaks' Kättä pajalla. Kummankin päivän aiheena on kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen. Autenttisissa lausumissa, etenkin 9.1.2009 pidetyssä demokraattisessa dialogissa tuli selkesäti esiin myös kuntouttavasta työtoiminnasta kaupungille aiheutuvat kustannukset. Ostopalveluna haniktut kuntouttavan työtoiminnan työkohteet kolmannella sektorilla maksavat kaupungille 0e – 43e / toimintapäivä / kuntoutuja. Joissakin kuntouttavan työtoiminnan ostopalvelukohteissa päivähinta koetaan hieman ylisuureksi. Kaupungin omissa kuntouttavan työtoiminnan työkohteissa "vastaava hinta" on 0 e / toimintapäivä. Lisäksi kaupungin oma työkohte / työyksikkö saa kuntoutujasta ELY-keskukselta 5,05 e/ toimintapäivä ns. kannustinrahaa. Työyksikkö voi käyttää

ko. summan esimerkiksi virkistystoimintaan. Tämä asia on esitetty tiivistetyssä liitteessä numero 4.

## 6.2 Keskustelu 19.1.2009

Keskustelin De Die ky:n yhteistyövalmentaja Tanja Joupin kanssa, siitä millaisena hän näkee kuntouttavan työtoiminnan. Seinäjoen työvoiman palvelukeskus ostaa asiakkailleen yksilövalmentajan palvelua ko. yritykseltä, jossa työntekijänä täällä Seinäjoella on mainitsemani henkilö.

Tanja on työeskennellyt kuntouttavassa työtoiminnassa olevan asiakkaan kanssa, esimerkiksi kuntoutujan siirtyessä ns. ”seuraavalle portaalle” (työelämävelmennus, harjoittelu tai palkkatukityö). Tanjan kokemuksen mukaan kuntouttava työtoiminta on asiakkaalle ensimmäinen askel (baby step) kohti jotain muuta. Hänen mukaan kuntoutujan jämähtäminen työkohteeseen voi johtua siitä, että kuntoutuja kokee työkohteen turvallisena ja ”seuraavan askeleen” ottaminen voi merkitä kuntoutujalle pelkoa ja saattaa olla vaaratekijä, joten hän kokee turvallisemmaksi jäädä tuttuun työyhteisöön. Oman yhteistyövalmentajan roolinsa suhteessa asisakkaaseen Tanja pukee sanoiksi: *”kyseenalaistaja, törkkijä ja herättelijä”*.

Mielenkiintoista oli myös se, että yhteistyövalmentajan roolissa, käydessään kuntoutujan työkohteessa, Tanja on kokenut, että työyhteisöt ovat jokseenkin reviiiritietoisia. Kannattaa siis miettiä sitä, tuleeko kuntoutujan tuki työyhteisön sisältä vai sen ulkopuolelta. Tämä kokemus on hyvä pitää mielessä siinä vaiheessa, kun kuntouttavan työtoiminnan ohjausta suunnitellaan toteutettavaksi jonkun muun kuin TYP:en työparin tekemänä. Lisäksi Tanja mainitsee, että meidän työvoiman palvelukeskuksen työntekijöiden ”virkamiesmaski” kariutuu siinä vaiheessa, kun esimerkiksi yhteistyövalmentaja on kuntoutujan rinnallakulkijana. Tämä on mielestäni erittäin varteenotettava havainto meille työntekijöille.

Kuntouttavan työtoiminnan Tanja näkee vaiheistettuna projektina: ensimmäinen kuukausi työkohteessa on totuttelua ja asiakkaalle minuuden löytämistä. Hänen mukaansa seuraavan askeleen aika olisi arviolta 3-6 kuukauden kuluttua.

Kuntouttavan työtoiminnan nimen hän kokee huonona, parempi vaihtoehto olisi esimerkiksi *"käynnistävä aktivointi tai kokeilu"*, koska kokeilussa ei yleensä epäonnistuta toisin kuin toiminnassa. Lopulta hän päätyy nimiratkaisuun: *"aktivoiva työkokeilu"*. *"Kun asiakas tekee itse, hän saa siitä itse onnistumisen kokemuksen"*, kertoo Tanja ja jatkaa: *"pilvilinnoja ei tarvitse rakentaa, koska niihin ei oikeasti olla menossa."* Joissakin TYP:en asiakastilanteissa Tanja on tehnyt yhteistyötä myös työvoiman palvelukeskuksen, Majakka-hankkeen työnetsijän kanssa.

Mielestäni Tanjan näkökulmat sekä kuntouttavasta työtoiminnasta, että meidän työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön roolista sunteessa asiakkaaseen ovat erittäin hyviä. Hänen analyttinen tarkastelutapa kuntouttavan työtoiminnan tavoitteellisuutta ajatellen on myös valaiseva. Erityisesti tulkinta siitä, miksi "seuraavan askeleen" ottaminen voi asiakkaan kokemana tuntua haasteelliselta, joskus jopa ylivoimaiselta.

### **6.3 Yhteisneuvottelu 18.2.2009**

Työvoiman palvelukeskuksen koko henkilökunta osallistui 18.2.2009 Kaks' Kättä Pajan kanssa toteutettuun yhteisneuvotteluun, jonka aiheena oli kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen. Pajalta neuvotteluun osallistui toimitusjohtaja Esko Vaismaa, yksilövalmentajat Merja Hautakangas ja Sari Pöytälaakso sekä ATK-kouluttaja Harry Itämäki. Työvoiman palvelukeskus ostaa Kaks' Kättä työpajalta kuntouttavaa työtoimintaa asiakkailleen, ostopalvelusopimus on vuodelta 2001. Ostopalvelusopimuksessa on oleellista se, että päivähintaan sisältyy mm. ohjauskeskustelut, ATK-ajokortti, työnhaku- ja urasuunnittelukurssi, työkokeilu sekä virikkeellinen toiminta.

Kaks' Kättä pajan näkökulmasta katsottuna tarpeena on uudistaa vuoden 2001 sopimusta, lisäten siihen pienryhmätoiminnalle (3-12 henkilön ryhmä) erillisen, opetuksesta perittävän päivämaksun/henkilö. Näin menetellen Pajan toteuttaman kuntouttavan työtoiminnan painopiste siirtyisi yksilövalmennuksesta enemmän koulutuksen suuntaan.

Kuitenkin kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännön mukaan, toimintaan ei voi sisältyä erillistä koulutusta. Lisäksi kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden rekrytointi esimerkiksi viikon mittaiseen koulutukselliseen pienryhmätoimintaan Pajalle aiheuttaisi sen, että kuntouttavan työtoiminnan toimintarahaa (8e) ei voida maksaa asiakkaalle ko. koulutuspäiviltä. Seinäjoen kaupungin näkökulmasta myös Kaks' Kättä pajan ehdottama korotettu päivämaksu kuntoutujasta sekä ryhmäkoulutuksen maksu, vaikuttaa jonkin verran korkealta.

Tässä vaiheessa, 18.2.2009 Kaks' Kättä Pajalla toteutetun neuvottelun jälkeen, kehittämistehtäväni näyttää saaneen melko värikkään ja yllättävänkin sivujuonteeseen, koska keskustelu kulminoitui palvelun tilaajan ja tuottajan eriäviin näkökulmiin mm. ostettavan palvelun sisällöstä. 18.2.2009 pidetyn neuvottelun jälkeen TYP:en sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat kokoontuivat miettimään, miten asian suhteen nyt edetään. Päätimme ottaa yhteyttä sosiaalityön päällikkö Päivi Saukkoon. Hänen mukaan on viisainta edetä niin, että ensin odotetaan Pajalta heidän lopullinen esitys KUTY:n sisällöstä ja uudesta hinnoittelusta. Sen jälkeen on viisainta neuvotella esimerkiksi kokoonpanolla, johon osallistuvat sosiaalityön päällikkö Päivi Saukko, hallintopäällikkö Aija-Marita Näsänen TYP:en sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat sekä Pajalta heidän parhaaksi katsomat henkilöt, toteaa Päivi Saukko. Tulevan neuvottelun ajankohta on 30.3.09 ja vasta sen jälkeen mahdollinen uusi ostopalvelusopimus viedään sosiaali- ja terveyslautakunnan käsiteltäväksi.

Oman kehittämistehtäväni kannalta tämä käänne kuuluu enemmänkin esimiestason osaamisalueeseen, koska kyseessä on ostopalvelusopimukseen liittyvät mahdolliset muutokset. Onneksi niiden osalta, voin jättäytyä hieman sivummalle ja todeta, että asia etenee omalla painollaan vuoden 2009 kuluessa.

#### **6.4 Ryhmäkeskustelu 18.3.2009**

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen työntekijät Jani Latvala työhönvalmennusyksikkö Tähtiportista ja Maarit Kinnari päiväkeskus Joonatanista kutsuttiin työvoiman palvelukeskukseen. Keskustelun teemana oli kuntouttavan



työtoiminnan sisällön kehittäminen. Työvoiman palvelukeskuksen henkilöstöstä paikalla oli 12/13. Seuraavaksi esitän joitakin autenttisia lausumia kädystä keskustelusta.

Marita (sosiaaliohjaaja):

*"Kutyn tavoitteellisuuteen on kiinnitetty huomiota, jotkut ovat "ikuisuuskutyläisiä", ehkä muuta vaihtoehtoa ei ole. Miten sellaisten kohdalla mentäis eteenpäin, jotka kuntoutuisi kohti työelämää. 2010 lainsäädännön muutos, velvoittava yli 25 – vuotiaille. TYP:ssä pidetään lomakepäivä huomenna."*

Jaana (sosiaalityöntekijä):

*"Voisiko sisällyttää sopimukseen, että arvio tehdään?"*

Kirsi (sosiaaliohjaaja):

*"Arviot kirjallisena ovat hyödyllisiä."*

Marita (sosiaaliohjaaja):

*"Sopimuksen alkaessa, olisiko sitten joku väliarvio?"*

Jani (työvalmentaja):

*"Joku kuntouttavassa oleva ei ole mennyt mihinkään suuntaan. Sekin on arvioitava asia. Lyhyet sopimukset toisille, toisille vaikka puoli vuotta. Suunnitelmallisempaan suuntaan pitäisi mennä, on joku määränpää."*

Jaana (sosiaalityöntekijä):

*"Muistuttaa, ettei ole lopullinen ratkaisu. Vaikka Joonatanissa jonkun kohdalla on."*

Kirsi (sosiaaliohjaaja):

*"Työvalmentaja voisi tuoda tulevaisuusnäkyymiä."*

Maire (psyk.sh. / palveluohjaaja):

*"Kirjallista palautetta, mitä mieltä olette? Rasti ruutuun..."Konkreettista asiakkaalle, sait tällaista palautetta."*

Jani (työvalmentaja Tähtiportista):

*"Valmis kaavake olisi hyvä, sanallisia loppuarvioita ei oikein jakseta lukea."*

Maarit (vastaava ohjaaja Joonatanista):

*”Lomakkeeseen: Sitoutuneisuus, oma-aloitteisuus, käyttäytyminen, työaikojen noudattaminen, miten toimii muiden kanssa, sosiaalisuus, verbaalisuus, ulosanti, selkeä ilmaisutapa, itsestä huolehtiminen, siisteys.”*

Marita (sosiaaliohjaaja):

*”Kokoonnutaan porukalla, kun tällaisia asiakasarviointeja tehdään. Käydään yhdessä asiakkaan kanssa läpi. Ei vain anneta paperia.”*

Hilkka (työvoimaohjaaja):

*”Myös asiakkaan omat arviot ovat tärkeitä, voi verrata, menevätkö yksiin.”*

Marita (sosiaaliohjaaja):

*”Onko jatkosuunnitelma samassa lomakkeessa?”*

Kirsi (sosiaaliohjaaja):

*”Kehittymistä vaativat seikat.”*

Keskustelu eteni osallistujien kesken jouhevasti kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisen ympärillä. Kantavina teemoina näkyvät selkeästi tavoitteellisuus ja osallisuus. Lisäksi kuntouttavan työtoiminnan arviointi koettiin toivottavaksi niin Työvoiman palvelukeskuksen, asiakkaan, kuin palveluntuottajankin kannalta. Arvioinnin avulla tavoitteellisuus ja mahdollinen työllistyminen tulevat tähänastista läpinäkyvimmiksi.

## **6.5 Kuntouttavan työtoiminnan lomakepäivät 19.3.2009 ja 9.4.2009**

Lomakesuunnitteluun osallistui 19.3.2009 TYP:en sosiaalityöntekijöistä ja -ohjaajista 5/6. Lähinnä suunnittelun kohteena oli kuntouttavan työtoiminnan uudistettu sopimuskaavake. Uusi sopimuskaavake on ollut käytössä huhtikuusta 2009 alkaen ja se on osoittautunut käytännössä toimivaksi. Lomaketta täydennettiin mm. kohdalla, joka on otsikoitu; muu sisältö. Muun sisällön tarkoituksena on tuoda esiin asiakkaan elämäntilanteen kannalta muita huomioitavia näkökohtia, esimerkiksi terapiakäynnit, lastensuojelun

asiakasneuvottelut ja terveydenhuollon käynnit (hammashoito, A-klinikka).

Lisäksi aloitimme työstämään em. TYP:en työntekijöiden kokoonpanolla kuntouttavan työtoiminnan arviointilomaketta. Kuntouttavan työtoiminnan arviointilomake on osin suunniteltu yhdessä kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajan kanssa 18.3.2009. Loppusalaus ko. lomakkeeseen tehtiin työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien ja yhden työvoimaohjaajan kanssa 9.4.2009. Arviointilomakkeessa painotetaan erityisesti kuntouttavan työtoiminnan tavoitteellisuutta sekä kuntoutujan jatkosuunnitelmia. Arviointikeskustelut on tarkoitus toteuttaa kuntoutujan, työvoiman palvelukeskuksen työntekijäparin / työnetsijän ja työkohteen ohjaajan kanssa säännöllisin väliajoin. Näin menetellen kuntouttava työtoiminta tulee läpinäkyvämmäksi ja samalla myös tavoitteellisemmaksi sen kaikille osapuolille. Arviointilomakkeen tavoitteena on ohjata asiakkaan kuntoutumisprosessia vähitellen kohti työelämää. Jos työelämätavoitteisuus ei ole ajankohtaista / mahdollista lainkaan, on sekin tärkeä arviointilomakkeen avulla saatu tieto.

Arviointilomakkeessa ovat arvioinnin kohteena seuraavat osa-alueet: työaikojen noudattaminen, työyhteisöön sopeutuminen, vuorovaikutustaidot, aloitekyky ja omatoimisuus, hygienia, kyky vastaanottaa ohjausta ja neuvoja sekä ahkeruus ja huolellisuus. Nämä kohdat täytetään rasti ruutuun -menetelmällä, vaihtoehtona ovat kohdat: "taidot hyvät" ja "vaatii kehitystä". Arviointilomakkeessa kuntouttavan työtoiminnan tavoitteellisuus saadaan esiin kysymyksellä "mitä pitäisi tapahtua, että voisit siirtyä kuntouttavasta työtoiminnasta eteen päin?"

Kuntoutujan arviointilomake on ollut käytössä toukokuusta 2009 alkaen. Käytännössä menetellään niin, että jo ensimmäisen kuntouttavan työtoiminnan sopimuksen teon yhteydessä sekä kuntoutujalle, että hänen työyhteisöstä nimetylle ohjaajalle annetaan arviointilomake. Lomakkeen käyttöä perustellaan sillä, että lomakkeen myötä kuntoutuminen tulee kuntoutujalle sekä ohjaajalle prosessimaiseksi ja tavoitteelliseksi toiminnaksi jo alusta alkaen. Arviointilomake ohjaa kuntoutujaa osin myös itsearviointiin. Tarkoituksena on, että kuntoutuja ja

ohjaaja täyttävät arviointilomakkeen erikseen omien havaintojen ja kokemusten pohjalta, toki lomakkeen voi täyttää tilanteesta riippuen myös yhdessä. Noin reilun kuukauden kuluttua aloittamisesta, sovitaan ensimmäinen varsinainen väliarviointi kontoutujan työkohteeseen, missä keskustelu käydään ko. lomakkeen pohjalta. Arviointilomake on otettu käyttöön myös kaikkien niiden asiakkaiden kohdalla, jotka ovat olleet kuntouttavassa työtoiminnassa jo pidempään. Arviointilomake on liitteenä numero 3.

## 6.6 Yhteisneuvottelu työvoiman palvelukeskuksessa 30.3.2009

Neuvottelu oli jatkoa 18.2.09 Kaks' Kättä pajalla käydylle ryhmäkeskustelulle, jossa palveluntuottajan ja palvelun tilaajan näkökulmat kuntouttavan työtoiminnan sisällöstä olivat hieman eriävät. Tämän keskustelutilaisuuden avainhenkilöinä palvelun tilaajalta olivat sosiaalityön päällikkö Päivi Saukko ja hallintopäällikkö Aija-Marita Näsänen ja palveluntuottajalta Kaks' Kättä pajan toimistusjohtaja Esko Vaismaa. TYP:en henkilöstöstä paikalla olivat sosiaalityöntekijät ja – ohjaajat (5/5). Seuraavaksi esitän joitakin yhteisneuvottelussa lausuttuja autenttisia kommentteja

Esko (toimistusjohtaja Kaks' Kättä pajalta):

*”Tavattiin 18.2.09, Silloin oli ajatusta kutyyn liittyvistä koulutusjaksoista. Tässä palaverissa selvisi, että asia olikin toinen, ajatus laitettiin ruotuun. Tämän palaverin jälkeen on tehty uusi esitys. Edelleen toivon, että opetus olisi pienryhmätoimintana, ei yksilöopetuksena.”*

Jaana (sosiaalityöntekijä TYP):

*”Ajatuksena on, että kuntouttava työtoiminta eroaisi työelämävalmennuksesta ja työharjoittelusta. Siksi haluamme sisältöihin yksilöllisyyttä. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevat eivät ole vielä siinä kunnossa, että voisivat mennä tevaan tai haraan.” (Teva= työelämävalmennus yli 25-vuotiaille ja Hara= työharjoittelu alle 25-vuotiaille).Kuntouttavan työtoiminnan profiilia pitää nostaa. Kutystä me maksamme ja kuitenkin he ovat pajalla samassa, kuin ne, joista ei makseta. Käytännön toiminnassa tämä pitäisi näkyä.”*

Aija-Marita (hallintopäällikkö):

*"Miten edetään? Esko tekee pohjan, jossa näkyy ostaja, myyjä, tuote, irtisanominen, sekä se, miten tarkkaillaan laatua ja sisältöä."*

Päivi (sosiaalityön päällikkö):

*"Edelleen on jatkuva arviointi tärkeää."*

Aija-Marita (hallintopäällikkö):

*"Kuka ostajan puolelta arvioi?"*

Esko (toimitusjohtaja Pajalta):

*"Merja ja kunkin osaston (esim. puupuolen) yhteyshenkilö. Kun on laadittu arviointilomake, se voisi palvella kaikkia."*

Päivi (sosiaalityön päällikkö):

*"Palvelua on arvioitava monelta kantilta, ostajan arvio, tuottajan arvio sekä asiakkaan arvio. Tämä palvelu kuitenkin maksaa kohtuullisesti."*

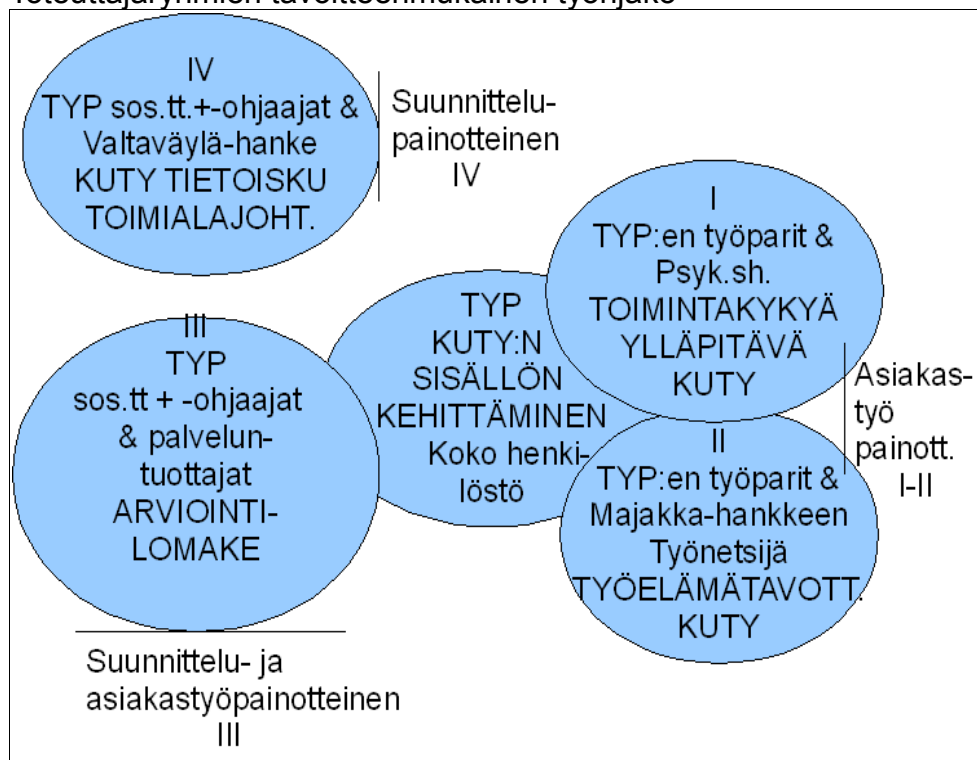
Keskustelun teemat kietoutuivat palvelun ostajan toivoman kuntouttavan työtoiminnan sisällön ja sen arvioinnin, ehkä vaikuttavuudenkin ympärille. Syksyn 2009 aikana sosiaali-ja terveyslautakunta on hyväksynyt uuden kuntouttavan työtoiminnan ostopalvelusopimuksen Kaks' Kättä työpajan kanssa.

## 7 KEHITTÄMISTOIMINNAN TULOKSET

Tässä luvussa kerron kehittämistoiminnan, eli kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisen tuloksista. Tulokset on esitetty, aluksi yksinkertaistaen, kuvion muodossa (kuvio 2, seuraavalla sivulla). Kehittämistoiminnan tulokset esitän tarkemmin tämän pääluvun alaluvuissa 7.1 – 7.4 työkäytäntöjen kuvauksina.

Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen on toteutettu yhdessä Seinäjoen TYP:en henkilökunnan, kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajan ja tietyin osin myös mm. Seinäjoella toimivan Valtaväylä -hankekokonaisuuden kanssa. Työvoiman palvelukeskuksen henkilökunta on osallistunut kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämiseen ajalla 11/2008- 03/2010 (kuvio 2, keskiympyrä) ja palveluntuottajat kevään 2009 ajan. Valtaväylä -hankkeen osallistuminen on ajoittunut välille 10/2009 – 02/2010. Tämän osallistavan kehittämisen osapuolet ovat edellä mainitut kolme tahoa. Etenkin TYP:en työyhteisön ja palveluntuottajan osallisuus on rakentunut vahvasti osaamiseen ja voimavaroja sekä olemassaolevaa moniammatillista asiantuntemusta hyödyntävään toimintaan. Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisen toimintajärjestelmän osanottajat muodostuvat neljästä eri toteuttajaryhmästä (I-IV). Toteuttajaryhmien tavoitteenmukainen, pelkistetty työnjako on esitetty seuraavassa kaaviossa (kuvio 2).

KUVIO 2.  
Toteuttajaryhmien tavoitteenmukainen työnjako



## 7.1 Toimintakykyä ylläpitävä kuntouttava työtoiminta

Toteuttajajäryhmän I muodostavat TYP:en työpari (=työvoimaohjaaja & sosiaalityöntekijä /-ohjaaja) + psykiatrian sairaanhoitaja, tehtävänimikkeenä palveluohjaaja. Tämä toteuttajaryhmä on asiakastyöpainotteinen. Käytännössä, kun asiakas tulee ensimmäistä kertaa työvoiman palvelukeskukseen ns. tutustumiskäynnille, asiakastapaamisessa on mukana työparin lisäksi psykiatrian sairaanhoitaja. Tarvittaessa psykiatrisen sairaanhoitajan mukaantulo asiakasprosessiin on mahdollista myös myöhemmin. Hän tarkastelee asiakastilannetta oman ammatillisen näkökulmansa avulla. Mikäli kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen tulee ajankohtaiseksi, työpareista sosiaalityöntekijä / -ohjaaja on yhteydessä kuntouttavan työtoiminnan työkohteeseen, sopimalla kohteeseen tutustumiskäynnin. Useimmiten toimintakykyä ylläpitävän kuntouttavan työtoiminnan työkohteet ovat "ostopalvelukohteissa" eivät niinkään kaupungin sisäisissä kuntouttavan työtoiminnan työkohteissa.

Varsinaiselle tutustumiskäynnille asiakkaan kanssa, toimintakykyä ylläpitävään työkohteeseen, voi lähteä TYP:sta pelkästään psykiatrian sairaanhoitaja, mikäli työkohte on entuudestaan tuttu. Ensimmäinen kuntouttavan työtoiminnan sopimus on yleensä kuukauden mittainen ja siinä on viikottaisia toimintapäiviä 2-3 ja työtuntien määrä päivässä on neljä. Jatkosopimuksessa viikottaisia toimintapäiviä pyritään vähitellen lisäämään samoin myös päivittäistä tuntimäärää, mikä on maksimissaan kuusi tuntia. Jatkosopimukset työkohteeseen hoitaa käytännössä psykiatrian sairaanhoitaja. Kuntouttavan työtoiminnan väliarviointineuvotteluissa on mukana yleensä aina työpari. (Väliarvioinnista on kerrottu tarkemmin kappaleessa 7.3).

Toimintakykyä ylläpitävän kuntouttavan työtoiminnan mukaista toimintaa jatketaan asiakkaan tarpeeseen nähden riittävän pitkään. Saattaa olla jopa niin, että sitä jatketaan vuodesta toiseen. Kuitenkin tavoitteena on, että toimintakykyä ylläpitävästä kuntouttavasta työtoiminnasta olisi siirtymää ns. työelämätavoitteisempaan kuntouttavaan työtoimintaan ja sitä kautta työvoimahallinnon toimenpiteisiin.

## **7.2 Työelämätavoitteinen kuntouttava työtoiminta**

Toteuttajaryhmän II muodostavat TYP:en työpari + Majakka-hankkeen työnetsijä. Tämä toteuttajaryhmä on myös asiakastyöpainotteinen. Työnetsijä on mukana asiakastapaamisissa, kun asiakas on siirtymässä toimintakykyä ylläpitävästä kuntouttavasta työtoiminnasta työelämätavoitteiseen kuntouttavaan työtoimintaan. Majakka-hankkeen työnetsijä menee asiakkaan kanssa tutustumiskäynnille kuntouttavan työtoiminnan työkohteeseen. Mikäli kuntouttavasta työtoiminnasta syntyy sopimus, niin sen tekee työnetsijä. Työelämätavoitteisen kuntouttavan työtoiminnan osalta TYP:en työpari jättäytyy sivummalle, koska käytännön vastuu asiakkaasta on siirtynyt työnetsijälle.

Työelämätavoitteinen kuntouttava työtoiminta on vain yksi työnetsijän työn osa-alue. Kuitenkaan tämän toteuttajaryhmän tavoite Majakka-hankkeen työnetsijän työpanoksen osalta ei mielestäni ole ristiriidassa kappaleessa 7.4. esitettyjen



toimien suhteen. Koska Majakka-hankkeen työnetsijän ja Seinäjoen kaupungin osa-aikaisen työnetsijän työpanokset täydentävät Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen asiakkaiden palvelutarvetta.

Työelämätavoitteisen kuntouttavan työtoiminnan asiakkuudet ovat yleensä lyhyempiä kuin toimintakykyä ylläpitävän kuntouttavan työtoiminnan. Lisäksi siirtymiä työvoimahallinnon toimenpiteisiin tai koulutukseen tapahtuu useammin kuin edeltävässä, toimintakykyä ylläpitävässä kuntouttavassa työtoiminnassa. Osin siksi, että asiakkaan elämänhallinta ja sosiaaliset taidot sekä ”työelämän pelisäännöt” ovat rakentuneet varmalle pohjalle. Työelämätavoitteisen KUTY:n viikottaiset toimintapäivät ja päivittäiset tuntimäärät pyritään jo melko varhaisessa työtoiminnan vaiheessa nostamaan maksimiin (5 päivää viikossa, kuusi tuntia päivässä) tai ainakin lähelle sitä.

### **7.3 Kuntouttavan työtoiminnan arviointilomake**

Toteuttajaryhmän III muodostavat työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityöntekijä ja /-ohjaajat + kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajat. Palveluntuottajien edustajina ovat olleet Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen työvalmentaja Jani Latvala, työhönvalmennusyksikkö Tähtiportista ja vastaava ohjaaja Maarit Kinnari, Päiväkeskus Joonatanista. Ensimmäisen kerran tämä toteuttajaryhmä kokoontui 18.3.2009. Kokoontumisen aikaansaannoksena muotoutui kuntouttavan työtoiminnan arviointilomake, joka hiottiin TYP:ssa lopulliseen lomakemuotoon 9.4.2009. Arviointilomakkeen ”syntyvaiheista” on kerrottu tarkemmin kappaleissa 6.4 ja 6.5. ja arviointilomake on liitteenä numero 3. Tämän toteuttajaryhmän prosessi on alkanut suunnittelusta ja muotoutunut vähitellen asiakastyöpainotteiseksi toiminnaksi.

Arviointilomake on yksi kuntouttavan työtoiminnan tavoitteellisuuden väline, oli kyseessä joko toimintakykyä ylläpitävä tai työelämätavoitteinen kuntouttava työtoiminta. Lomakkeen kysymyksenasettelu on pyritty tekemään riittävän yksinkertaiseksi, mutta silti tavoitteelliseksi, mitä kuvaa lause: ”Mitä pitäisi tapahtua, että voisit siirtyä kuntouttavasta työtoiminnasta eteen päin?”

Arviointilomake annetaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle ja työtoiminnan ohjaajalle jo ensimmäisen sopimuksenteon yhteydessä ja seuraavan tapaamisen yhteydessä (väliarviointi) lomake toimii keskustelun viitoittajana. Arviointilomakkeen avulla kuntouttava työtoiminta muotoutuu sekä TYP:en henkilöstölle, asiakkaalle ja työkohteessa olevalle työtoiminnan ohjaajalle, siis meille kaikille, konkreettisesti tavoitteellisemmaksi kokonaisuudeksi. Myös kuntoutujan yksilöllisyys tulee mukavasti esille mm. arviointilomakkeen avulla.

#### **7.4 Kuntouttavan työtoiminnan tietoisuus toimialajohtajille**

Toteuttajaryhmän IV muodostavat työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityöntekijä ja -ohjaajat sekä Valtaväylä hankkeen projektikoordinaattori Päivi Krook sekä Kaks' Kättä työpajan työvalmentaja Merja Hautakangas. Osa Merjan työpanoksesta on ollut 1.2.2010 alkaen Seinäjoen kaupungin työnetsijän palvelua ja hän on sen myötä tullut luontevasti mukaan tämän toteuttajaryhmän toimintaan. Ryhmän IV toiminta on alkanut 26.1.2010 suunnittelupainotteisesti ja etenee kaksivaiheisesti kohti tavoitettaan.

Tavoitteena on saada lisää kuntouttavan työtoiminnan työkohteita kaupungin omista yksiköistä ns. kaupungin sisäisiä työkohteita. Ensimmäinen toteutusvaihe on ollut 11.2.2010, kun TYP:en sosiaalityöntekijä ja -ohjaajat sekä Valtaväylä-hankkeen projektikoordinaattori järjestivät Seinäjoen kaupungin toimialajohtajille tiedotustilaisuuden (tietoisuus) kuntouttavasta työtoiminnasta. Tiedotustilaisuudessa painopisteenä oli kuntouttavan työtoiminnan taloudellinen näkökulma Seinäjoen kaupungille. Tiedotustilaisuudessa havainnollistimme kuntouttavaa työtoimintaa ja sen kustannuksia liitteenä numero 4 olevalla tiedotteella. Ensimmäisen toteutusvaiheen jatkona Merja Hautakangas osallistuu vielä erikseen kunkin toimialan (sivistystoimi, sosiaali- ja terveystoimi ja tekninen toimi) johtoryhmän kokouksiin 03/2010, vieden näin kuntouttavan työtoiminnan ”ilosanomaa” lähemmäksi sen varsinaisia tulevia toteuttajatahoja.

Liite 4 (sivut 1-6) on tehty Merjalle työvälineeksi ja esitteeksi, minkä avulla hän havainnollistaa kuntouttavaa työtoimintaa johtoryhmille ja kaupungin eri toimialoille. Kyseinen tiedote (liite 4) on ollut TYP:ssa käytössä jo useita vuosia, mutta tämän kehittämistehtävän myötä siitä ”hiottiin” uudempi ja tilanteeseen sopivampi versio. Liitteessä on viimeisenä esimerkki siitä, kuinka kuntoutujan ottava työyksikkö toimii, saadaksesen itselleen ELY-keskuksen korvauksen kuntoutujasta. Tämä esimerkki on toiminut hyvänä tienaukaisijana ja myös ”porkkanana” kuntouttavan työtoiminnan paikkojen löytymisessä.

Toisen toteutusvaiheen tarkoituksena on, että Valtaväylä-hanke järjestää kaupungin eri toimialojen edustajille kuntouttavan työtoiminnan ohjaukseen liittyvää koulutusta. Tämä toteutusvaiheen suunnittelu ja sen järjestäminen eivät valitettavasti osu aikataulullisesti kehittämistehtäväni tarkastelujaksoon.

## **8 KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN JA KEHITTÄMISEN LUONTEEN TARKASTELUA**

Tässä kappaleessa otan kantaa sekä kuntouttavan työtoiminnan että tämän kehittämistehtävän luonteeseen. Tarkastelen niitä molempia kriittisesti, osin myös kirjallisuuden avulla. Tarkoitukseni ei ole ottaa kantaa lainsäädännön uudistusten oikeellisuuteen eikä arvostella niiden toteutusta, vaan enemmänkin herättää aiheesta keskustelua kuntouttavan työtoiminnan ja työvoiman palvelukeskusten näkökulmasta. Tarkoitukseni ei ole myöskään arvostella työvoiman palvelukeskusten valtakunnallisia tavoitteita, vaan ainoastaan herättää niistä keskustelua.

### **8.1 Kuntouttavan työtoiminnan luonne**

Työvoiman palvelukeskusten tavoitteina ovat kappaleessa 2.1.2 mainitut neljä, neuvottelusopimukseen perustuvaa valtakunnallista tavoitetta: (1) rakenteellisen työttömyyden vähentäminen, (2) työttömyyden perusteella maksettavien toimeentulotukimenojen vähentäminen, (3) aktivointiasteen ja työmarkkinatuen aktiivisuuden nostaminen ja (4) asiakkaan työ- ja toimintakyvyn sekä aktiivisen elämän ja osallisuuden lisääntyminen. Mutta pystyykö pelkästään kuntouttava työtoiminta lunastamaan työvoiman palvelukeskuksille asetetut edellä mainitut tavoitteet?

Vastaukseni on: ei. Ainoastaan siinä tapauksessa kuntouttava työtoiminta pitää puolensa, jos sen tarkastelun näkökulma on työelämätavoitteinen. Tässä yhteydessä on huomioitava se tosiasia, että kuntoutujalla on kuntouttavasta työtoiminnasta vielä kohtalaisen pitkä matka työllistymiseen avoimille työmarkkinoille, mutta matka ei ole kohtuuttoman pitkä eikä mahdoton. Tämä matka tuo mukanaan myös tavanomaista pidemmät asiakasprosessit. Hyväksi vaihtoehdoksi on osoittautunut se, että kuntouttavan työtoiminnan jälkeen kuntoutuja siirtyy työvoimahallinnon toimenpiteeseen, yleensä harjoitteluun tai

työelämävalmennukseen, ja sen siivittämänä palkkatuettuun työhön. Tarkoituksena on se, että ”kuntoumisen kivijalka” muurataan yhdessä asiakkaan kanssa riittävän tukevaksi, mikä mahdollistaa turvallisemman etenemisen kohti avoimia työmarkkinoita. Tätä kivijalkaa muurataan useimmiten yhdessä myös verkostokartassa (kuvio 1, kappale 2.2) esittämieni toimijatahojen avustuksella.

Kuitenkaan aktiivisen työvoimapolitiikan näkökulmasta tarkasteltuna, kuntouttava työtoiminta ei poista rakenteellista työttömyyttä, toteaa Luhtasela omassa tutkimuksessaan. Lisäksi siirtyminen kuntouttavasta työtoiminnasta suoraan avoimille työmarkkinoille on vaikeaa, koska sen ei katsota poistavan kaikkia työllistymisen esteitä. Asiakkaan työllistyminen vaatii esimerkiksi erityistä tukea ammatinvaihdossa sekä työelämälähtöistä koulutusta. Luhtasela toteaa myös sen, että työmarkkinoille tulisi luoda rakenteita, mitkä motivoisivat ja aktivoisivat työvoiman kysyntäsektoria palkkamaan vaikeasti työllistyviä henkilöitä töihin. Näin menetellen aktiivinen työvoimapolitiikka kohdentuisi myös työvoiman kysyntään. Kuntouttavaan työtoimintaan liittyy myös osallistujien osattomuuden kokemuksia ja osa pitkäaikaistyöttömistä ei aloita toimintaa ollenkaan tai lopettaa sen jo alkuvaiheessa. (Luhtasela 2009, 130 [Viitattu 30.10.2009].)

Juhilan (2008, 53-62) mukaan sosiaalityö on aktivoivaa ja aktivoinnilla tarkoitetaan toimia, joissa oikeus vähimmäisturvaan on kytketty entistä tiiviimmin työn tekemiseen eli ns. vastikkeellisuuteen. Tämä aktivointi nousi esille vuonna 2001 tulleen kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännön myötä. Vuoden 2006 alussa tuli voimaan aktivointia, vastikkeellisuutta, velvoittavuutta ja sanktioita vahvistava työttömyysturvalain uudistus. Se tarkoittaa sitä, että passiivisena etuutena työmarkkinatukea saanut henkilö veloitetaan hänelle tarjottuihin aktiivitoimiin. Aktivointi liitetään vastuulliseen ihannekansalaisuuteen. Rakenteellisiakin ongelmia pyritään ratkaisemaan mikrotasolla. Ajatellaan, että tuloksia saavutetaan, kun työntekijät ovat tarpeeksi taitavia, asiakkaat riittävän sitoutuneita sekä paikallinen yhteistyö toimivaa. Kuitenkin työllistymiseen tähtäävä yksilöiden aktivointipolitiikka saa aikaan kritiikkiä. Työttömyydessä ei välttämättä aina ensisijaisesti ole kysymys yksilön työllistymiskyvystä, vaan laajemmasta huono-osaisuudesta sekä rakenteellisen työttömyyden joillekin työnhakijoille aiheuttamista lähes toivottomista työllistymisnäkyistä.

Työvoiman palvelukeskusten tuloksia tarkastellaan niiden valtakunnalliseen neuvottelusopimukseen perustuvien tavoitteiden näkökulmasta (tavoitteet 1-4), mikä on luonnollisesti perusteltua. Kuitenkin palvelukeskusten tuloksia tarkastellaan työ- ja elinkeinohallinnon intressien ja sen tulostavoitteiden kautta, eli samojen tavoitteiden avulla, kuin mitkä TE-toimistoille on asetettu. Tämä tarkastelutapa jättää sosiaalityön näkökulman valitettavan sivuun ja sosiaalityön tarkastelutapa ikään kuin hukkuu ja jää edellä mainitun tarkastelutavan jalkoihin. Ratkaisuna tähän saattaisi olla se, että työvoiman palvelukeskusten valtakunnalliset tavoitteet olisivat jopa päinvastaisessa järjestyksessä. Eli ensimmäisenä tavoitteena olisikin (1) asiakkaan työ- ja toimintakyvyn sekä aktiivisen elämän ja osallisuuden lisääntyminen. Toisena tavoitteena voisi hyvinkin olla (2) aktivointiasteen ja työmarkkinatuen aktivointiosuuden nostaminen ja kolmantena (3) työttömyyden perusteella maksettavien toimeentulotukimenojen ja työmarkkinatuen vähentäminen. Neljäntenä tavoitteena olisikin aiemmin ensimmäisenä ollut (4) rakenteellisen työttömyyden vähentäminen. Näin järjestettynä tavoitteista nousisi enemmän esiin sosiaalityöpainotteisempi tarkastelutapa.

Luhtaselan (2009, 130 [Viitattu 30.10.2009]) tutkimuksessa todetaan, että sosiaalityön rooli kuntouttavassa työtoiminnassa on ns. ei-näkyvää. Työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityöntekijän tavoitteena on palauttaa tai liittää työttömät asiakkaat työelämään. Juhilan (2006, 49) mukaan tähän ns. palauttamiseen ja liittämiseen kuuluu myös sosiaalityöntekijöiden asiakkaisiin kohdistama kontrolli. Mielestäni kontrollin näkyvin merkki ja sen uusin lainsäädännöllinen toteutus on tullut voimaan 1.1.2010 kuntouttavaan työtoimintaan. Tämän vuoden alusta kuntouttava työtoiminta on ollut sanktioitua myös yli 25-vuotiaille. Tämä tarkoittaa sitä, että jos asiakas keskeyttää kuntouttavan työtoiminnan, saa hän siitä karenssin, eli menettää oikeutensa työttömyysturvaan määräaikaisesti tai toistaiseksi (tietyin edellytyksin). Tämä lainsäädännön uudistus tarkoittaa myös sitä, että kuntouttava työtoiminta on samalla tavoin sanktioitua kuin työvoimahallinnon toimenpiteet (työharjoittelu ja työelämävalmennus). Kuntouttavasta työtoiminnasta on tullut työvoimahallinnon sanktioima toimenpide. Koska kuntouttavassa työtoiminnassa on suurelta osin kyse sosiaalityön roolin läpinäkyväksi tekemisestä ja sen huomioimisesta asiakastyöskentelyssä, saattaa

edellä mainitulla lainsäädännön uudistuksella ehkä olla päinvastainen kaiku. Karrikoiden ilmaistuna kuntouttavasta työtoiminnasta on poistunut sen inhimillinen eli sosiaalinen ulottuvuus. Toisaalta po. lainsäädännön uudistus on yksi toimenpide muiden toimenpiteiden joukossa ja näin tarkasteltuna, asiakkaamme ovat toimenpiteisiin nähden keskenään tasavertaisemmassa asemassa.

Kuntouttavasta työtoiminnasta on esitetty mielenkiintoinen kommentti valtionhallinnon keskustelufoorumissa 02/2008. Kyseessä on kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan kokemus KUTY:sta ostikolla: *"Kuntouttava työtoiminta pois ja heti"*:

*"Kuntouttava työtoiminta kaikista pahin työmuoto, jossa työttömän itsetunto laitetaan maan rakoon, ei vaan alle!  
"Ns. suojatyöpaikkoja, jossa ei mitään kiinostavaa ja järkevää tekemistä, pakkopullaa. mutta eikös kunta saa siihen rahaa että järjestää näitä höppänyyden partaalle vieviä hommeleita. Kyllä sielä mieliala alenee.  
Eikä ole oikein nekään 8 euron hommat, kustanuksia tulee vain senkin yli jos vähänkään auto tai linja-auto matkaa, bensat on kalliit."* (Valtionhallinnon keskustelufoorumi [Viitattu 3.4.2010].)

Haasteena, mm. Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa, kuntouttavan työtoiminnan suunnittelussa, tulee olemaan kunkin kuntoutujan yksilöllisten tarpeiden huomioiminen avustavissa työtehtävissä. On huomioitava myös se, että avustavista työtehtävistä pystytään räätälöimään kuntoutujalle riittävän mielekäs työtehtävien kokonaisuus, mikä motivoi kuntoutujaa, olipa kyseessä sitten työelämätavoitteisen tai toimintakykyä ylläpitävän KUTY:n toimintamuoto. Luultavimmin myös ylläoleva närkästynyt kommentti kuvastaa tätä haastetta.

## **8.2 Kehittämistehtävän luonteen tarkastelua**

Kuntouttavan työtoiminnan haasteisiin (ks. "kuntouttava työtoiminta pois ja heti") Seinäjoen TYP:ssa voitaisiin vastata demokraattisen dialogin ylläpitämisellä, koko kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessin ajan. Sudenkuopaksi saattaa muodostua se, että dialogisuus paikallistuu vain toimijoiden välille, kuten tämän kehittämistehtävän toteutuskin. Demokraattista dialogisuutta olisi laajennettava

siten, että esimerkiksi arviointilomakkeen käytön yhteydessä, ns. väliarvioinneissa, dialogisuus ulottuisi tavoitteellisemmin myös kuntoutujan mielekkäiden ja riittävän haasteellisten avustavien työtehtävien terävöityneeseen huomioimiseen. Jos tämä kehittämistehtävä olisi toteutettu yhteistyössä myös kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kanssa, saattaisivat tulokset olla hyvinkin toisenlaiset. Ainakin enemmän kuntoutujien yksilöllisiä palvelutarpeita huomioivammat. Tätä käytäntöä tukisi myös se havainto, että verkostokartassamme (kuvio 1, kappaleessa 2.2) asiakkaidemme palvelutarpeista kohtalaisen suuri määrä painottuu nimenomaan terveydenhuollon eri palveluihin.

Asiakkaan terveydenhuollon palveluiden kytkeminen työvoiman palvelukeskuksen palveluihin tai toisinpäin aiheuttaa joskus paljon pohdintaa. Terveydenhuollon työskentelyssä on selkeästi havaittavaisissa perinteinen, sen ammattialan hierarkia sekä sen rajat ja niiden ylitykset aiheuttavat joskus hämmennystä puolin ja toisin. Engeström (2004, 75, 81-82) ehdottaa sosiaali- ja terveydenhuollon välille neuvottelevaa solmutyöskentelyä, jossa asiakkaan palvelun eri osapuolet pystyvät nopeasti kytkemään toimintansa yhteen ja jälleen eriytymään niin, että asiakas ei joudu heitteille eikä liioin päällekkäisten toimenpiteiden kohteeksi.

Engeström (2004, 71-72) toteaa, että sosiaali- ja terveydenhuollon toimintatapojen uudistaminen on vaikeaa. Joistakin uudistuksista saattaa seurata arvaamattomia sivuvaikutuksia ja ne saattavat muodostua merkittävimiksi kuin tietoisesti tavoitellut tulokset. Paikalliset, organisaatioiden sisällä toteutetut uudistushankkeet voivat törmätä myös vastarintaan. Muutoksen onnistumisen edellytyksenä on löydettävä työn pohjimmaiseen tarkoitukseen liittyvät motiivit. Työn pohjimmainen motiivi on aina asiakas, toteaa Engeström.

Myös tässä kehittämistehtävässä ja työvoiman palvelukeskuksen työskentelyssä pohjimmaisena motiivina on kuntouttavan työtoiminnan asiakas. Kuitenkaan tämän kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämiseen ei ole tässä yhteydessä osallistunut yksikään asiakas. Olemme ehkä tukeutuneet / joutuneet tukeutumaan liian luottavaisina omaan arviointikykyymme kuntouttavan työtoiminnan asiakkaidemme tarpeista. Toki suunnitteilla ja tarkoituksena oli, että 12/2009 järjestämme kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille, yhdessä Valtaväylä



hankekokonaisuuden kanssa tilaisuuden, jossa asiakkaan ”ääni” kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisessä olisi tullut kuuluviin. Tuohon tilaisuuteen ei valitettavasti osallistunut yhtään kutsun saanutta asiakastamme.

Kehittämistehtävän aineistoissa (aineistomatriisi sivuilla 28-29) on havaittavissa se, että kehittäminen on ollut vuoden 2009 syksyn ajan varsin sosiaalityöntekijä- ja -ohjaajapainotteista. Osin sen vuoksi, että kuntouttava työtoiminta kuuluu työvoiman palvelukeskuksessa sosiaalityön tehtäväkenttään, joskin työparityöskentelynä. Nyt jälkeenpäin tarkasteltuna lienen tukeutunut liiaksi oman ammattikunnan suosimisen suuntaan. Kuitenkin rehellisenä tarkoituksena ja johtoajatukseenani on ollut se, että kuntouttavaa työtoimintaa kehitetään koko työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön osaamista ja ammattitaitoa hyödyntäen eli osallistaen. Tässä vaiheessa voin vain todeta, että näin siinä kävi.

Kehittämisen kuluessa olen ajoittain tuntenut jopa huonoa omaatuntoa siitä, että tässä kehittämisessä on ollut mukana vain Seinäjoen kaupunki. Kuitenkin Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen toiminnassa on mukana myös Ilmajoen kunta ja sen sosiaalityöntekijä. Tarkoituksenani ei ole kuitenkaan ollut sulkea Ilmajokea ja sen sosiaalityöntekijää pois kuntouttavan työtoiminnan kehittämisestä. Jos olisin ottanut Ilmajoen mukaan tarkastelun kohteeksi, olisi se edellyttänyt minulta tutkimusluvan anomista myös Ilmajoen sosiaalitoimelta. Kuitenkin päädyin siihen ratkaisuun, että tarkastelen kuntouttavaa työtoimintaa vain Seinäjoen osalta. Näin menetellen pystyin rajaamaan kehittämisen mm. sen tilastojen osalta yhteneväksi. Tässä vaiheessa voin vain taas todeta, että näin siinä kävi, mutta tällä tavoin kehittäminen tuli rajatummmaksi.

Nyt puolentoista vuoden jälkeen, kun varsinainen kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen on päättynyt, mietin saavuttamiamme kehittämisen tuloksia. Olemmeko saavuttaneet ne tavoitteet, jotka kehittämisen alkutaipaleella on asetettu? Yhtenä tavoitteena on ollut kuntouttavan työtoiminnan työkohteiden löytyminen kaupungin omista organisaatioista. Tämän toteuttamiseen haimme ratkaisua toteuttajaryhmien työkäytäntöjen kuvaamisella, mitkä on esitetty kappaleessa 7. Yllättävimmän ja positiivisimman käänteen koki toteuttajatyhmä II, minkä toimijoihin saimme yllättäen lisävahvistuksen kaupungin osa-aikaisesta

työnetsijästä. Nyt huhtikuussa 2010 meillä on em. osa-aikaisen työnetsijän ansiosta yli 20 todellista ja uutta kaupungin sisästä kuntouttavan työtoiminnan työkohdetta. Tämän osalta voidaan todeta, että kehittämistehtävän tavoite toteutui, mutta ei kuitenkaan tämän kehittämistehtävän ansiona. Joten tämä toimintamalli ei varsinaisesti korreloitunut meidän myötävaikutuksesta, asettamiimme tavoitteisiin nähden. Seuraavassa kuvaan tätä mukavaa yllättävää käännettä.

Ajoittain jotkut asiat vain etenivät jouhevasti omalla painollaan, etenkin nyt kevään 2010 aikana, kun kuntouttavan työtoiminnan avuksi tuli kaupungin osa-aikainen työnetsijä. Kaupungin osa-aikaisen työnetsijän palkkaamiseen tällä kehittämistehtävällä ei ollut mitään osuutta, joten se tarina on aivan toinen. Kuitenkin huomasimme ns. tilaisuutemme koittaneen ja tartuimme siihen heti. Luultavimmin myös kaupungin osa-aikaisen työnetsijän kommentit ovat kanssamme yhtenevät. Tästä aiheutunee jatkossa ainakin jonkin verran yhteistä tuumattavaa, sillä Majakka-hankkeen työnetsijän ja kaupungin osa-aikaisen työnetsijän palvelut ovat osittain samat ja yhtenevät. Totuus on kuitenkin se, että asisakkaista ei ole pulaa, mutta tilanne vaatii hieman uudelleenjärjestelyä.

Kehittämisen kohteena oli myös kuntouttavan työtoiminnan tavoitteellisuuden nostaminen läpinäkyvämmäksi. Tähän haimme ratkaisua arviointilomakkeen muodossa (liite 3). Arviointilomake on ollut käytössämme nyt noin vuoden ja sen aikaansaama tulos on toteutunut osittain. Lomake on tuonut kuntouttavan työtoiminnan läpinäkyväksi ja tavoitteelliseksi meille TYP:en henkilöstölle ja kanssatoimijoillemme. Mutta onko kuntouttavan työtoiminnan tavoitteellisuus herännyt kuntoutujissa? Ei välttämättä vielä tässä vaiheessa, koska kuntouttavan työtoiminnan jaksot ovat melko pitkiä ja yksilöllisiä. Tätä tavoitteellisuutta olisimme voineet nostaa esiin esimerkiksi tiedustelemalla asiaa kuntoutujilta. Lienemme myös tässä yhteydessä tukeutuneet liiaksi omaan arviointikykyymme, emme niinkään nostaneet asiakasta ja hänen itsearviointiaan asian keskiöön. Ehkä tähän asiaan voisimme jatkossa hakea ratkaisua SWOT-analyysin avulla siten, että asiakaskeskusteluun otettaisiin asiakkaan itsearviointiin avuksi SWOT.

Kehittämisen kohteeksi nimettiin tarveanalyysin yhteydessä mm. puutteellisuus kuntouttavan työtoiminnan ohjauksessa. Osin tähän haettiin ratkaisua kuntouttavan työtoiminnan työelämätavoitteisuuden ja toimintakykyä ylläpitävän tarkastelun avulla. Näin saimme työparityöskentelyyn lisää apuvoimia TYP:en lähityöntekijöiltä (Majakka-hankkeen työnetsijä ja psykiatrian sairaanhoitaja) mm. siten, että he jalkautuvat kuntouttavan työtoiminnan työkohteisiin. Lisäksi he voivat tarvittaessa olla varsinaisen kuntouttavan työtoiminnan työkohteen ohjaajien tukena. Kuitenkin tämä järjestely voi käytännössä tällä hetkellä toimia vain rajoitetusti. Osin siksi, että kuntouttava työtoiminta muodostaa vain yhden osa-alueen heidän tehtäväkentässä. Lisäratkaisuna tämän tavoitteen (KUTY:n puutteellinen ohjaus) toteutumisessa tulee olemaan Valtaväylä hankekokonaisuuden tulevaisuudessa järjestämät koulutukset. Ne kohdennetaan Seinäjoen kaupungin eri toimialojen edustajille, siis niille, jotka toimivat ohjaajina kaupungin sisäisissä kuntouttavan työtoiminnan työkohteissa. Oman arvioni mukaan loppusyyskuu 2010 olisi hyvä ajankohta koulutuksen suunnitteluun, koska siinä vaiheessa meillä on todennäköisesti riittävästi kuntoutujia sijoitettuna kaupungin sisäisiin työkohteisiin.

Kiistatta tämän kehittämistehtävän merkittävin aikaansaannos on mielestäni se, että olemme pystyneet luomaan työkaluja kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisen muodossa. Lisäksi olemme pureutuneet kohtalaisen syväälle kuntouttavan työtoiminnan pulmakohtiin ja etsineet sekä löytäneet niihin ratkaisuja, vaikka osa ratkaisuista on vielä toteutuksen alaisena tai tulossa siihen. Vahvuutenamme on ollut se, että kehittäminen on lähtenyt liikkeelle oman työyksikkömme sisältä ja se on vaiheittain laajentunut koskemaan palveluntuottajiamme sekä yhteistyökumppaneitamme. (vrt. Seppänen-Järvelä, 105-107.)

Tiivistetysti kehittämistämme kuvaa mielestäni Engeström (2004, 13, 18) sanoen, että muutos ei ole sama asia kuin kehitys. Kehitys tarkoittaa uudenlaisen toimintalogiikan syntymistä. Siihen sisältyy pyrkimystä parempaan sekä kamppailua ja vanhan särkemistä jopa hylkäämistä. Joskus jopa kamppailu kehityksen sisällöstä on oleellinen osa kehitystä. Ekspansiivisessa oppimisessa on kyse annetun toimintalogiikan kyseenalaistamisesta ja radikaalista

laajentumisesta. Oppiminen avartaa toiminnan piiriä ja mahdollisuuksia uudelle tasolle. Ekspansiivinen oppiminen on monivaiheinen, yhteisöllinen prosessi, missä luodaan ja otetaan käyttöön uusi toiminnan malli ja logiikka. Toimintajärjestelmät ovat yhteisiä, kollektiivisia ja siksi myös kehitys on sosiaalinen ja yhteistoiminnallinen prosessi toteaa Engeström.

Summa summarum: Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksen monitoimijainen sisäinen organisaatiokin on ajoittain muutoksessa ja muutokset vaativat meiltä nopeita ratkaisuja sekä tilanteiden ja palveluiden yhteensovittamista; aina kuitenkin niin, että työmme tärkeimpänä motiivina on asiakas. Loppujen lopuksi tämähän on sitä monitoimijaisuuden ja verkostotyöskentelyn arkea, kuten sen olla pitääkin.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa on osoittautunut tarpeelliseksi kehittämisen kohteeksi. Kuitenkaan kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntöön ei ole tullut, ainakaan vielä, kuntouttavan työtoiminnan kahta, SATA-komitean suunnittelun kohteena ollutta linjausvaihtoehtoa: kuntouttava työtoiminta toimintakykyä ylläpitävänä toimintana ja kuntouttava työtoiminta työelämätaivoitteisena toimintana. Silti Seinäjoen työvoiman palvelukeskus kokee edellä mainittujen kahden linjausvaihtoehdon mukaisen työvoiman palvelukeskuksen sisäisen työnjaon olevan toimiva vaihtoehto ja työskentelymuoto, asiakasprosessin työnjaollista toimivuutta ajatellen. Lisäksi esitetty toimintamalli / käytännön työnkuvaus mahdollistaa kuntouttavan työtoiminnan tarkastelun tavoitteellisena, yksilöllisenä kuntoutumisen prosessina. Toki on huomioitava myös se, että kuntoutujan arkielämä ja sen eteneminen ei välttämättä etene näin kaavamaisen työnkuvan tarkastelun mukaisesti. Eikä tarkoituksaan ole istuttaa asiakasta tiukasti esittämäämme toimintamalliin, vaan tarkoituksemme on edelleen olla joustava, asiakkaan elämäntilanteet kokonaisvaltaisesti huomioiva toimija.

Tämä kehittämistehtävä ja sen kehittämisen kohteena oleva kuntouttavan työtoiminnan sisältö on kehitetty monitoimijaisesti, monensuuntaisesti ja monipuolisesti. Mikäli kehittämiseen olisi osallistunut pelkästään työvoiman palvelukeskus omana yksikkönä, kehittämisen kohteen tarkastelu olisi saattanut muotoutua liian yksipuoliseksi ja kapeaksi. Monipuolisuutta kuvaa myös toteuttajaryhmien (I-IV) tavoitteenmukainen toiminta. Osa kehittämisestä on painottunut selkeästi asiakastyöhön ja samalla myös työkäytännön selkiyttämiseen (ks. toteuttajaryhmät I ja II, osin myös III). Toisena kehittämisen painopistealueena on ollut suunnittelukeskeinen työskentelyote (ks. toteuttajaryhmä IV ja osin myös III).

Tässä kehittämistehtävässä ei ole ollut kyse vain ongelmallisiksi havaittujen kehittämisen kohteiden tilapäisestä ja hetkittäisestä ”hiomisesta parempaan

julkiasuun”. Seinäjoen työvoiman palvelukeskus on käyttänyt aikaa kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämiseen lähes puolitoista vuotta, ajalla 11/2008 – 03/2010. Kehittämisen prosessi on jäänyt elämään hyvässä hengessä, mikä ilmenee esimerkiksi toteuttajaryhmän IV osalta tulevana, kevään 2010 aikana suunniteltuina toimintoina (interventioina). Samoin ryhmien I ja II toiminta on jo pidempään ollut osa ”arkityöskentelyämme”.

Se, että tämän työkäytännön mukaisen prosessin kehittäminen ja sen kuvaus on alkanut perustyöskentelystämme, ts. asiakaslähtöisestä arkityöskentelystä (toteuttajaryhmät I ja II), on osoittautunut toimivaksi ratkaisuksi. Eteneminen suunnittelupainotteiseen työskentelyyn (toteuttajaryhmä IV) tapahtui suunnitellun harkitusti, koska näin menetellen meillä on tarjota asiakkaillemme ja myös Seinäjoen kaupungin tuleville, sisäisille kuntouttavan työtoiminnan työkohteille, valmiimpi ja ”huolitellumpi” paketti kuntouttavasta työtoiminnasta. Totta on myös se, että hyvin ”tuotteistettu ratkaisu” on helpommin markkinoitavissa esimerkiksi kaupungin omiin sisäisiin kuntouttavan työtoiminnan työkohteisiin.

Päätän opinnäytetyöni bantujen vanhaan sananlaskuun:

*”Ennen kuin luovut jostakin,  
varmista että saat jotakin  
arvokasta tilalle”.*

## LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M., Keskitalo, E., Lindqvist, T. & Parpo, A. 2004. Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta -lain sisältö ja vaikuttavuus. Helsinki: Stakes. Stakes-tutkimuksia 141.

Engeström, Y., 2004: Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys. [25.4.2010]. Saatavissa: <http://www.epsopsyk.fi/info.html>.

Heikkinen, H.L.T., 2007. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa: Heikkinen H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16-38.

Heikkinen, H.L.T., Kontinen, T. & Häkkinen, P. 2007. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa: Heikkinen H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 39-76.

Heikkinen H.L.T., Rovio, E., Syrjälä & L. 2007 (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Huovinen, T. & Rovio, E. 2007. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa: Heikkinen H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 94-113.

Jokinen, A. & Juhila, K. (toim.) 2008. Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino.

Juhila, K., 2008. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön yhteiskunnallinen paikka. Teoksessa: Jokinen, A. & Juhila, K. (toim.). Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 48-81.

Juhila, K., 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.

Kananoja, A. 1977. Julkisten palvelujen ydintehtävät asiakaspalautteen viitekehysenä. Teoksessa: Tuula Salmela (toim.) 1997. Autetaanko asiakaspalvelullaanko potilasta? Juva: WSOY, 109-123.

Karjalainen, V., Saikku P., Pasuri A. & Seppälä A. 2008. Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Stakesin raportteja 20. Helsinki:Stakes.

Katila, S. & Meriläinen, S., 2006. Henkilökohtainen kokemus tiedon lähteenä: toimintatutkimus akateemisessa yhteisössä. Teoksessa: Rolin, K., Kakkuri-Knuutila M-L. & Henttonen, E. (toim.). Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia. Helsinki: Gaudeamus, 134-154.

Kerminen, P. 14.11.2008. Luento: työvoiman palvelukeskusten toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset ja lähitulevaisuuden haasteet. Valtakunnallinen työvoiman palvelukeskus -seminaari. Helsinki, Komedia-teatteri Arena.

Kotiranta, T. 4.6.2009. Luento: SATA-komitea ja kuntouttava työtoiminta. Joutsa.

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki:Edita. Oppaita 2001:8. Julkaisuja 289.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001.

Luhtasela, L. 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaatintutkimus. [Viitattu 30.10.2009]. Saatavissa:[http://www.ulapland.fi/includes/file\\_download.asp?deptid=16345&fileid=16962&file=20091001133104.pdf&pdf=1](http://www.ulapland.fi/includes/file_download.asp?deptid=16345&fileid=16962&file=20091001133104.pdf&pdf=1)

Pelkonen, L. 14.11.2008. Luento: Kansallisten hankkeiden esittely ja arvioiminen TYP-toiminnan lähtökohdista. Valtakunnallinen työvoiman palvelukeskus -seminaari. Helsinki, Komedia-teatteri Arena.

Pohjola, A. 1999. Työmarkkinavalmiuksien reunaehdot. Rovaniemi: Lapin Yliopistopaino. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 29.

Raunio, K. 2004. Olennainen sosiaalityössä. Tampere: Gaudeamus.

Rolin, K., Kakkuri-Knuutila M-L. & Henttonen, E. 2006, (toim.). Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia. Helsinki : Gaudeamus.

Salmela, T. (toim.) 1997. Autetaanko asiakasta-palvellaanko potilasta? Juva: WSOY.

Satka, M., Karvinen-Niinikoski, S., Nylund, M. & Hoikkala, S., 2005 (toim.). Sosiaalityön käytäntötutkimus. Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus: Palmenia.

Seikkula, J. & Arnkil, T.E., 2005. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Tammi.

Seinäjoen ammattikorkeakoulu. [Viitattu 16.4.2010]. Saatavissa: [http://www.seamk.fi/Suomeksi/Tutustu\\_SeAMKiin/Yksikot/SeAMK\\_Sosiaali- ja\\_terveysala/Tutkimus- ja\\_kehittamistoiminta/VALTAVaYLa-PROJEKTIKOKONAISUUS.iw3](http://www.seamk.fi/Suomeksi/Tutustu_SeAMKiin/Yksikot/SeAMK_Sosiaali- ja_terveysala/Tutkimus- ja_kehittamistoiminta/VALTAVaYLa-PROJEKTIKOKONAISUUS.iw3).



Seinäjoen työvoiman palvelukeskus. Palveluprosessi. [Viitattu 5.5.2010].  
Saatavissa: <http://www.mol.fi/toimistot/seinajoenseutu/TYPPI/typ.html>

Seppänen-Järvelä, R., 1999. Luottamus prosessiin. Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Tutkimuksia 104. Jyväskylä:Gummerus.

Silvennoinen, M., 2008. Löydä aarteesi -verkostoidu! Helsinki: Tammi.

Sipilä, J. 1989. Sosiaalityön jäljillä. Helsinki: Tammi.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Sosiaali- ja terveystieteiden strategiat 2015 -kohti sosiaalisesti kestävä ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. [Viitattu 25.4.2010]. Saatavissa: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3798.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3798.pdf).

Toikko, T. & Rantanen T., 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissuunnitelmaan, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: University Press.

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

Valtionhallinnon keskustelufoorumi. Re: Aktivointi vs. passivointi: Kuntouttava työtoiminta pois ja heti 20.2.2008. [Viitattu 3.4.2010]. Saatavissa: <http://www.otakantaa.fi/forum.cfm?comment=65499&id=0&group=369&sort=Julkaisu>

Walls, G., 2005. Sosiaalityön käytäntötutkimus -koordinaatteja ja paikannuksia. Teoksessa: Satka, M., Karvinen-Niinikoski, S., Nylund, M. & Hoikkala, S. (toim.). Sosiaalityön käytäntötutkimus. Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus: Palmenia, 23-46.

Walls, G., 1992. Rationalitet och språkspel i socialt arbete. Floda: Zenon Förlag

Ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetyöohje 2009. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <http://intra.epedu.fi/loader.aspx?id=f7db8a93-f639-4673-b3b2-1a7f0caa3277>

## LIITE 1

Marita Peltokangas

sosiaaliohjaaja

Seinäjoen työvoiman palvelukeskus

Seinäjoen sosiaali- ja terveystuloskeskus

Sosiaalityön päällikkö

Päivi Saukko

### TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa (ylempi AMK). Koulutusohjelman laajuus on 90 opintopistettä, josta opinnäytetyön eli kehittämistehtävän osuus on 30 opintopistettä. Koulutusohjelman tavoitteena on sosiaalialan käytäntöjen kehittäminen kansalais- ja aluelähtöisestä näkökulmasta.

Toimintatutkimuksellisen opinnäytetyön olen aikonut toteuttaa Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa aiheesta Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen.

Menetelmänä toimintatutkimus poikkeaa tavanomaisesta tutkimusprosessista. Onkin sanottu, että toimintatutkimus sijoittuu laadullisen ja määrällisen tutkimuksen välimaastoon. Toimintatutkimuksessa tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi. Kehittäminen etenee havaitun ongelman tiedostamisesta, minkä jälkeen ideoidaan/suunnitellaan toiminta, havaitun ongelman työstämiseksi. Toimintaa seuraa havainnointi- ja reflektiovaihe, kenties parannettu suunnitelma, mitä sitten puolestaan kokeillaan, havainnoidaan ja reflektoidaan. Näin kehittämisestä muodostuu ikään kuin syklittäinen spiraali ja toiminta kehittyy vaiheittain kohti tavoitetta. Myös ekspansiivinen oppimissykli kuvaa hyvin toimintatutkimuksen luonnetta: vallitsevan käytännön kyseenalaistaminen, vallitsevan käytännön analyysi, uuden ratkaisun mallittaminen, uuden mallin käyttöönotto ja uuden käytännön vakiinnuttaminen. Kehittämisprosessissa ensimmäisenä vaiheena on perustelu, mitä seuraa organisointi, toteutus, tulosten levittäminen ja arviointi.

Ongelmanasettelussa on tullut esille seuraavia näkökulmia. Kuntouttavan työtoiminnan toteutuneissa toimintapäivissä on ollut havaittavissa valtava kasvu. Esimerkiksi vuodesta 2007 vuoteen 2008 kasvua on ollut 109 % (v. 2007 toimintapäiviä 3155). Vastaavasti

vuodesta 2008 vuoteen 2009 kasvua on ollut vähintään 49,3 % (v. 2008 toimintapäiviä 4711). Palvelukeskuksessa 3.11.2009 tehdyn asiakastilaston mukaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista vain 7,7 % on kaupungin omissa yksiköissä. Kaupungin kuntouttavan työtoiminnan työkohteissa kuntoutujan ohjaus on koettu puutteelliseksi, toisin kuin esimerkiksi kolmannella sektorilla. Kuntouttavan työtoiminnan paikkoja ei ole asiakkaiden tarpeeseen nähden riittävästi eikä Seinäjoen kaupunki ole pystynyt vastaanottamaan kuntoutujia työyksiköihin siinä määrin, mikä olisi ollut toivottavaa. Jotkut asiakkaat ovat olleet samassa työkohteessa kolmannella sektorilla jopa neljä vuotta, mikä ei kuitenkaan voi olla kuntoutujalle ns. 'uran huippu' tai 'loppusijoituspaikka'.

Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämiseen tarkoitettuja muutoksia on tarkoitus ideoida ja toteuttaa koko työyhteisön (TYP) osaamista ja voimavaroja hyödyntäen. Ideointipäivät aiheesta kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen on toteutettu 121108 ja 090109 avoimen dialogin menetelmänä. Päällimmäiseksi kehittämisen kohteeksi nousi esim. kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen työvalmentajan palveluja käyttäen. Kohderyhmänä olisivat ne asiakkaat, jotka ovat potentiaalisia työllistyjiä. Kuntouttavan työtoiminnan sopimuksenteon yhteydessä työvalmentaja olisi mukana samoin työvalmentajan säännölliset käynnit kuntoutujan työkohteessa (ns. väliarvioinnit).

Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisen avulla olisi mahdollisuus lisätä työtoiminnan tavoitteellisuutta ja suunnitelmallisuutta sekä ohjausta. Käytännössä olemme havainneet, että asiakkaidemme tarpeet edellyttävät kehittämistä kuntouttavan työtoiminnan sisältöön. Sisältöä olemme kehittämässä nyt myös yhdessä ostopalvelun tuottajan kanssa. Olemme esimerkiksi sopineet tapaamisen Kaks' Kättä pajalle 180209, keskustelun aiheena on kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen, samoin Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisesta yhdistyksestä on tulossa TYPpiin Tähtiportin työvalmentaja sekä Joonatanin ohjaaja, keskustelun aihe on edellä mainittu. Myöhemmin on tarkoitus tavata Seinäjoen kaupungin eri työyksiköiden lähiesimiehiä ja kertoa heille kuntouttavasta työtoiminnasta, tämän tapaamisen ajankohta ja toteuttamistapa vaatii tarkempaa suunnittelua.

Kehittämistehtävän tarkoituksena on mm. palvella työtoiminnassa olevia asiakkaita yksilöllisesti ja poluttaa asiakkaan etenemistä kuntouttavan työtoiminnan avulla vähitellen kohti työelämää, osana aktivointikokonaisuutta. Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisen avulla myös kuntouttavan työtoiminnan kohteiden löytyminen kaupungin omista työyksiköistä olisi mahdollista, kun TYPistä olisi työvalmentaja kuntoutujan rinnallakulkijana. Asiakasprosessin aikana työvalmentaja luontevasti auttaa asiakasta löytämään esim. työharjoittelu-, työelämävalmennus- tai koulutuspaikan. Lisäksi asiakkaalla olisi työvalmentajan tuki siirtymävaiheessa sekä seuraavalla 'portaalla'.

Kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntöön on tulossa muutoksia vuonna 2010, joten kehittämistehtävän yhtenä perusteena on myös olla ns. valmiimpia ja hioutuneempia tuleville muutoksille. Lisäksi kehittämistehtävä mahdollistaa kuntouttavan työtoiminnan sisällön saattamisen ajan tasalle asiakkaidemme tarpeet ja tulevat lainsäädännön muutokset huomioiden.

Kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämisen aikatauluksi arvioisin kuluvan vuoden (2009). Tarkoitukseni on valmistua vuonna 2010.

Seinäjoella 9.1.2009

Marita Peltokangas

sosiaalihoaja

Seinäjoen työvoiman palvelukeskus

## LIITE 2

<b>Asia</b>	<p>Tutkimuslupa / Peltokangas Marita</p> <p>Marita Peltokangas työskentelee sosiaaliohjaajana työvoiman palvelukeskuksessa ja suorittaa parhaillaan sosionomi (ylempi AMK) tutkintoa työn ohella. Koulutusohjelman tavoitteena on sosiaalialan käytäntöjen kehittäminen kans-lais- ja aluelähtöisestä näkökulmasta. Koulutukseen kuuluu 30 op:n laajuinen kehittämistehtävä.</p> <p>Peltokangas hakee tutkimuslupaa kehittämistehtävän toteuttamiseksi. Aiheena on kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittäminen. Kehittämistehtävä toteutetaan toimintatutkimuksellista metodologia käyttäen yhteistyössä työvoiman palvelukeskuksen henkilökunnan ja palveluntuottajien kanssa.</p> <p>Kuntouttavan työtoiminnassa toteutuneet toimintapäivät ovat kahden viime vuoden ajan nousseet ja tarve on edelleen suurempi kuin mihin on voitu vastata. Kuntouttava työtoiminta on pääosin toteutunut kaupungin ulkopuolisissa paikoissa ja kaupungin omissa yksiköissä vain harvoissa tapauksissa. Toimintatutkimuksen tavoitteena olisi kehittää kuntouttavan työtoiminnan sisältöä niin, että se palvelisi asiakkaita ja palvelun tuottajia ja kaupungin yksiköitä paremmin. Kohderyhmänä olisivat asiakkaat, jotka nähdään potentiaaleina työllistyjinä.</p> <p>Todetaan, että Marita Peltokangas on löytänyt kaupungin kannalta merkittävän kehittämiskohteen, jonka voidaan nähdä luovan valmiuksia kohdata lainsäädäntöön tulevia muutoksia v. 2010.</p>		
<b>Päätös</b>	Päätän myöntää tutkimusluvan edellyttäen, että tekijä noudattaa vaihtoehtoisuutta tutkimuksessa saamiensa tietojen suhteen ja että yksi kappale opinnäytetyöstä luovutetaan sosiaali- ja terveyskeskukselle.		
<b>Allekirjoitus</b>	<p>Päivi Saukko, sosiaalityön päällikkö, p. 06 416 2167, paivi.saukko@seinajoki.fi</p>		
<b>Oikaisu-vaatimusohje</b>	<p>Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen osoitteella:  Sosiaali- ja terveystieteiden lautakunta, Kirkkokatu 6, PL 215, 60101 Seinäjoki, neljäntoista (14) päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perustelluineen ja se on tekijän allekirjoitettava.</p>		
<b>Julkisesti nähtävänä</b>	Sosiaali- ja terveyskeskus 14.1.2009		
<b>Tiedoksianto</b>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Kenelle Marita Peltokangas</td> <td style="width: 50%; text-align: right;">Päivämäärä 13.1.2009</td> </tr> </table>	Kenelle Marita Peltokangas	Päivämäärä 13.1.2009
	Kenelle Marita Peltokangas	Päivämäärä 13.1.2009	
<p>Miten</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;"><input type="checkbox"/> Lähetetty postitse saantitodistusta vastaan</td> <td style="width: 33%;"><input type="checkbox"/> Lähetetty postitse tavallisena kirjeenä</td> <td style="width: 33%;"><input type="checkbox"/> Lähetetty sisäisessä postissa</td> </tr> </table> <p><input type="checkbox"/> Luovutettu</p> <p style="text-align: right;">Vastaanottajan allekirjoitus</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Lähetetty sähköpostissa</p> <p>Jaana Kitinoja, johdon sihteeri, p. 06 416 2152</p>	<input type="checkbox"/> Lähetetty postitse saantitodistusta vastaan	<input type="checkbox"/> Lähetetty postitse tavallisena kirjeenä	<input type="checkbox"/> Lähetetty sisäisessä postissa
<input type="checkbox"/> Lähetetty postitse saantitodistusta vastaan	<input type="checkbox"/> Lähetetty postitse tavallisena kirjeenä	<input type="checkbox"/> Lähetetty sisäisessä postissa	

## LIITE 3

**KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN ARVIOINTI**

NIMI \_\_\_\_\_

	Hyvät taidot	Vaatii kehitystä
TYÖAIKOJEN NOUDATTAMINEN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TYÖYHTEISÖÖN SOPEUTUMINEN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VUOROVAIKUTUSTAITOT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ALOITEKYKY JA OMATOIMISUUS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HYGIENIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KYKY VASTAANOTTAA OHJAUSTA JA NEUVOJA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AHKERUUS JA HUOLELLISUUS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**MITÄ PITÄISI TAPAHTUA, ETTÄ VOISIT SIIRTYÄ KUNTOUTTAVASTA  
TYÖTOIMINNASTA ETEENPÄIN?**

---



---



---



---



---



---



---

**MUUTA HUOMIOITAVAA**

---



---



---



---

Päiväys

Allekirjoitus

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## LIITE 4

1/6

# KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Kuntouttavasta työtoiminnasta vastaavat  
Seinäjoen kaupungilla

**Merja Hautakangas p. 040 774 8366**  
merja.hautakangas@kaksatta.fi

Seinäjoen työvoiman palvelukeskuksessa

**sosiaalityöntekijä Jaana Majjala p. 06-416 2004**  
**sosiaaliohjaaja Marita Peltokangas p. 040 774 8463**  
**sosiaaliohjaaja Kirsi Rinta-Kyttä p. 040 774 8453**  
etunimi.sukunimi@seinajoki.fi

2/6

## Kuntouttava työtoiminta

- Kuntouttava työtoiminta on kunnan toimenpide pitkäaikaistyöttömille ja alle 25-vuotiaille nuorille (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta). Kuntouttavassa työtoiminnassa olevat henkilöt katsotaan olevan työvoimahallinnon näkökulmasta aktiivitoimenpiteissä.
- Kuntouttavassa työtoiminnassa voi olla kunnan omissa toimipisteissä ja järjestöissä, ei yrityksissä.
- Kestoltaan kuntouttava työtoiminta voi olla 1-5 päivää viikossa, 4-6 tuntia päivässä. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevalle henkilölle maksetaan **9** euroa toteutuneelta kuntouttavan työtoiminnan päivältä. Mikäli henkilöllä on työmarkkinatukioikeus, **9** euron ylläpitokorvaus maksetaan Kelan kautta. Jos asiakkaalla ei ole työmarkkinatukioikeutta, **9** euron toimintaraha maksetaan kunnan kautta. Lisäksi asiakkaalle voidaan maksaa matkakuluja.

## Kuntouttava työtoiminta

- Kuntouttava työtoiminta on sovitettava asiakkaan työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaan niin että se on työmarkkinoille pääsyn kannalta mielekästä ja riittävän vaativaa. Kuntouttava työtoiminta luo asiakkaalle edellytyksiä siirtyä työvoimahallinnon toimenpiteisiin ja työmarkkinoille.
- Hyviä *esimerkkejä* kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseksi tarjottavista *avustavista* työtehtävistä ovat esimerkiksi vanhusten palvelukeskusten ja päiväkotien tehtävät liittyen ruokailussa, ulkoilussa ja viriketoiminnassa *avustamisessa*; kiinteistöhuollon tehtävät liittyvät kunnan virastojen ja laitosten rakennusten, niiden piha-alueiden, puistojen ja metsien kunnostukseen ja viihtyisyyden parantamiseen.
- Kuntouttavasta tehdään erilliset ja yksilöidyt sopimukset yhdessä asiakkaan, kuntouttavan työtoiminnan järjestäjän ja kaupungin edustajan kanssa. Sopimuksessa on eritelty yksityiskohtaisesti asiakkaalle räätälöidyt työtehtävät, vastuhenkilöt ja kuntouttavan työtoiminnan kesto.



## Kuntouttava työtoiminta

- Mikäli kuntouttava työtoiminta järjestetään kunnan omana toimintana, kunta voi hakea korvausta TE- keskukselta **10,09 e/hlö/toimintapäivä**.
- Vuoden 2006 alussa astui voimaan työmarkkinatukiuudistus. Kuntien on maksettava passiivisesti 500 päivää työttömänä olleiden henkilöiden työmarkkinatuen kustannuksista 50 %. Vastaavasti valtio maksaa puolet perustoimeentulotuen menoista. Kun asiakas osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan, hänen katsotaan olevan työvoimahallinnon aktiivitoimenpiteessä. Näiden asiakkaiden osalta valtio maksaa työmarkkinatuesta aiheutuvat kustannukset kokonaisuudessaan.
- Asiakkaan osallistuessa kuntouttavaan työtoimintaan Kela ei laskuta puolta hänen työmarkkinatuestaan, vaan kunnalle syntyy sitä kautta säästöä.

## Kuntouttava työtoiminta

- Kuntouttavaa työtoimintaa järjestävä kaupungin yksikkö voi hakea korvausta itselleen **5.05** euroa / toteutunut kuntouttavan työtoiminnan toimintapäivä seuraavasti:
- Vuoden 2010 aikana kertyneet kuntouttavan työtoiminnan päivät ilmoitetaan oman yksikön päällikölle ”könttänä” vuonna 2011.
- Yksikön päällikkö varaa ilmoitetun summan vuoden 2011 talousarvioon
- Vuonna 2010 kerääntyneet korvaukset ovat yksikön TYKY -toiminnan käytössä vuonna 2012

## Kuntouttava työtoiminta

- Esimerkki:
  
- Henkilö on kuntouttavassa työtoiminnassa vuonna 2010 **100** päivää
- 1. ELY- keskuksen korvaus kaupungille **100 pv X 10,09 euroa = 1009,00 euroa**
- 2. vuonna 2011 yksikön päällikkö varaa ilmoitetun perusteella vuoden 2012 talousarvioon oman yksikkönsä TYKY – käyttöön **504,50 euroa**
- 3. vuonna 2012 yksikön henkilöstö ”TYKYilee” muun ”TYKYilyn” lisäksi **504,50** euron edestä