

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Huhtikuu 2020

Thijs Verbrugghe

VAIKEASSA TYÖMARKKINA- ASEMASSA OLEVIENTYÖLLISTÄMINEN YLEISHYÖDYLLISIINTYÖTEHTÄVIIN

– KotiToimarin perustaminen

Thijs Verbrugghe

VAIKEASSA TYÖMARKKINA-ASEMASSA OLEVIENTYÖLLISTÄMINEN YLEISHYÖDYLLISIINTYÖTEHTÄVIIN

- KotiToimarin perustaminen

Tämä opinnäytetyö käsittelee kehittämisprojektina toteutettua KotiToimari-nimisen yksikön perustamisprosessia Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimarissa.

Murroksessa olevien työmarkkinoiden kannalta työllisyyden hoito on ajankohtaista ja relevanttia tulevaisuuden hyvinvointiyhteiskunnan varmistamiseksi. Erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi on yhteiskunnassa kehitettävä uusia kuntoutus- ja työllistymismalleja.

Sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämisen suunta on kotona selviytymisen tukemisen linjalla, jossa pyritään tuomaan tukea ihmisille kotiin, jolloin voidaan välttää kallista laitoshuoltoa.

Tässä opinnäytetyössä on pyritty löytämään vastaus näihin molempiin kysymyksiin, sitten että kehittämisprojektin keskeisenä ajatuksena on työllistää vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä juuri sellaisiin tehtäviin, jotka tukevat asiakkaiden kotona selviytymistä. Ensisijaisesti palvelu on keskitetty ikäihmisille, vammaisille ja muille sosiaalipalveluasiakkaille ja KotiToimari tarjoaa ei-lakisääteistä palvelua ko. asiakkaille.

Keskeisenä ajatuksena kehittämisprojektissa on ollut tarvelähtöisyys, kun tukityöllistämisen keinoin on palkattu pitkään työtä vailla olleita kuntouttavassa työtoiminnassa kuntoutuneita henkilöitä, ja yhteistyössä sosiaalipalveluiden järjestäjien kanssa on saatu tietoa ikäihmisten ja muiden asiakkaiden tukitarpeista.

Alkuperäisen suunnitelman sijaan, KotiToimarista ei tullut itsenäistä osastoa työllistymisyksikkö Toimarin alaisuudessa, vaan KotiToimarin toiminnasta on tullut sujuva osa työllistymisyksikön toimintaa. KotiToimari on pystynyt tarjoamaan apua tarvitseville kuntalaisille, ja on pystynyt palkkaamaan kohderyhmätyöntekijöitä.

Kehittämisprojekti on osoittanut, että vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistyminen yleishyödyllisiin tehtäviin edellyttää kuntoutuksen laadun varmistamista ennen työllistymistä, sekä intensiivistä ohjausta ja työvalmennusta työllistymisen aikana.

ASIASANAT:

Pitkäaikaistyöttömyys, rakennetyöttömyys, kuntouttava työtoiminta, palkkatuki, kotihoito, työvalmennus, työhönvalmennus

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master of Social and Health Care

April 2020 | 53 pages, 11 pages in appendices

Thijs Verbrugghe

EMPLOYING THE HARD-TO-EMPLOY TO HELP OTHERS COPE AT HOME

- The formation of KotiToimari

This thesis describes the formation process of the KotiToimari employment unit of the municipality of Kirkkonummi, Finland.

In the fast changing labour market, it is essential to create systems to deal with unemployment to ensure the continuation of the welfare state. It is especially important to develop new rehabilitation and employment models for long-term unemployed people.

In Finland services are being developed in social services and healthcare to decrease the necessity for residential care in hospitals and other specialised facilities like nursing homes by bringing services to people's own homes.

The development project described in this thesis seeks to answer both of the above challenges by employing hard-to-employ people to help others cope at home. The focus lies primarily on elderly people, people with disabilities and other social service clients, and while KotiToimari does not provide services required by social legislation, it does seek to assist and support people at home.

The central idea of this development project is based on fulfilling the needs of hard-to-employ people for rehabilitation and employment, while at the same time addressing the needs of mainly elderly people. Intensive cooperation with local services for elderly people, and other social services, has enabled KotiToimari to survey their needs and merge those needs with the skills of target group employees.

KotiToimari became part of the employment and rehabilitation service of the municipality of Kirkkonummi, and both goals - employment of long-term unemployed people and supporting people at home – have become part of the organisation's daily routine.

The development project has shown, that the employment of hard-to-employ people to help others cope at home, requires qualitative rehabilitation prior to employment and intensive guidance and job coaching during the employment.

KEYWORDS:

Long-term unemployment, structural unemployment, rehabilitative work experience, wage subsidy, home care, job coaching, work training

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET	7
1 JOHDANTO	8
2 TYÖTTÖMYYS ILMIÖNÄ: TILANNEKATSAUS JA TAUSTAKUVAUS	9
2.1 Työttömyys yhteiskunnallisena ilmiönä	9
2.1.1 Työttömyysluvut ja -tilastot	9
2.1.2 Kaikki töihin?	12
2.1.3 Työttömyys Kirkkonummella	17
2.2 Palkkatukityöllistyminen	18
2.2.1 Vamma tai sairaus	19
2.2.2 Ammatillisen osaamisen puute	19
2.3 Työmarkkinatuen kuntaosuus – yleisesti sekä Kirkkonummella	20
3 KIRKKONUMMEN KUNNAN TYÖLLISTYMISPALVELUN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	22
3.1 Työllistymistä edistävät palvelut	22
3.2 Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimari	22
3.2.1 Organisaatio	22
3.2.2 Asiakassegmentointi	26
3.2.3 Henkilökunta	32
4 KEHITTÄMISPROJEKTI: VAIKEASSA TYÖMARKKINA-ASEMASSA OLEVIENTYÖLLISTYMINEN YLEISHYÖDYLLISIIN TYÖTEHTÄVIIN – KOTITOIMARIN PERUSTAMINEN	33
4.1 Kehittämistarve	33
4.1.1 Työllistyminen	33
4.1.2 Kotona selviytymisen tukeminen	36
4.2 Kehittämistehtävä ja menetelmät	37
5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS JA TULOKSET	39
5.1 Kehittämisprojektin toteutus	39
5.1.1 Projektioorganisaatio	39
5.1.2 Prosessi	39
5.2 Kehittämisprojektin tulokset	42

5.2.1 KotiToimarin perustaminen	42
5.2.2 Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien kuntalaisten palkkausprosessi	43
5.2.3 Kotiin vietävät palvelut ja yleishyödylliset tehtävät	43
6 YHTEENVETO, ARVIOINTI JA JOHTOPÄÄTÖKSET	45
6.1 Yhteenveto	45
6.2 Arviointi	45
6.3 Eettisyyden liittyvä pohdinta	47
6.4 Johtopäätökset ja jatkokehitykseen liittyvä pohdinta	47
6.5 Oppimisprosessi	49
LÄHTEET	51

LIITTEET

- Liite 1. Tarvekartoituksen kysely.
- Liite 2. Vastauksia tarvekartoituksen kyselystä.
- Liite 3. KotiToimarin tiedote Maaliskuu 2019.
- Liite 4: KotiToimarin esite.
- Liite 5: Esitys talousarviota varten.
- Liite 6: KotiToimarin ja Ikäihmisten hyvinvointipalveluiden yhteistyökokous

KUVAT

Kuva 1. KotiToimarin logo	41
---------------------------	----

KUVIOT

Kuvio 1. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta (TEMtyöllisyyskatsaus 2020).	10
Kuvio 2. Työttömien työnhakijoiden kausivaihtelu. (TEMtyöllisyyskatsaus 2020.)	11
Kuvio 3. Työllisyysaste vuosittain 1993 – 2019. (Tilastokeskus 2020.)	12
Kuvio 4. Eriasteiset tuetut työmarkkinat ja työllistymishaasteet. (Arnkil ym. 2012, 16.)	14
Kuvio 5. Rakennetyöttömät 2006 - 2019, kuukausien keskiarvot. (Findikaattori 2020.)	15
Kuvio 6. Laaja työttömyys 2019. (TEMtyöllisyyskatsaus 2020.)	16
Kuvio 7. Vuoden lopussa työttömänä olevien määrä työttömyyden keston mukaan 2010-2018. (Tilastokeskus 2020.)	17
Kuvio 8. Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimarin operationaalisen johtoryhmän kuvaus.	23

Kuvio 9. Työtä vailla olevien terveystarkastusprosessikuvaus Kirkkonummella. (Lagerqvist & Verbrugghe 2019.)	25
Kuvio 10. Saapunut / ei saapunut aktivointitapaamiseen.	28
Kuvio 11. Ilmoittanut esteestä / ilmoittamattomat poissaolot aktivointitapaamiseen.	28
Kuvio 12. Aktivointi- ja työllistymissuunnitelmien määrät massa-aktivointipäivien aikana.	29
Kuvio 13. 94 päättäneiden kuty-jaksojen syyt v. 2019 (Työllistymisyksikkö Toimari 2020)	30
Kuvio 14. Työttömät, rakennetyöttömät ja pitkäaikaistyöttömät Suomessa 2006 – 2019, vuosittainen keskiarvo (Työnvälitystilasto 2020.)	34

TAULUKOT

Taulukko 1. TEM:in Työnvälitystilaston ja Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen ero.	10
Taulukko 2. Avoimet työpaikat Suomessa marraskuu 2019.	13
Taulukko 3. Työttömyyden rakenne marraskuu 2019.	15
Taulukko 4. Keskimäärä per kuukausi työttömien ja pitkäaikaistyöttömien määrä Suomessa, Kirkkonummella ja Uudellamaalla 2015 - 2019. Työnvälitystilasto. (TEMtyöllisyyskatsaus 2020.)	17
Taulukko 5. Palkkatuki työttömyyden keston perusteella.	20
Taulukko 6. Passiiviaikaisen työmarkkinatuen rahoitusosuudet.	21
Taulukko 7. Työllistymistä edistävä määräraha ja sillä työllistetyt v. 2017 - 2020. (Kirkkonummen kunta 2020.)	26
Taulukko 8. Aktivointisuunnitelman ja monialaisen työllistymissuunnitelman teko: työttömän työnhakijan kriteerit. (THL 2019; Verbrugghe 2020.)	27

KÄYTETYT LYHENTEET

ILO	International Labour Organisation
JTYP-laki	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta
KELA	Kansaneläkelaitos
Kuty	Kuntouttava työtoiminta
NEET	Työelämän ja opiskelun ulkopuolella oleva nuori (Not in Education, Employment or Training)
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
SVT	Suomen Virallinen Tilasto
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TE-toimisto	Työ- ja elinkeinotoimisto
TYP	Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu
YK	Yhdistyneet kansakunnat

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön raportti koskee kehittämisprojektin toteuttamista Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimarissa. Aiheeksi on valittu vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen ja erityisesti on keskitetty pitkään työtä vailla olleiden kirkkonumme-laisten työllistymiseen. Positiivisten, osallistavien ja motivoivien työllistymismallien kehittäminen on murroksessa olevan työmarkkinoiden kannalta relevantti projekti tulevaisuuden hyvinvointiyhteiskunnan varmistamiseksi.

Toinen keskeinen aihe koskee ihmisten kotona selviytymisen tukemista Kirkkonummella, koska yhteiskunnan sosiaali- ja terveystaloudellisten kehittäminen suunta on kotona selviytymisen tukemisen linjalla. Kehittämisprojekti pyrkii yhdistämään pitkäaikaistyöttömien työllistymisen tähän kotona selviytymisen tukemiseen.

Teoreettiset lähtökohdat opinnäytetyössä liittyvät työttömyystilastointiin, työllistymistä edistäviin palveluihin, palkkatukityöllistymisiin sekä työttömyyden vaikutuksista ihmisiin. Tilastointituloksia työttömyydestä kuvataan ja tulkitaan, sekä havainnoidaan kehittämistarpeita. Kehittämisprojektin toimintaympäristön kuvaus toimii myös lähtökohtana kehittämistarpeen osoittamiseksi, sekä kehittämisprojektin viitekehyksen ymmärtämiseen.

Kehittämisprojektin tavoite ilmenee jo opinnäytetyön raportin otsikossa: "Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen yleishyödyllisiin tehtäviin – KotiToimarin perustaminen." KotiToimarissa pitkään työtä vailla olleita ja kuntoutuneita asiakkaita palkataan suorittamaan erilaisia kotona selviytymiseen liittyviä työtehtäviä, ensisijaisesti ikäihmisten hyvinvointipalvelun, aikuissosiaalityön ja vammaispalvelun asiakkaille.

Raportissa käsitellään ensin relevantteja työttömyyden ilmiöitä työttömyyslukujen kautta, ja pyritään vastaamaan myös seuraaviin kysymyksiin: miksi kaikki eivät ole töissä, missä kunnossa työttömät ovat ja mikä on rakennetyöttömyyden rooli? Tämän jälkeen kuvataan työttömyyden tilannetta Kirkkonummella, mistä siirrytään palkkatukityöllistymisen määrittämiseen, sekä kuntien rooliin työmarkkinatuen maksamisessa ja sen vaikutuksista kunnan talouteen ja toimintaan. Tämän jälkeen määritellään toimintaympäristö jossa kehittämisprojekti on tehty.

Kehittämisprojektin kehittämistarpeen tutkimisen jälkeen on kuvattu projektin etenemisprosessi ja toteutus, ja lopuksi on onnistumisen arvioinnin lisäksi pohdittu jatkokehitystä.

2 TYÖTTÖMYYS ILMIÖNÄ: TILANNEKATSAUS JA TAUSTAKUVAUS

2.1 Työttömyys yhteiskunnallisena ilmiönä

Tässä luvussa kuvataan työttömyyttä yhteiskunnallisena ilmiönä työttömyyslukujen- ja tilastojen kautta, sekä pohditaan työttömyyden ja työllistymisen kokonaistilannetta erityisesti Kirkkonummella.

2.1.1 Työttömyysluvut ja -tilastot

Työttömyyden ymmärtämiseksi tässä luvussa on avattu tilastointimenetelmiä ja -tuloksia Suomessa, sekä muutamia olennaisia työttömyyteen liittyviä käsitteitä.

Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston ja tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen kautta avataan työttömyyslukumaa ja tilanteen kokonaisuuden ymmärrys kasvaa. Työttömällä työnhakijalla Työ- ja elinkeinoministeriö tarkoittaa työtä vailla olevaa henkilöä, joka on ilmoittautunut TE-toimistoon työnhakijaksi. Tilastokeskuksen mukaan taas työtön on vailla työtä oleva henkilö, joka etsii aktiivisesti työtä ja on valmis ottamaan sitä vastaan kahden viikon sisällä. Tilastokeskuksen työtön ei välttämättä ole työvoimahallinnon asiakas, mutta tilastokeskuksen työvoimatutkimus pyrkii havainnoimaan työvoiman todellisen tarjonnan. Työvoimahallinnon työtön työnhakija ei ole todellisuudessa taas välttämättä työmarkkinoiden käytettävissä, koska mukana on esimerkiksi eläkkeelle pääsyä odottavia iäkkäitä työnhakijoita. (Tilastokeskus 2020.)

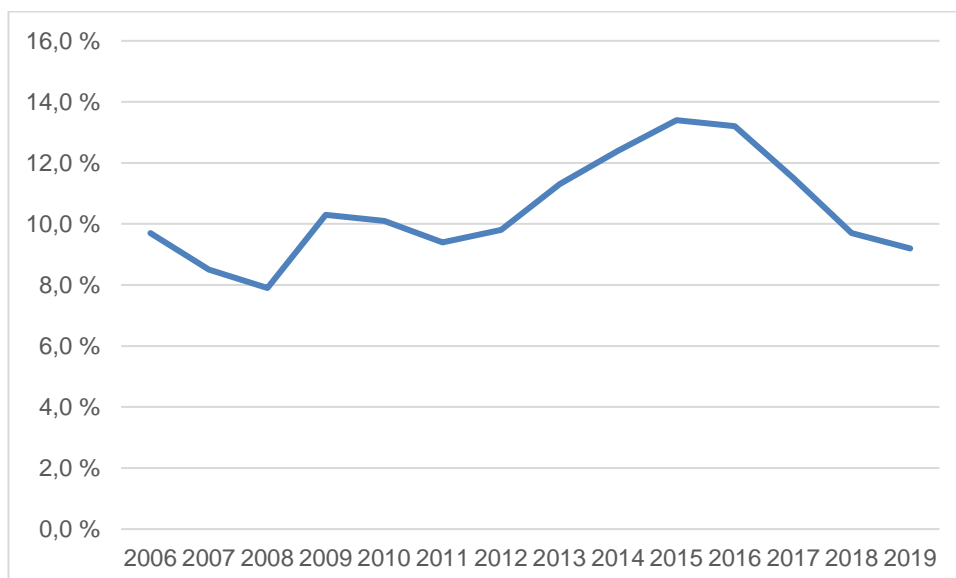
Tilastokeskuksen työvoimajulkaisut perustuvat otospohjaiseen työvoimatutkimukseen, kun taas Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastot perustuvat TE-toimistojen alueelliseen dataan työttömien työnhakijoiden määristä. Molempien tuottama tieto ovat arvokasta: tilastokeskuksen tutkimustieto on kansainvälisesti vertailukelpoista, koska tilastokeskus käyttää International Labour Organization:in (ILO) hyväksymä määritelmä työttömistä, ja kuvaa todellisen työvoimatarjontaa. Työ- ja elinkeinoministeriön tuottama tieto taas on käytettävissä esimerkiksi vajaatyöllisyyden kuormituksen arviointiin Suomen sosiaaliturvaajärjestelmään. (Tilastokeskus 2020.)

Ero on suuri. Joulukuussa 2019 Suomessa oli 257 700 työtöntä työnhakijaa, eli 9,8 prosenttia työvoimasta, työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksen mukaan. Tilastokeskuksen mukaan samalla ajalla oli 160 000 työtä vailla olevaa henkilöä, ja työttömyysaste, eli työttömien prosenttiosuus kaikista 15 – 64-vuotiaista, oli 6,0 prosenttia. (TEMtyöllisyyskatsaus 2020, Tilastokeskus 2020.)

Taulukko 1. TEM:in Työnvälitystilaston ja Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen ero.

Joulukuu 2019	Työtä vailla olevat henkilöt	Työttömyysaste
Tilastokeskus	160 000	6,0 %
Työ- ja elinkeinoministeriö	257 700	9,8 %

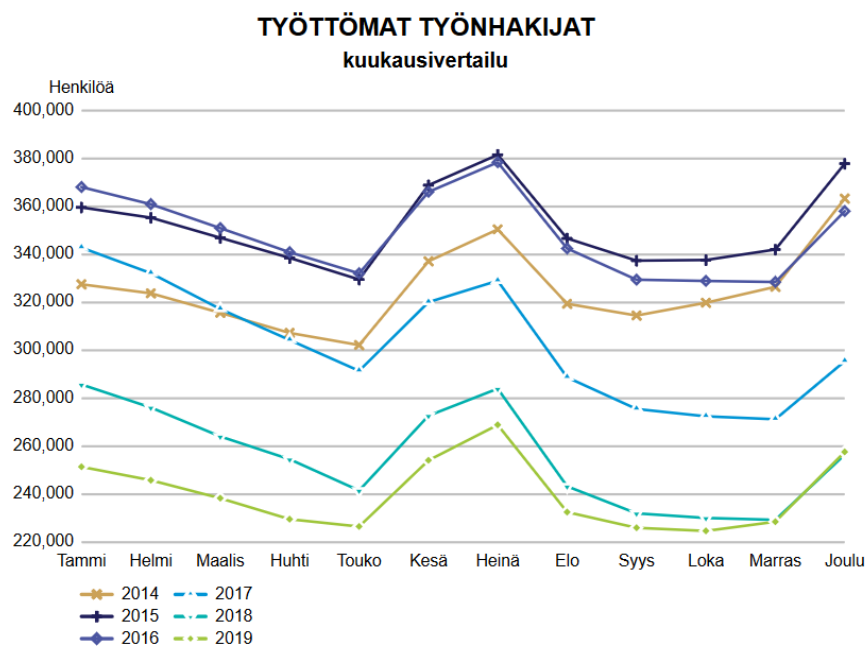
Tässä opinnäytetyössä on käytetty enimmäkseen työ- ja elinkeinoministeriön tuottamaa työllisyyskatsausta trendien havainnoimiseen. Syvä arviointi työllisyys- ja työttömyystilastoinneista ei ole tarkoituksenmukaista tässä opinnäytetyössä, mutta trendien ja kippupisteiden havainnointia varten tilastointitieto on olennaista. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli vuonna 2019 9,2 prosenttia, mikä on 0,5 prosenttiyksikköä vähemmän kuin edellisellä vuonna. Alla oleva kuvio 1 osoittaa kuinka työttömyysaste on muuttunut vuosina 2006 – 2019 Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastotiedon mukaan. (TEMtyöllisyyskatsaus 2020.)



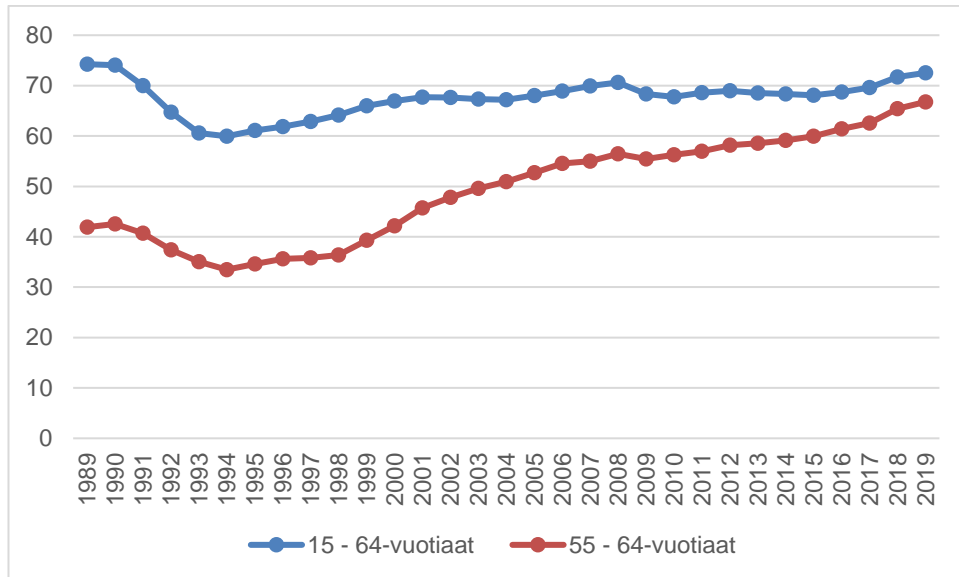
Kuvio 1. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta (TEMtyöllisyyskatsaus 2020).

Työtä vailla olevien tilastoinnissa esiintyy kausivaihtelua: kesä- heinäkuussa sekä joulukuussa työttömyys nousee huomattavasti mm. koska opiskelijat valmistuvat keväällä ja työllistyvät usein vasta kesän jälkeen, sekä keskimääräistä enemmän määräaikaisista työsopimuksista päättävä vuoden lopussa. (Sinivuori 2010.)

Kuvio 2 osoittama kausivaihtelun trendi on toistuva, eli viime vuosien aikana kausivaihtelu on ollut hyvin samankaltaista. (TEMtyöllisyyskatsaus 2020.) Työttömyystilanteen tilastojen tulkitsemisessa ja työttömyystilanteen ymmärtämiseksi on otettava huomioon tämä toistuva kausivaihtelun ilmiö. (Sinivuori 2010.)



Kuvio 2. Työttömien työnhakijoiden kausivaihtelu. (TEMtyöllisyyskatsaus 2020.)



Kuvio 3. Työllisyysaste vuosittain 1993 – 2019. (Tilastokeskus 2020.)

Työllisyysasteen nosto on politiikassa usein puhuttu tavoite ja myös nykyisen Sanna Marinin hallituksen työllisyystavoite on nostaa Suomen työllisyysaste 75 prosenttiin. (Sullström 2020.) Työllisyysasteessa huomioidaan työllisten osuus 15-64-vuotiaasta väestöstä, ja työllinen määritellään tässä yhteydessä viikoittain vähintään tunnin verran ansiotyötä tekevä henkilö. (Tilastokeskus 2020.) Vuonna 2019 15-64-vuotiaiden työllisyysaste on ollut 72,5 %, kun 55-64-vuotiaiden työllisyysaste oli 66,8.

2.1.2 Kaikki töihin?

Miksi kaikki eivät käy töissä? Tässä luvassa pyritään ymmärtämään kokonaistilannetta, jossa otetaan huomioon sekä työmarkkinat (vapaat - ja välityömarkkinat), vapaat työpaiikat että työtä vailla olevien rakenne ryhmänä. Työmarkkinoilla tarkoitetaan työntekijöiden ja työnantajien välisiä markkinoita. (Tilastokeskus 2020.) Välityömarkkinoilla tarkoitetaan kaikkia työllisyyspalveluita työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä. Esimerkiksi palkkatukityöllistyminen, työkokeilu, koulutus, kuntouttava työtoiminta, valmennus, ym. luetaan välityömarkkinaksi. (Taidonpolku 2019; VATES 2019.)

Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksen mukaan (2019) marraskuussa 2019 Suomessa oli 228 600 työtöntä työnhakijaa ja avoimia työpaikkoja TE-toimiston kautta oli 110 900. 9 700 avoimena ollutta työpaikkaa täytettiin marraskuun 2019 aikana, joista n. 1/3 oli TE-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautuneita. 51 700

työpaikkailmoitusta poistettiin koska hakuaika oli päättynyt, tai oli tullut jo tarpeeksi hakijoita, 1 700 työpaikkaa peruutettiin ja 1 000 työpaikkaa ei pystytty täyttämään. Marraskuun lopussa oli edelleen avoinna 51 100 työpaikkaa. (TEMtyöllisyyskatsaus 2019.)

Taulukko 2. Avoimet työpaikat Suomessa marraskuu 2019.

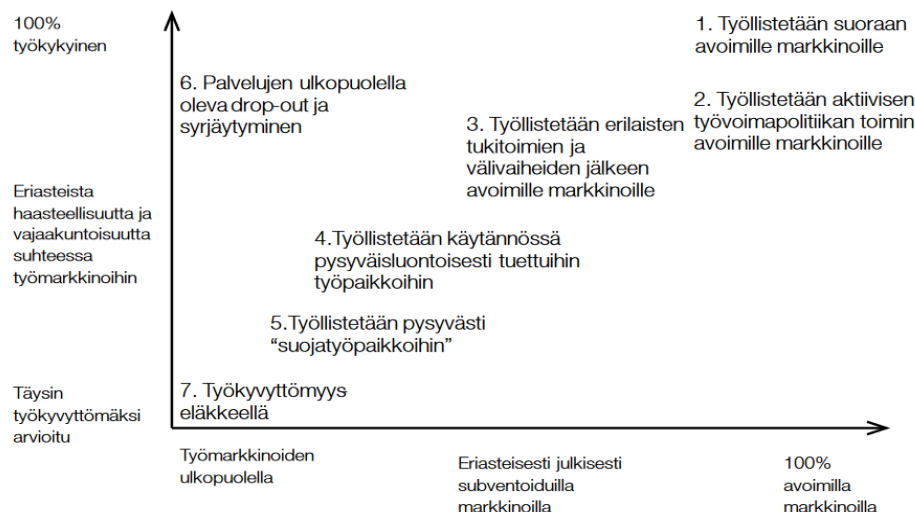
Avoimet työpaikat yhteensä	51 128
Joista yli kuukauden avoinna olleet	17 823
Joista yli 2 kuukautta avoinna olleet	10 625

Työttömyyden rakennetta hahmotettava kokonaisuutena, ja työvoiman kohtaanto-ongelma liittyy vahvasti tähän. Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan eroja työn tarjonnan ja kysynnän välissä. Merkittävät kohtaanto-ongelmat työmarkkinoilla aiheuttavat suuria työttömyyskustannuksia, jos työttömät työntekijät eivät löydä sopivaa työpaikkaa, ja toisaalta työmarkkinoiden kasvu hidastuu, jos työnantajat eivät pysty täyttämään avoimina olevia työpaikkoja. Syyt kohtaanto-ongelmiin ovat moninaiset. Esimerkiksi aluekohtaiset erot työpaikkatarjonnassa, työnhakijoiden koulutus ei vastaa työnantajien vaatimuksia tai osaaminen on vanhentunutta, tai työnhakijan alentunut työkyky, ja työelämän korkeat vaatimustasot vaikuttavat kaikki kohtaantotilanteeseen. (Eduskunta 2016; Koulutus 2019; Ammattibarometri 2019.)

Vaikeassa tai heikossa työmarkkina-asemassa oleva henkilö on liikkuva käsite joka kattaa mm. pitkäaikaistyöttömät, ikääntyneet työttömät, vajaakuntoiset työnhakijat, osatyökykyiset työnhakijat, NEET-nuoret, mielenterveys- ja päihdekuntoutujat, maahanmuuttajat ja vammaiset henkilöt (Arnkil ym. 2012). NEET-nuoret (Not in Education, Employment or Training) eivät ole tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa, töissä eivätkä kurssikoulutuksessa (Tilastokeskus 2020). Vajaakuntoisella henkilöllä tarkoitetaan ihmistä, jolla on lääketieteellisesti todettu vamma, sairaus tai vajavuus, joka huomattavasti vähentää mahdollisuuksia saada työtä tai suoriutua työtehtävistä. (Vuokko ym. 2011.) Osatyökykyisyys on epämääräinen käsite, mutta liittyy yleensä työntekijän mahdollisuuksiin selviytyä täysin työpaikan asettamista vaatimuksista. Osatyökykyisyys liittyy siis tiettyyn työkuvaan. (Pakarinen 2016.) Sanastokeskuksen uusin sosiaali-, terveys- sekä työ- ja

elinkeinoalojen yhteisten palvelujen sanaston (Sanastokeskus 2020, 21) mukaan suositellaan kuitenkin osatyökyisten käsitteen käyttöä.

Arnkil ym. (2016, 14-19) toteavat, että eriasteiset haasteet työllistymisessä korreloivat työllistymispolkujen ja työllistymistä varten tarvittavien tukitoimien kanssa, kuten kuvio 4 osoittaa. Täysin työkyvyttömäksi todetun ja täysin työkykyisen henkilön välissä on liikkuva skaala, joka antaa suuntaviivoja tarvittaviin työllistymispalveluihin, mutta ei ole yksiselitteinen: sosiaalinen tilanne, koulutustaso, sosiaaliset taidot, avoimet työpaikat ym. vaikuttavat työllistymiseen ja tarvittavaan tukeen ja on otettava huomioon vaikeasti työllistyvien työllistymistä edistävissä toiminnoissa. (Saikku 2018, 15-18.) Työmarkkinoiden lohkoutumisen teorian mukaan erilaiset segmentit voivat olla hyvin suljettuja, ja liikkuminen segmenttien välillä on usein haastavaa. (Encyclopedia 2020.)



Kuvio 4. Eriasteiset tuetut työmarkkinat ja työllistymishaasteet. (Arnkil ym. 2012, 16.)

Kun verrataan työikäisten ikärakennetta työtä vailla olevien ikärakenteeseen, havaitaan että yli 50-vuotiaita työttömiä työnhakijoita on 38,5% koko työikäisestä väestöstä, mutta heidän työttömyysaste on 6,6 prosenttiyksikköä enemmän, kuin ikäryhmän suhteellinen osuus koko väestöstä (32%). Alle 25-vuotiaista taas työttömänä on 11,7%, mikä taas on 6,3 % vähemmän verrattaessa saman ikäryhmän työikäisten määrään. Pitkäaikaistyöttömiä, eli yli vuoden työttöminä olleita, on 26,7 % koko työttömien määrästä, ja heistä vähän alle puolet ovat olleet yli 2 vuotta työttöminä. (TEMtyöllisyyskatsaus 2020; Findikaattori 2020; Tilastokeskus 2020.) Suhteellisesti yli 50-vuotiaiden työllistyminen osoittautuu olevan haastavaa.

Taulukko 3. Työttömyyden rakenne marraskuu 2019.

	Työttömät		Työikäiset
Yhteensä	228 581	100 %	3 430 848
Työttömät naiset	95 770	41,9 %	
Työttömät miehet	132 811	58,1 %	
Alle 25-vuotiaat työttömät	26 648	11,7 %	18 %
Yli 50-vuotiaat työttömät	87 915	38,5 %	32 %
Pitkäaikaistyöttömät	61 106	26,7 %	
Rakennetyöttömät	135 451	59,3 %	
Ulkomaalaiset työttömät	22 837	10 %	

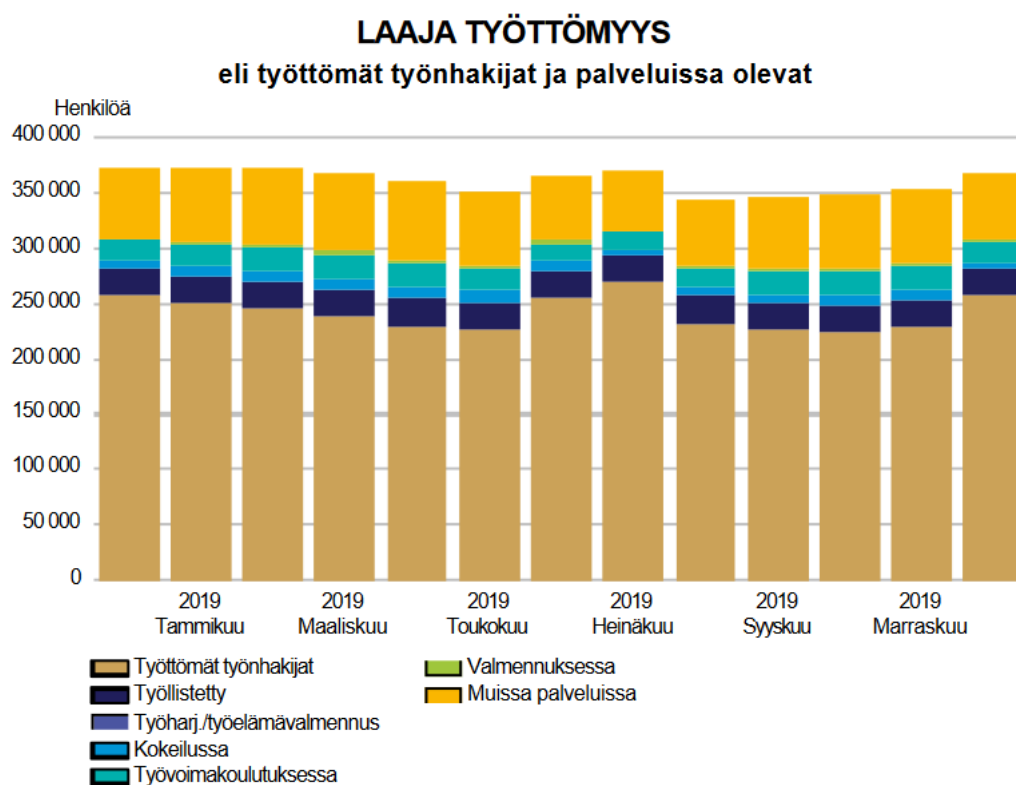
Rakenteellinen työttömyys mitataan laskemalla yhteen pitkäaikaistyöttömyyden, rinnasteiset pitkäaikaistyöttömyyteen, työvoimapalveluiden jälkeen työttömiksi jääneet, toistuvaistyöttömyyden ja työvoimapalveluissa toistuvasti käyvien henkilöiden määrät. Rinnasteiset pitkäaikaistyöttömät ovat olleet 12 kuukautta työttömänä viimeisessä 16 kuukauden aikana. (Findikaattori 2020.)



Kuvio 5. Rakennetyöttömät 2006 - 2019, kuukausien keskiarvot. (Findikaattori 2020.)

Aktivointiaste on tilastokeskuksen määritelmän mukaan aktiivisen palveluiden piirissä olevien osuus laajan työttömyyden määrästä. Laajalla työttömyydellä tarkoitetaan

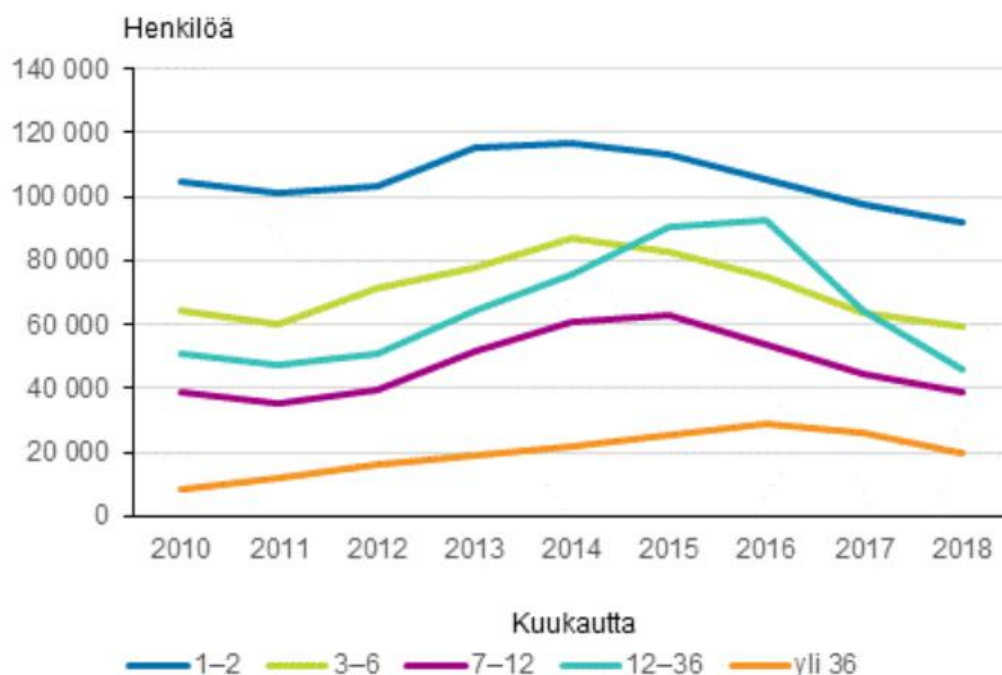
työttömien työnhakijoiden ja palveluissa olevien henkilöiden yhteenlaskettua määrää. Aktiivisen palveluiden piirissä olevat ovat kuntouttavassa työtoiminnassa, opiskelevat omaehtoisena työmarkkinatuella, ovat valmennuksissa, työllistyneet vuorotteluvapaa-työpaikkaan, työ- tai koulutuskokeilussa TE-toimiston kautta tai ovat työllistetty palkkatuella. (Tilastokeskus 2020.) Vuoden 2019 aktivointiaste Suomessa oli 33,3 %, eli tasan kolmasosa työttömistä henkilöistä on ollut em. palveluiden piirissä. Kokonaisuudessa 4,1 % työvoimasta on ollut em. palvelussa. (Tilastokeskus 2020.)



Kuvio 6. Laaja työttömyys 2019. (TEMtyöllisyyskatsaus 2020.)

Kuten aiemmin mainittu, työllisyysasteen nostaminen on yhteiskunnallinen tavoite. Työpaikkojen luomisen lisäksi on arvioitava kenelle tarjotaan minkäkinlaista palvelua. Kuvio 7 osoittaa, että suurin osa työttömistä työllistyvät suhteellisen nopeasti työttömäksi jään jälkeen. Työttömyyden pitkittyessä työllistyminen vaikeutuu huomattavasti (Tilastokeskus 2019; SOSTE 2019) ja aiemmin kuvattu vaikeassa-työmarkkina-asemassa olevien työllistyminen ei ole itsestäänselvyys. Suomessa on enemmän kuin tuplasti rakennetyöttömiä kuin pitkäaikaistyöttömiä (Findikaattori 2020), ja ikääntyneiden työllisyysaste on nousussa, mutta yli 50-vuotiaat ovat edelleen yliedustettuina työttömyystilastoissa. Myös pitkäaikaissairana olevat ja osatyökykyiset, joita on tilastokeskuksen (2020)

mukaan yhteensä n. 30 000 henkilöä, tuovat haasteita työllistymistä edistävien palvelun kehittämiseen.



Kuvio 7. Vuoden lopussa työttömänä olevien määrä työttömyyden keston mukaan 2010-2018. (Tilastokeskus 2020.)

2.1.3 Työttömyys Kirkkonummella

Kirkkonummella oli vuonna 2019 keskimääräisesti 1 335 henkilöä vailla työtä, josta 433 on ollut yli vuoden työttömänä TEM:in työnvälitystilaston mukaan. Työttömyys kokonaisuudessaan ja erityisesti pitkäaikaistyöttömyys ovat kansallisen ja maakunnallisen trendin mukaan laskenut viime vuosina, kuten taulukko 4 osoittaa.

Taulukko 4. Keskimäärä per kuukausi työttömien ja pitkäaikaistyöttömien määrä Suomessa, Kirkkonummella ja Uudellamaalla 2015 - 2019. Työnvälitystilasto. (TEMtyöllisyyskatsaus 2020.)

	Työttömät			Pitkäaikaistyöttömät		
	KOKO MAA	Kirkkonummi	Uusimaa	KOKO MAA	Kirkkonummi	Uusimaa
2015	351 872	1 899	93 828	109 313	760	33 632
2016	348 767	2 020	95 756	123 737	927	39 405
2017	303 406	1 728	84 748	104 800	736	32 878

2018	255 883	1 466	73 988	76 331	544	24 277
2019	240 379	1 335	70 693	63 330	433	22 092

Vuonna 2019 aktivointiaste Kirkkonummella oli 31,0%, mikä on 2% vähemmän kuin kansallisen aktivointiaste. (Tilastokeskus 2020.) Samana vuonna on ollut keskimäärin 224 vapaata työpaikkaa kuukaudessa, ja työpaikkaomavaraisuus on ollut 2017 tilastokeskuksen mukaan 60,1. Työpaikkaomavaraisuus kertoo kunnan alueella työssä olevan henkilöiden määrän suhteesta kunnassa asuvan työllisen työvoiman määrään. Jos luku on alle 100, niin kunnan alueella ei ole tarpeeksi työpaikkoja kuntalaisille, vaan työhön on laskennallisesti lähdettävä myös toiseen kuntaan. (Tilastokeskus 2020; Huhta 2014.)

Vuonna 2019 Kirkkonummella oli keskimäärin 32 alle 20-vuotiasta, ja 138 alle 25-vuotiasta työtöntä työnhakijaa. 545 työtöntä työnhakijaa oli yli 50-vuotta, ja palkkatuella työllistettyjä oli keskimäärin 137 henkilöä kuukausitasolla. 101 Kirkkonummella asuvaa työtä vailla olevaa henkilöä oli TE-toimiston tiedon mukaan vammaisia tai pitkäaikaissairaita. (Tilastokeskus 2020.)

2.2 Palkkatukityöllistyminen

Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämiseksi on kehitetty harkinnanvarainen taloudellinen tukimuoto, jossa TE-toimiston palkkatukiyksikkö myöntää työnantajille palkkatukena määrätyn osuuden palkkauskustannuksista määritellylle ajanjaksolle. Palkkatukityöllistyminen tavoittelee työttömän työnhakijan ammatillisen osaamisen parantamista, ja edistää työtä vailla olevan henkilön siirtymistä välityömarkkinan kautta avoimille työmarkkinoille. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012.) Palkkatukityö kuuluu laajempaan välityömarkkinakäsitteeseen. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (JTYP-laki) 7. luku käsittelee muun muassa palkkatuen tarkoitusta, palkkatuen myöntämisen edellytyksiä, määrää ja enimmäiskestoja. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012; Uudenmaan TE-Toimisto 2019; Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.) Keskeinen ajatus palkkatuen myöntämiseksi on, että tarkistetaan sekä työnantajan että työntekijän edellytykset.

TE-Toimisto voi myöntää palkkatukea kaikille työnantajille, lukuun ottamatta valtiolle, jotta se ei vääristä kilpailua. Työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, ja työnantajan tulee hoitaa kaikki lakisääteiset velvoitteet, kuten vakuutukset ja

verojen maksaminen. (TEM 2020.) Työnantaja hakee palkkatukea TE-toimistolta ennen työsuhteen alkamista verkosta tai paperilomakkeella. (TE-Toimisto 2020.) Vuonna 2019 elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle palkkatuen enimmäismäärä on 1400€ per kuukausi per työntekijä ja yhdistyksille, säätiöille tai rekisteröidyille uskonnollisille yhdyskunnille (lukuun ottamatta Suomen evankelis- luterilaista kirkkoa ja Suomen ortodoksista kirkkoa) maksetaan enimmillään 1800 € kuukausittain työntekijää kohden. Yhdistysten, säätiöiden ja rekisteröityjen uskonnollisten yhdyskuntien palkkatuen määrä on aina 100 % (muille se on 30, 40 tai 50 % palkkauskustannuksista) korkeintaan 65 % työehtosopimuksen mukaiseen työaikaan saakka. Yli 65 % työajan ylimenevään osaan ei palkkatukea voi saada. (TE-palvelut 2019.)

Työnantajan saama palkkatuki työntekijän palkkaamista varten perustuu työntekijän työkykyyn, työttömyyden pituuteen ja ammatillisen osaamisen puutteisiin.

2.2.1 Vamma tai sairaus

Palkkatukea voidaan myöntää jos henkilön vamma tai sairaus pysyvästi, tai pysyväisluonteisesti, alentaa työntekijän tuottavuutta kyseisissä työtehtävissä. TE-toimisto tarvitsee tiedon työnhakijan työkyvystä, esim. lääkärin kirjoittama B-lausunto työnhakijan osatyökykyisyydestä, jotta TE-Toimisto voi arvioida osatyökykyisen työkyvyn vaikutusta työtehtävän suorittamiseen. Jos palkkatukea haetaan tämän perusteella, ei työttömyyden kestolla ole merkitystä. Tällöin palkkatukea voidaan myöntää enintään 50 % palkkauskustannuksista ja enintään 24 kuukautta kerrallaan. (TE-palvelut 2019.)

2.2.2 Ammatillisen osaamisen puute

Jos työnantaja hakee palkkatukea työttömän ammatilliseen osaamiseen olevien puutteiden perusteella, tai työttömyyden keston perusteella, määritellään palkkatuen määrä ja kesto. Jos työttömyyttä on kestänyt alle vuoden, palkkatuki on enintään 30 % palkkauskustannuksista ja palkkatuetun jakso voi kestää enintään 6 kuukautta. Jos työttömyys on kestänyt yli vuoden, tai 12 kuukautta edellisen 14 kuukauden aikana, voidaan maksaa 40 % palkkauskustannuksista enintään 12 kuukauden ajan, ja jos työttömyys on kestänyt yli kaksi vuotta, 50 % palkkauskustannuksista maksetaan aiemmin mainittujen enimmäismäärien mukaan enintään 12 kuukautta.

Taulukko 5. Palkkatuki työttömyyden keston perusteella.

Työttömyyden kesto	Palkkatuki (% palkkauskustannuksesta)	Palkkatuetun jakson kesto (enintään)
Alle vuoden	30 %	6 kk
12 kk 14 kk:n aikana	40 %	12 kk
Vähintään 24 kk 28 kk:n aikana	50 %	12 kk

Poikkeustilanne koskee 60-vuotta täyttäneitä ja vähintään 12 kuukautta työttömänä olleita henkilöitä. Heille myönnetään ensimmäiset 12 kuukautta palkkatukea yllä olevan taulukon mukaan (Taulukko 5), ja seuraavat 12 kuukautta työnantaja voi saada tukea 30 % palkkauskustannuksista. Palkkatuettu jakso on siis heidän kohdallaan enintään 24 kuukautta. (TE-palvelut 2019.)

Oppisopimuskoulutuksessa pääosa opinnoista järjestetään työpaikalla, ja täydennetään teoreettisilla opinnoilla oppilaitoksessa. Jos työnantajan palkkaama työtä vailla oleva henkilö täyttää palkkatukikriteerit ja osallistuu oppisopimuskoulutukseen, niin palkkatukijakso kestää koko oppisopimuskoulutuksen ajan. Jos palkkatukea on myönnetty ammatillisen osaamisen puutteen perusteella, ensimmäiset 12 kuukautta palkkatukea maksetaan Taulukko 5:n mukaan ja oppisopimuskoulutuksen loppuajalta maksetaan 30 % palkkauskustannuksista, paitsi jos palkkatukea on myönnetty vamman tai sairauden perusteella, jolloin palkkatuki on koko oppisopimuskoulutusjakson aikana 50 % palkkauskustannuksista. (TE-palvelut 2019.)

2.3 Työmarkkinatuen kuntaosuus – yleisesti sekä Kirkkonummella

Kansaneläkelaitos (Kela) maksaa työttömille työnhakijoille työttömyysetuutena työmarkkinatukea, jos hakijalla ei ole oikeutettu ansio- tai peruspäivärahaan ja eikä hänellä ole

työvoimapolitiittista estettä työmarkkinatuen maksamiseen (Kela 2017). Työvoimapolitiittinen este työmarkkinatuen saamiseksi muodostuu jos henkilö ei täyttä laissa määriteltyjä kriteereitä olla oikeutettu työmarkkinatukeen. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012.) Kunnat ja valtio jakavat passiivisen työmarkkinatuen rahoituksen, ja perusajatuksena kunnat maksavat suurenevaa osuutta riippuen siitä, kuinka kauan työttömyys on jatkunut alla oleva taulukon mukaan (Taulukko 4). Passiivisella työmarkkinatuella tarkoitetaan tukea mitä maksetaan, kun työtön työnhakija saa työmarkkinatukea mutta ei osallistu työttömyysturvalain 1. luku 5 § mukaan määriteltyyn työllistymistä edistävään palveluun, kuten esim. työkokeiluun tai kuntouttavaan työtoimintaan. (TEM 2014.) Kela maksaa aina ensin työttömille työnhakijoille työmarkkinatuen ja laskuttaa työttömän kotikunnalta työttömyyden perusteella maksetun työmarkkinatuen kuntaosuuden aina kerran kuussa jälkikäteen, jos kuntalainen on saanut työmarkkinatukea yli 300 päivää. Kun työtön työnhakija on saanut työmarkkinatukea 300 – 999 päivää, kotikunta rahoittaa 50 % työmarkkinatuesta ja kun hän on saanut tukea yli 1000 päivää, niin kunta joutuu rahoittamaan tuesta 70 %. (Kela 2019.) Jos henkilö on aktiivisella työmarkkinatuella, eli on osallistunut työllistymistä edistävään palveluun ja saanut työmarkkinatukea sillä ajalla, niin kuntaosuutta ei laskuteta, vaan valtio rahoittaa työmarkkinatukea kokonaisuudessaan. (Kela 2019; Työttömyysturvalaki 1290/2002).

Taulukko 6. Passiiviaikaisen työmarkkinatuen rahoitusosuudet.

Työmarkkinatukipäivät	Valtio	Kotikunta
0 – 299	100 %	0 %
300 – 999	50 %	50 %
1000 +	30 %	70 %

Kirkkonummen kunnan kuntaosuus passiivisesta työmarkkinatuesta vuonna 2019 oli 2 194 682 €, mikä vastaa n. 0,7 % Kirkkonummen kunnan koko vuoden toimintakuluista. (Kirkkonummi 2019.) Ilman Kirkkonummen kunnan järjestämää työllistymistä edistävää palvelua kuntaosuutta olisi ollut 2 787 745 €, eli 593 071 € enemmän. Vuonna 2019 kuukausittain keskimäärin 446 henkilöä oli saanut työmarkkinatukea yli 300 päivää passiivisajalla, ja heistä 207 henkilöä yli 1000 päivää.

3 KIRKKONUMMEN KUNNAN TYÖLLISTYMISPALVELUN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

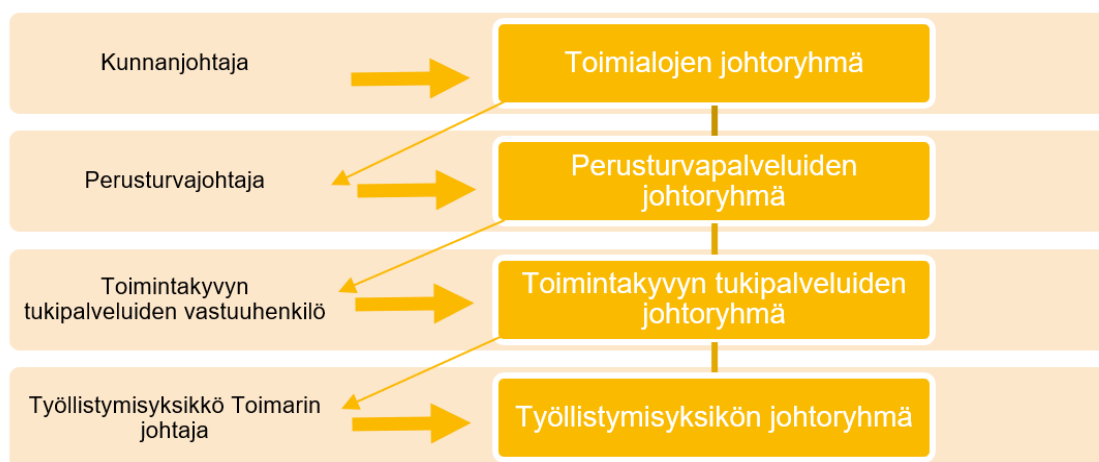
3.1 Työllistymistä edistävät palvelut

TE-palveluiden (2020) mukaan työllistymistä edistäviä palveluita ovat työnhaku- ja uravalmennus, työkokeilu, koulutuskokeilu, työvoimakoulutus, omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tuettuna, maahanmuuttajan tuettu omaehtoinen opiskelu ja kuntouttava työtoiminta. TE-toimisto ostaa työnhakuvalmennuksia (1 – 10 päivää kestävä valmennus työnhakuasioissa) ja uravalmennuksia (enintään 40 päivää vuoden aikana per asiakas, valmennus ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkeyttämiseksi) yksityisiltä palveluntuottajilta kilpailutusten perusteella. Työ- ja koulutuskokeiluiden tarkoituksena on kokeilla tiettyjä työtehtäviä tai opiskelulinjaa, ja työtön tekee sopimuksen tästä TE-toimiston kanssa. Työkokeilu suoritetaan työpaikalla, koulutuskokeilu oppilaitoksessa. Työvoimakoulutus on TE-toimiston järjestämää koulutusta, kun taas omaehtoinen opiskelu on oppilaitosten järjestämää, mutta TE-toimiston hyväksymä työllistymistä edistävä keino työtömälle työnhakijalle. Edellä mainitut työllistymistä edistävät palvelut ovat siis TE-toimiston palveluita, kun taas kuntouttava työtoiminta on kunnan järjestämää palvelua. Kuntouttavasta työtoiminnasta on kirjoitettu enemmän myöhemmin tässä opinnäytetyössä.

3.2 Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimari

3.2.1 Organisaatio

Kirkkonummen kunta on operatiivisesti jakaantunut neljään toimialaan: konsernihallinto, sivistys- ja vapaa-aikapalvelujen toimiala, kuntatekniikan toimiala ja perusturvapalveluiden toimiala. Kirkkonummen kunnan perusturvapalvelujen toimialan alla toimii toimintakyvyn tukipalvelut, joihin kuuluu vammais-, mielenterveys- ja päihde- sekä kuntoutuspalveluiden lisäksi myös työllistymisyksikkö Toimari. (Kirkkonummen kunta 2016.)



Kuvio 8. Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimarin operationaalisen johtoryhmän kuvaus.

Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimarissa työskennellään pääsääntöisesti pitkään työtä vailla olevien ihmisten kanssa. Asiakkuuden aikana yleiset tavoitteet ovat työllistymisen esteiden havainnointi ja poistaminen tai vähentäminen, työkyvyn arviointi, kuntoutuksen suunnittelu sekä toteutus palveluohjauksen menetelmin. Kuntoutuksen päämäärä on työllistymisyksikön näkökulmasta ensisijaisesti asiakkaiden työllistyminen. Toimari tarjoaa asiakkailleen työllistymistä edistävinä palveluina kuntouttavaa työtoimintaa, TYP-toimintaa (Työllistymistä edistävä monialainen YhteisPalvelu), terveystarkastuksia, työkyvyn arviointia, terveyssosiaalityötä sekä tuettua työllistymistä. (Kirkkonummen kunta 2018.)

Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttava työtoiminta on Toimarin vanhin ja isoin osa-alue ja sitä toteutetaan pääsääntöisesti toiminnallisissa pajoissa sekä työharjoitteluna kunnan eri toimipisteissä. Työtoiminnan kautta pyritään minimoimaan tai poistamaan työllistymistä haittaavia esteitä, sekä parantamaan ja ylläpitämään asiakkaan työkykyä. (Kirkkonummen kunta 2018.) Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 säättää toiminnan järjestämiseen liittyvät asiat ja astui voimaan 2001, jolloin Kirkkonummen kunta perusti Toimarin ja alkoi tarjoamaan kuntouttavaa työtoimintaa kuntalaisille.

Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu: TYP

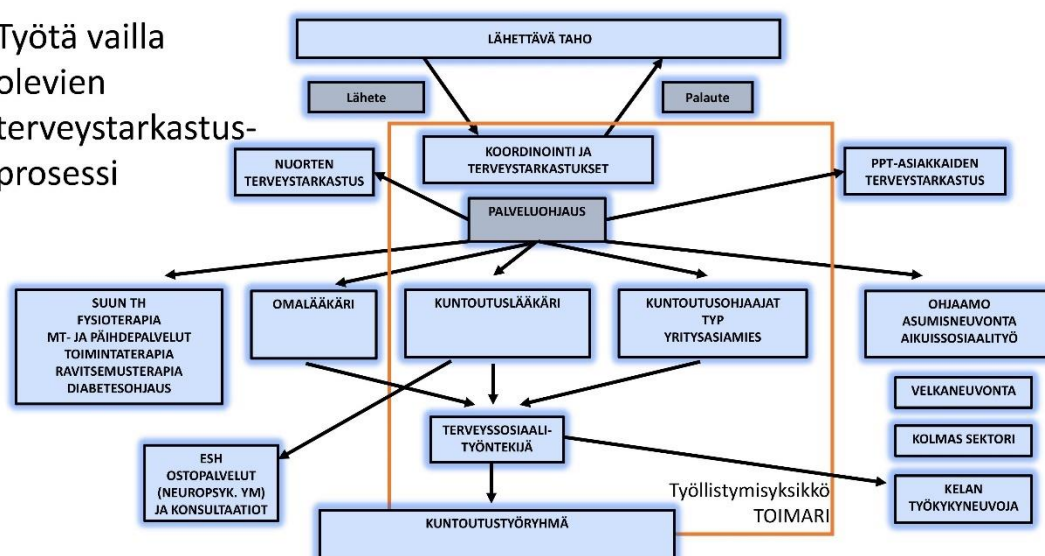
Työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa TE-toimiston, työllistymisyksikkö Toimarin ja Kelan työntekijät arvioivat ja suunnittelee yhdessä asiakkaan kanssa

työllistymisprosessin etenemisestä ja tarjoavat asiakkaalle hänelle sopivia palveluita, sekä tekevät yhdessä monialaisen työllistymissuunnitelman (TE-toimisto 2018). Kirkkonummen kunta kuuluu Länsi-Uudenmaan TYP-verkostoon, johon kuuluu Kirkkonummen lisäksi Hanko, Inkoo, Karkkila, Lohja, Raasepori, Siuntio ja Vihti. Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (1369/2014) säättää TYP-toimintaa. TYP-palvelu Kirkkonummella perustuu vastaanottotoimintaan, jossa asiakas, työllistymisyksikkö Toimarin työntekijä ja TE-toimiston asiantuntija arvioivat yhdessä asiakkaan palveluntarpeita ja tekevät suunnitelman, tarvittaessa konsultoiden myös Kelan työkykyneuvojaa. (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014; Kirkkonummi 2019.)

Työkyvyn arviointi

Työtä vailla olevien terveystarkastusprosessia on viimeiset vuodet hiottu ja myös resursseja tähän on lisätty. Työkyvyn kartoittaminen ja työkykyä edistävien lääkinnällisten toimenpiteiden toteuttaminen edesauttavat työtä vailla olevien hyvinvointia ja työllistymismahdollisuuksia. (STM 2018; Kirkkonummen kunta 2018.) Kunnan on tarjottava työtä vailla oleville kuntalaisille maksuton terveystarkastus, joita suorittaa Toimarin oma terveydenhoitaja, ja joka tarvittaessa ohjaa asiakkaan eteenpäin lääkäriin tai kuntoutuslääkärille. Alla oleva prosessikuvaus selittää työkyvyn arvioinnin ja terveystarkastuksen moniulotteisuutta. Kuten TEM:in työnvälitystilasto näyttää (2019), 1/4 pitkään työtä vailla olevista henkilöistä on vamma tai pitkäaikainen sairaus joka vaikuttaa työllistymiseen, joten jatkokolkujen suunnittelua varten työkyvyn arviointi on olennainen askel kuntoutussuunnittelussa. (TEMtyöllisyyskatsaus 2020; Lagerqvist & Verbrugghe 2019.)

Työtä vailla olevien terveystarkastusprosessi



Kuvio 9. Työtä vailla olevien terveystarkastusprosessikuvaus Kirkkonummella. (Lagerqvist & Verbrugghe 2019.)

Terveyssoseaalityö

Terveyssoseaalityö on vuonna 2017 liitetty Toimariin, mutta terveystarkastuksen perustehtävä on paljon laajempi kuin vain työllistyminen (Railio 1.3.2018). Asiakkaiden kuntoutusta, elämänhallinnan ja työ- sekä toimintakyvyn parantamista suunnitellaan yhteistyössä kunnan terveys- ja sosiaalipalveluiden, Kelan ja erikoissairaanhoidon kanssa. (Heinonen ym. 2018.)

Tuettu työllistyminen

Välityömarkkinakonseptin ja kuntoutuksen jatkopolun kehittämisen vuoksi Toimari on jo monena vuonna tarjonnut asiakkailleen myös määräaikaista palkkatuettua työsuhteita yhteistyössä kunnan eri yksiköiden kanssa. Työllistymisyksikkö Toimari hoitaa muun muassa kunnan ulkoalueita, remontoi kunnan omistamia kiinteistöjä sekä hoitaa aterian- ja kauppapalveluita ikäihmisille. (Railio 1.3.2018.) Vuodesta 2017 lähtien on Toimariin palkattu projektityöntekijänä yritysasiemies, joka keskittyy työpaikkojen kartoittamiseen ja työkykyisten pitkään työtä vailla olleiden työnhakijoiden työnhakuprosessin ohjaamiseen konkreettiasolla. Kuntouttavan työtoiminnan aikana kartoitetaan yhteistyössä terveydenhoitajan, kuntoutusohjaajan ja työtä vailla olevan asiakkaan kanssa hänen työkykyään, ja valmiutta pärjätä työelämässä, ja jos asiakkaan todetaan olevan työkykyinen, ohjataan hänet yritysasiemiehelle. (Työllistymisyksikkö Toimari 2020.)

Kirkkonummen kunnan talousarviossa on vuodesta 2017 lähtien erikseen varattu työllistymistä edistävää määrärahaa Toimarin budjetoinnin lisäksi. Työllistymistä edistävän määrärahan ensisijainen tarkoitus on työmarkkinatuen kuntaosuuden vähentäminen pitkäaikaistyöttömien työllistymisen menetelmiin. Määrärahoja ovat käytetty yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneiden työllistymiseen kunnan toimialoihin ja Toimarin tehtäväksi on jäänyt etsiä työkykyisiä ehdokkaita. Työkyvyn kartoitukset ja alkuhaastattelut suoritetaan Toimarissa ja työkykyisiä työnhakijoita ohjataan heille sopivaan työpaikkaan kunnan sisällä. Työpaikat ovat palkkatuettuja ja määräaikaista, 36 viikon työsuhteen jälkeen työntekijä on täyttänyt työssäoloehdon ja on oikeutettu työttömyyspäivärahaan (ansiosidonnaista työttömyyskassasta tai peruspäivärahaa Kelalta), mikäli hän jää työttömäksi. Alla oleva taulukko 7 näyttää työllistymistä edistävän budjetoinnin Toimarin ulkopuolella, ja työllistetyille pitkäaikaistyöttömille osoitetut määrärahat. (Kirkkonummen kunta 2018, 2019 ja 2020; Työllistymisyksikkö Toimari 2020.)

Taulukko 7. Työllistymistä edistävä määräraha ja sillä työllistetyt v. 2017 - 2020. (Kirkkonummen kunta 2020.)

Vuosi	Määräraha TA:n mukaan	Työllistetyt henkilöt
2017	153 000 €	19
2018	500 000 €	40
2019	400 000 €	25
2020	620 000 €	

3.2.2 Asiakassegmentointi

Aktivointi ja kuntouttava työtoiminta

Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimarin asiakkaita ovat pääsääntöisesti pitkään työtä vailla olevat työikäiset kuntalaiset. Terveyssozialityöntekijän asiakkaita ovat pienissä määrin myös ikääntyneet vammaiset ja alaikäiset kehitysvammaiset. Asiakkaat ohjautuvat Toimariin TE-toimiston kautta, kunnan terveyst- ja sosiaalipalveluiden lähettämänä, Kelan työmarkkinatuen kuntaosuuslistan kautta sekä ottamalla itse yhteyttä. (Heinonen ym. 2018.) Kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelu, ja aktivointisuunnitelmaa laadittaessa asiakkaan palveluntarpeet käydään läpi ja tarvittavista palveluista sovitaan, ja jos lakiin säädetyt kriteerit kuntouttavasta työtoiminnasta täyttyy, tarpeet

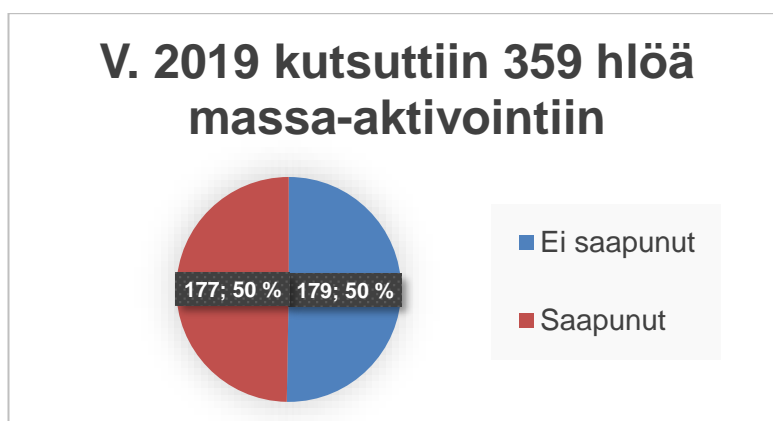
työtoiminnasta kirjataan aktivointisuunnitelmaan. Aktivointisuunnitelman laadintaan osallistuvat työttömän työnhakijan lisäksi kunnan edustaja sekä TE-toimiston vastuuasiantuntija. Aktivointisuunnitelma, tai monialainen työllistymissuunnitelma on tehtävä alla olevan tauluko 6 mukaan. Aktivointisuunnitelman voi tehdä aikaisemminkin, jos palveluntarvetta ilmenee. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001; THL 2019.) Monialaisessa työllistymistä edistävässä yhteispalvelussa aktivointisuunnitelman sijaan tehdään monialainen työllistymissuunnitelma, ja se voi sisältää myös kuntouttavaa työtoimintaa sosiaalipalveluna ja työllistymistä edistävänä palveluna. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001; THL 2019; TYP-laki 1369/2014.)

Taulukko 8. Aktivointisuunnitelman ja monialaisen työllistymissuunnitelman teko: työttömän työnhakijan kriteerit. (THL 2019; Verbrugghe 2020.)

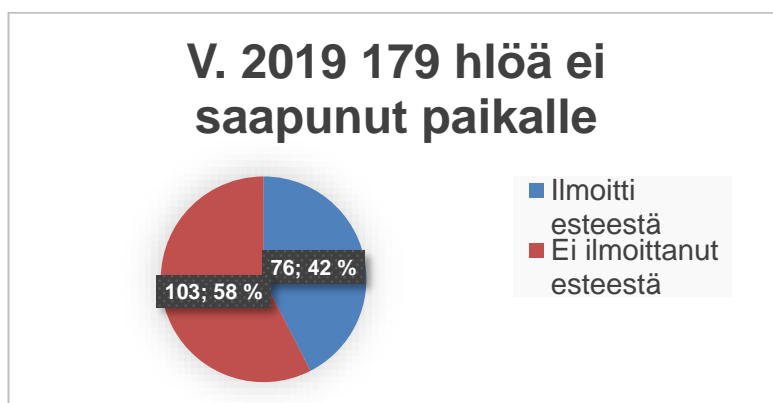
	Alle 25-v	Yli 25-v		
Monialaisen yhteistyön tarve ja	x	x	Monialainen työllistymissuunnitelma	TYP
Työmarkkinatuki 300 pvää	x	x		
Tai työtön 6 kk	x			
Tai työtön 12 kk		x		
Työmarkkinatuella 180 pvää	x		Aktivointisuunnitelma	
Työttömyyspäiväraha päättynyt	x			
Toimeentulotuella 4 kk	x			
Työmarkkinatuella 12 kk		x		
Työttömyyspäivärahan jälkeen työmarkkinatuella 180 pvää		x		
Toimeentulotuella 12 kk		x		

Tieto ehtojen täyttymisestä aktivointi- tai TYP-asiakkuuden alkamisesta saapuu Kirkkonummen kuntaan kolmella tavalla: työmarkkinatuen kuntaosuuden kautta, TE-toimiston kautta ja Kelan toimeentulotukihakemuksia käsittelevän yksikön kautta. Kansaneläkelaitoksen kuukausittainen lasku työmarkkinatuesta sisältää liitteen, josta löytyy 300 – 999 päivää, ja yli 1000 päivää työmarkkinatukea saaneiden työttömien tiedot. Listan mukaiset työttömät työnhakijat kutsutaan yhdessä TE-toimiston asiantuntijan kanssa aktivointisuunnitelmatapaamiseen. TE-toimiston asiantuntijat ottavat itse yhteyttä Toimariin, mikäli heillä on aktivoitavia asiakkaita. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001, 5 §, 27 §.)

Aktivointitapaamiset järjestetään Toimarissa pääsääntöisesti ns. massa-aktivointipäivämenetelmänä. Kirkkonummella ei ole TE-toimistoa, vaan kirkkonummelaisten työttömien työnhakijoiden TE-toimiston asiakkuus on enimmäkseen Leppävaaran toimistolla Espoossa. TE-toimiston vastuuasiantuntijat tulevat Kirkkonummelle massa-aktivointipäiville, johon on kutsuttu 20 – 70 aktivointiehdot täyttävää työtöntä työnhakijaa. Aktivointisuunnitelmia laaditaan kahdessa tai kolmessa huoneessa ja niiden laatimiseen osallistuvat TE-toimiston vastuuasiantuntija, Toimarin kuntoutusohjaaja, sekä työtä vailla oleva henkilö. Vuonna 2019 järjestettiin Toimarissa 7 massa-aktivointipäivää, joihin kutsuttiin yhteensä 359 henkilöä aktivointisuunnitelman laadintaa varten. Alla olevat kuviot 10 ja 11 näyttää miten 50 % kutsuneista ei saavu paikalle, ja heistä 42 % ilmoittivat etukäteen esteestä. Yli neljäsosa kaikista kutsutuista henkilöistä jättää tulematta, eikä ilmoita esteestä lainkaan. Tämä on osoitus siitä, että pitkään työtä vailla olevien henkilöiden aktivointi ja palvelutarpeen arvioinnin tekeminen ei ole selviö. (Työllistymisyksikkö Toimari 2020.)



Kuvio 10. Saapunut / ei saapunut aktivointitapaamiseen.



Kuvio 11. Ilmoittanut esteestä / ilmoittamattomat poissaolot aktivointitapaamiseen.

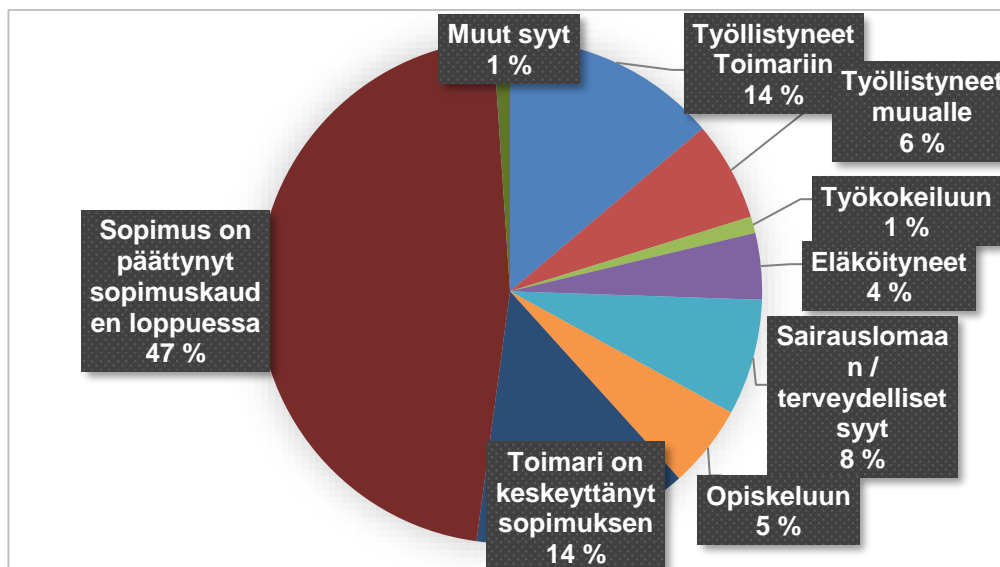
Palvelutarpeita kirjataan aktivointisuunnitelmaan tai työllistymissuunnitelmaan. Työllistymissuunnitelma tehdään, jos työtä vailla oleva henkilö ei tarvitse Toimarin tai muita kunnan tarjoamia sosiaali- ja terveystalveluita. Vuonna 2019 massa-aktivointipäivien aikana liki 60 % tarvitsi kunnan palveluita (kuvio 12), kuten kuntouttavaa työtoimintaa, terveystarkastusta tai työkyvyn arviointia, yritysasiamiehen palveluita, päihde- tai mielenterveyspalveluita. 65 henkilöä ohjattiin massa-aktivointipäivien aikana kuntouttavaan työtoimintaan.



Kuvio 12. Aktivointi- ja työllistymissuunnitelmien määrät massa-aktivointipäivien aikana.

Vuonna 2019 165 uutta asiakasta aloitti Toimarin järjestämässä kuntouttavassa työtoiminnassa, ja vuoden aikana 231 eri asiakasta osallistui kuntouttavaan työtoimintaan, mikä on kuukausitasolla keskimäärin 97,5 asiakasta. Muutoin kuin massa-aktivointipäivien aikana aktivoiduille asiakkaille on laadittu aktivointisuunnitelma aikuissosiaalityössä tai Toimarissa massa-aktivointipäivien ulkopuolella. Myös monialaisen yhteispalvelun työllistymissuunnitelmien kautta ohjautui asiakkaita kuntouttavaan työtoimintaan. (Työllistymisyksikkö Toimari 2020.)

Vuonna 2019 94 asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan jakso Toimarissa päättyi. Kuvio 13 näyttää lopettamisen syyt.



Kuvio 13. 94 päättyneiden kuty-jaksojen syyt v. 2019 (Työllistymisyksikkö Toimari 2020)

Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu – TYP

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014 ohjaa TYP toimintaa, ja Kirkkonummi kuuluu, kuten aiemmin todettu, Länsi-Uusimaan TYP-verkostoon. Asiakkaat ovat työtä vailla olevat kirkkonummelaiset, joilla on monialaisia palveluntarpeita. Objektiiiset kriteerit TYP-asiakkuutta varten ovat selkeät, mutta monialainen palveluntarve on subjektiivinen. Yleinen käsitys on, että työllistymistä edistetään yhteensovittamalla Kelan, TE-toimiston ja kunnan palveluita (Kuntaliitto 2019). TYP-lain 3 § säättää kolmen kuukauden kartoitusjakson monialaisen palveluntarpeen arvioinnista tätä varten. TYP-asiakkuus päättyy, jos osapuolet arvioivat, ettei ole enää monialaista palveluntarvetta (TYP-laki 1369/2014 6 §) ja Länsi-Uudenmaan TYP:in johtoryhmä on linjannut vielä erikseen, että asiakkuudet eivät saa kestää kahta vuotta kauempaa (TYP-JORY 2019) eikä TYP-asiakkaiden työttömyys ei ole saanut kestää yli 1000 päivää. (TYP-JORY 2018.)

Helmikuussa 2020 Kirkkonummen TYP:ssä oli 150 aktiivista asiakasta ja 20 kartoitusjaksolla. Aktiivisista asiakkaista 24 oli kuntouttavassa työtoiminnassa. (Työllistymisyksikkö Toimari 2020.) TYP-johtoryhmän ohjaus asiakkuuden pituudesta ja työttömyyden kestosta antaa ymmärtää, että TYP-asiakkaat tarvitsevat monialaisia palveluita, mutta heidän matka työmarkkinoille ei ole niin pitkä.

TYP-asiakkaita voidaan ohjata kuntouttavaan työtoimintaan lyhyemmälle työkyvyn arviointi- tai kartoitusjaksolle, muttei ole johtoryhmän asettamien kriteerien mukaista jos

asiakas on pitkään kuntouttavassa työtoiminnassa. Jos asiakas tarvitsee pidempiaikaista jaksoa kuntouttavassa työtoiminnassa, hän ei kuulu TYP-asiakkuuden piiriin. (TYP-JORY 2020.)

Kuntaosuuslista

Edellä mainitun työmarkkinatuen kuntaosuuslaskun mukana tulleen liitteen perusteella Toimari saa tiedon kaikista yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneista kuntalaisista, tarkoituksena arvioida heidän palveluntarpeitaan työllistymisen näkökulmasta (Kela 2019). Kuten aiemmin mainittu, vuonna 2019 on ollut keskimäärin 446 henkilöä ns. kuntaosuuslistalla joka kuukausi. Tietokanta elää, kun uusia nimiä ilmestyy listalle joka kuukausi, ja henkilöitä poistuu listalta heidän työllistyessään, aloittaessa työllistymistä edistävässä palvelussa, henkilöiden lähtiessä opiskelemaan, tai eivät enää ole syystä tai toisesta oikeutettu työmarkkinatukeen. Kuntaosuuslistan mukaan työttömiä henkilöitä kutsutaan systemaattisesti käymään palvelutarpeen arviointia varten, ja joulukuu 2019 heistä oli tavattu n. 80 %. (Työllistymisyksikkö Toimari 2020.)

Yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneiden aktivointitoiminpiteet ovat kunnalle taloudellisesti merkittävä asiaa, koska kunta ei maksa osuutta työmarkkinatuesta henkilön osallistuessa työllistymistä edistävään toimintaan, kuten esimerkiksi kuntouttavaan työtoimintaan. Kutsumalla heitä käymään, voidaan henkilöt ohjata palvelutarpeen arvioinnin perusteella oikeaan palveluun, ja mahdollisesti henkilö poistuu listalta. Työkyvyn arviointi on tässä mielessä olennainen asia, koska työmarkkinatuen hakeminen edellyttää, että henkilö hakee kokoaikatyötä, ja on työmarkkinoille käytettävissä. Kuten aiemmin todettu, kolmasosalla pitkään työtä vailla olevista henkilöistä on terveydellisiä esteitä työllistymiseen. Jollei työttömän työkykyä ei ole kartoitettu kunnolla, työttömän työnhakijan statuksen sijaan henkilön saattaisi kuulua olla esimerkiksi sairauslomalla tai työkyvyttömyyseläkkeellä. (STM 2018.)

Kela lähettää työllistymisyksikkö Toimariin kerran kuussa myös listan, jossa on 200 päivää työmarkkinatukea saaneiden tiedot (Kela 2019). Työllistyminen on Tilastokeskuksen (Kuvio 7, s. 17) tilastotiedon mukaan sitä vaikeampaa, mitä kauemmin työttömyys pitkityy, joten mitä aikaisemmin oikeita palveluja voidaan kohdentaa sitä paremmiksi työllistymismahdollisuudet kasvavat. Toimarista otetaan yhteyttä myös 200 päivää työmarkkinatukea saaneisiin henkilöihin palvelutarpeen arviointia varten. Tällä menetelmällä on mahdollisuus edistää työllistymistä ja vähentää kunnan laskua työmarkkinatuen osuudesta. (Kela 2019; Tilastokeskus 2019; Työllistymisyksikkö Toimari 2020.)

3.2.3 Henkilökunta

Helmikuussa 2020 Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimarin henkilökuntaan kuului 13 kokoaikaista ja 1 osa-aikainen vakituinen työntekijä, sekä 20 kokoaikatyötä tekevää määräaikaista henkilöä. Lisäksi yksi pajaopettaja laskuttaa yrittäjänä työpanoksestaan. Toimarin johtoryhmään kuuluu työllistymisyksikön johtaja, vastaava kuntoutussuunnittelija ja vastaava pajaohjaaja. Johtaja vastaa kokonaisuudesta, vastaava kuntoutussuunnittelija kuntoutuksen struktuuraisesta suunnittelusta, toteutuksesta sekä kehittämisestä, ja vastaava pajaohjaaja vastaa työtoiminnan suunnittelusta, toteuttamisesta ja kehittämisestä. Johtoryhmä kokoontuu kerran viikossa. Muut vakinaiset työntekijät ovat neljä pajaohjaajaa, kaksi sosiaaliohjaajaa: yksi kuntoutusohjaajan tehtävässä ja toinen TYP-työntekijän tehtävässä, yksi sosiaalityöntekijä, kaksi toimistotyöntekijää, yksi terveydenhoitaja ja puoliaikainen kuntoutuslääkäri. Helmikuussa 2020 oli määräaikaisia työntekijöitä Toimarissa 20: yksi yritysasiainmies, yksi kuntoutussihteeri, kuusi apuohjaajaa ja 12 työpajan työntekijää. Toimarin nykyisestä henkilömäärästä (33,5 henkilöä) 20 oli ennen työsuhteen alkamisesta kuntouttavassa työtoiminnassa Toimarissa, ja heistä 5 on vakinaistettu Toimariin. Määräaikaisista työntekijöistä 15 oli kuntouttavassa työtoiminnassa ennen työsuhteen alkamisesta ja 3 olivat pitkään työtä vailla, mutta ei kuntouttavassa työtoiminnassa, vaan heidät palkattiin suoraan aktivointisuunnitelman perusteella. (Työllistymisyksikkö Toimari 2020; Railio 2020.)

Kaksi määräaikaista työntekijää helmikuusta 2020 lähtien ovat velvoitetyöllistettyinä Toimariin. Velvoitetyöllistämällä tarkoitetaan kunnan velvollisuutta tarjota kuuden kuukauden työpaikkaa työttömille työnhakijoille, joiden oikeus työttömyyspäivärahaan (työttömyyskassan maksamaan ansiosidonnaiseen päivärahaan tai Kelan maksamaan peruspäivärahaan) päättyy enimmäisajan johdosta hänen täytettyään 57 vuotta, mutta ennen kun hän täyttää 60 vuotta. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, 11. luku; STM 2020.)

Kuusi työntekijää suorittaa oppisopimuskoulutusta Toimarissa (tilanne helmikuu 2020), neljä heistä opiskelee kuntoutus- tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkintoa työvalmennuksen osaamisalalla, yksi logistiikan perustutkintoa ja yksi leipuri- kondiittorin perustutkintoa. Tällä hetkellä koko työryhmästä Toimarissa palkkatukea saa 18:lle työntekijää, joista 2:lle palkkatukea on myönnetty osatyökykyisyyden perusteella. (Railio 2020)

4 KEHITTÄMISPROJEKTI: VAIKEASSA TYÖMARKKINA-ASEMASSA OLEVIENTYÖLLISTYMINEN YLEISHYÖDYLLISIIN TYÖTEHTÄVIIN – KOTITOIMARIN PERUSTAMINEN

4.1 Kehittämistarve

Kehittämistarve ilmenee tässä opinnäytetyönä aloitetussa kehittämisprojektissa kahdella eri osa-alueella: tarve kehittää ja edistää työllistymismahdollisuuksia vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille, sekä tarve kehittää tapoja edistää ihmisten kotona selviytymisen tukipalveluita Kirkkonummella.

4.1.1 Työllistyminen

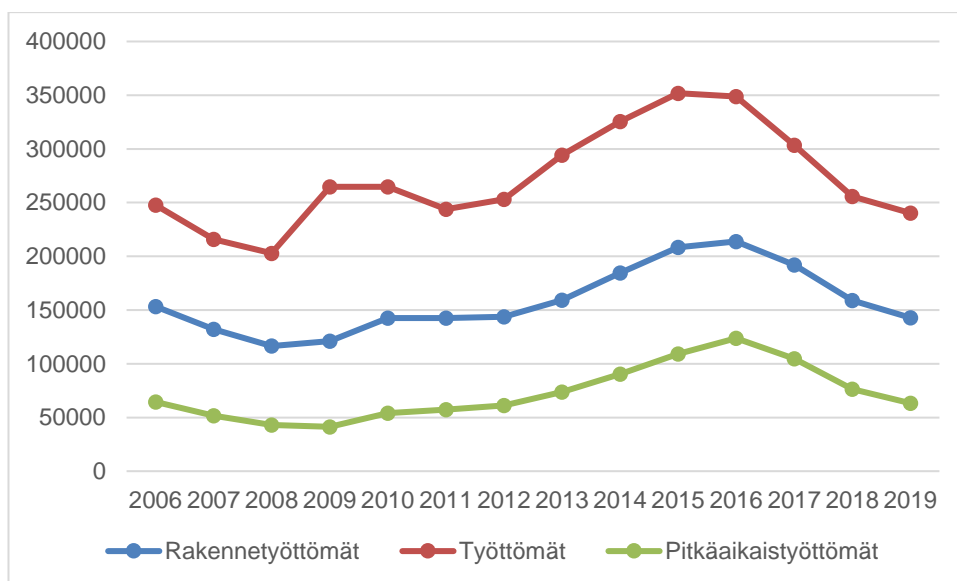
Tarve kehittää työllistymistoimintaa esiintyy viidellä osa-alueella. Ensinnäkin työttömyydellä on kielteinen vaikutus ihmisiin ja yhteiskuntaan, toisena on eettinen ja laillinen näkökulma, seuraavana on kohderyhmän vaikeus päästä ja pärjätä vapailla työmarkkinoilla, ja työpaikkojen saattavuuden merkitys kuntoutuksen onnistumiselle, ja viimeisenä tukityöllistymisen tilanne Toimarissa.

Työttömyyden kielteiset vaikutukset ihmisiin ja yhteiskuntaan

Pitkäaikaistyöttömyydellä ja pienillä tuloilla on todettu olevan negatiivinen vaikutus yhteiskuntaan, sekä heille jotka työttömyyden kokeva, ja myös ylisukupolvinen köyhyys on kytketty pitkäaikaistyöttömyyteen (Sirniö 2016, 63-73). Ylisukupolvinen taloudellisen pysyvyys on suurinta tulotasojen ääripäissä, eli tulotasomuutokset eivät tapahdu lineaarisesti vanhempien tulotasosta lähtien. Tämä epälineaarisuus vahvistaa, ettei ylisukupolvisuuden tuloliikkuvuus ole samanlaista jokaisessa sosiaalisessa luokassa. Ylisukupolvisuuden jatkuvuus on isointa suurimpien tulojen joukossa. *Downward mobility*, eli tulotason lasku on todennäköisempää kuin *upward mobility*, eli tulotason kasvu. Sirniö (2016, 80) toteaa, että köyhimmille perheille sosiaalinen liikkuvuus on epälineaarisesti vaikeampaa kuin keskiluokan perheille. Hyvätuloiset vanhemmat, ja heidän paremmat voimavaransa toimivat puskurina, sekä suojaavat seuraavaa sukupolvea epäsuotuisilta

vaikutuksilta (matalampi koulutus, yksinhuoltajuus, työttömyys). Kausaalista linkkiä ei kuitenkaan voida todentaa.

Pitkään työtä vailla olevilla on isompi riski kehittää myös muita ongelmia työttömyyden lisäksi, kuten esimerkiksi sosiaalisen verkoston kaventuminen, taloudellisen tilanteen heikentyminen, fyysisten ja psyykkisten terveydellisten haasteiden lisääntyminen, työkyky- ja työnhakutaitojen väheneminen. (Laasonen ym. 2019, 3.) Kuvio 14 osoittaa, kuinka pitkäaikaistyöttömyys yli kolmikertaistui vuodesta 2008 vuoteen 2016, vaikka yleinen työttömyys vain liki tuplaantui. 2016 vuoden jälkeen työttömyys laski, mutta pitkäaikaistyöttömien suhdeluku verrattuna kaikkiin työtä vailla oleviin on edelleen 26 %. Vuonna 2019 rakennetyöttömyysluku, johon siis lasketaan pitkäaikaistyöttömät, rinnasteiset pitkäaikaistyöttömät, palveluista työttömäksi jääneet ja palvelusta palveluun siirtyneet työttömät yhteen, on 60 % koko työttömyysluvusta. (TEM Työnvälitystilasto 2020.) Tämän tiedon perusteella tarve kehittää työllistymistä edistävää palvelua erityisesti rakennetyöttömille on ilmeistä.



Kuvio 14. Työttömät, rakennetyöttömät ja pitkäaikaistyöttömät Suomessa 2006 – 2019, vuosittainen keskiarvo (Työnvälitystilasto 2020.)

Eettisyys ja laillisuus

Suomen perustuslain 18 §:n (731/1999) sekä Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ihmisoi-
keuksien yleismaailmallisen julistuksen 23 §:n (1948) mukaan, jokaisella on oikeus

työhön. Lisäksi Suomen perustuslaissa korostetaan julkisen vallan tehtävää työllisyyden edistämässä. Köyhyyden torjuminen on eettisestä lähtökohdasta motiivi kehittämissprojektin toteuttamiselle, ja kuten Sirniö (2016, 60-62) toteaa, ylisukupolvisuuden köyhyyden kierteen rikkominen on kytketty työllistymiseen. Tilastotietojen mukaan, pitkäaikaistyöttömien perheiden lasten tulotaso aikuisiällä ei todennäköisesti muutu paljoa verrattuna heidän vanhempiensa tulotasoon. (Sirniö 2016, 61.)

Vaikeudet päästä ja pärjätä avoimilla työmarkkinoilla

Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt eivät ole homogeeninen ryhmä, mutta vaikeus päästä ja pärjätä avoimille työmarkkinoille on yhteinen tekijä. TEM:in tilaston mukaan jopa neljäsosa pitkään työtä vailla olevista työnhakijoista ovat pitkäaikaissairaita tai vammaisia. Osatyökykyisyys ja pitkäaikaistyöttömyys heikentävät työllistymismahdollisuuksia huomattavasti. (TEM Työnvälitystilasto 2019) Osatyökykyiset sekä pitkään työtä vailla olevat ihmiset ja työpaikat eivät aina kohtaa, ja usein ihmiset lakkaavat syystä tai toisesta hakemasta aktiivisesti työtä, jos esimerkiksi eivät pääse edes työhaastatteluihin. (Ylistö 2015.) Työnantajien asenne osatyökykyisten palkkaamisen suhteen on myönteisempää kuin aikaisemmin, ja yhteiskuntavastuullinen ajatus on läsnä yrityksissä entistä enemmän, mutta vaikeassa työmarkkina-asemassa olevilla henkilöillä on edelleen haasteita saada työtä ilman tukea. (Vesala ym. 2016, 6, 12, 22, 27-30.)

Kuntoutuksen tulee olla tavoitteellista

Työkykyä edistävän kuntoutuksen onnistumisen kannalta on merkittävää tietää mihin kuntoutetaan. Realistiset ja saavutettavissa olevat tavoitteet motivoivat asiakkaita kuntoutumaan ja työpaikat toimivat tehokkaasti tavoitteina. (Järvikoski & Härkäpää 2011.) Motivaatio ja kuntoutuspotentiaali kasvaa, jos voidaan tarjota konkreettisia ja realistisia työllistymismahdollisuuksia. (Heinonen ym. 2018.)

Havaittava ilmiö kuntouttavan työtoiminnan pajaympäristöissä on, kuinka usein tuettu työllistyminen työllistymisyksikössä on asiakkaan toivottu tavoite. Konkreettiset työllistymismahdollisuudet Toimarissa toimivat ulkoisena motivaationa kuntoutuksen edistämiseksi, ja näin ollen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden sisäinen motivaatio kasvaa.

Tuettu työllistyminen Toimarissa

Jo useana vuonna Toimariin onkin palkattu entisiä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. Työt ovat pääsääntöisesti olleet Kirkkonummen kunnan sisäisen ulkoistamisen piirissä, kuten ulkoalueiden hoito, kunnan omaisuuden remontointi, ym. Palkkatuella työllistetyt

entiset kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat hoitaneet näitä töitä yhdessä edelleen kuntouttavassa työtoiminnassa olevien asiakkaiden kanssa, ja vastaavat pajaohjaajat ovat toimineet työnjohtajina yhdessä pajaohjaajien kanssa. Tämä lisäksi Toimari on saanut vuodesta 2018 lähtien omia määrärahoja työllistymistä varten, ja vuositasolla on käytetty 200 000 € varta vasten kuntouttavassa työtoiminnassa kuntoutuneiden asiakkaiden palkkaamiseen. (Railio 2020.)

Haasteita tässä mallissa on ollut kahdella tasolla. Ensinnäkin työnjohtostruktuurinen epäselvyys on välillä aiheuttanut hierarkkisia jännitteitä, jotka ovat tulleet esiin esim. ohjeiden noudattamisen puutteina, ongelmina noudattaa sovittuja työaikoja ja ohjeiden kyseenalaistamisena. Toisena haasteena koetaan, etteivät kaikki työntekijät muuta toimintatapojaan palkkaamisen jälkeen. Usein työntekijät ovat olleet pajatoiminnassa asiakasstatuksella jonkin aikaa ennen palkkaamista, ja asiakkaana heillä on luonnollisesti ollut huomattavasti vähemmän vastuuta kuin työntekijän roolissa. Konteksti ei muutu paljoa: työympäristö, työnjohto, työkaverit, ja usein myös työtehtävät pysyvät ennallaan, jolloin tämä on kuitenkin vaikeuttanut toimintatapojen muutosta. Tukityöllistymisessä yksi keskeinen ajatus on vahvistaa työntekijöiden valmiuksia pärjätä vapailla työmarkkinoilla, jossa mm. vastuun ottaminen on olennainen asia.

4.1.2 Kotona selviytymisen tukeminen

Yhteiskunnan sosiaali- ja terveystalveluiden kehittämisen suunta on kotona selviytymisen tukemisen linjalla. Laitoshoidon vähentämisen ja sairaalajaksojen lyhentämisen kautta yritetään olla kustannustehokkaita, ja samalla tukea ihmisten hyvinvointia. (STM 2018.)

Sosiaalihuoltolaki (1301/2014), laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987), laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalveluista (980/2012) tukevat ja varmistavat ihmisten selviytymistä kotona aika pitkälle, mutta osa saattaa sujahtaa verkon läpi: voi olla, että henkilö ei ole oikeutettu johonkin palveluun, tai palvelu joita tarvittaisiin ei kuuluu tuettavien palveluiden piiriin.

Laitoshoido on kallista, joten yhteiskunta hyötyy taloudellisesti jos ihmiset jäävät pidempään asumaan omaan kotiinsa. Sosiaalisesta näkökulmasta yhteiskunta hyötyy myös siitä, että ihmiset voivat hyvin asuessaan kotona. (Niemenmaa 2013, 76.)

Keskusteluissa ihmisten kanssa (asiakkaiden, sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten, vanhusten) on usein tullut ilmi, että erilaisten palveluiden tarve on suuri. Kysymyksiä on noussut kuten: Kuka menee koiran kanssa lenkille, asiakkaan kotiutuessa sairaalasta? Kuka käy kaupassa hakemaan ruokaa vanhuksille? Kuka hoitaa lumen luonnin tai ajaa nurmikon? Kuka maalaa olohuoneen seinät tai vaihtaa lampun? Haasteena on, että työtehtävät voivat olla tavalliselle yrittäjälle niin pieniä, ettei työtä kannata kustannustehokkuuden näkökulmasta tehdä. Asiakkailta voi myös olla niin pienet tulot, ettei heillä välttämättä ole myöskään varaa maksaa paljoo.

4.2 Kehittämistehtävä ja menetelmät

Kehittämistehtävän perusajatus on yhdistää työllistymismahdollisuudet erityisesti pitkään työtä vailla olleiden kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille, ja yleisesti vaikeassa työmarkkina-asemassa olleille henkilöille, yleishyödyllisiin tehtäviin. KotiToimari-nimisessä yksikössä työllistetään vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia entisiä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita yleishyödyllisiin tehtäviin. KotiToimari on yleishyödyllinen toimija, joka yhteistyössä mm. ikäihmisten hyvinvointipalveluiden, vammaispalveluiden ja muiden sosiaalipalveluiden kanssa tarjoaa erilaisia palveluita niitä tarvitseville ihmisille.

Yleishyödyllinen on suomisanakirjan mukaan: ”Josta on hyötyä yleisesti, kaikille” ja liittyy usein kolmannen sektorin perustehtävään, jossa pääsääntöisesti yhdistykset auttavat muita ihmisiä erilaisin keinoin. (Suomisanakirja 2018; Wikipedia 2018.) Opinnäytetyössä käytetty termi yleishyödylliset työtehtävät ei liittyä verohallinnon määrittelemään yleishyödylliseen yhteisöön, vaan käsite koskee tehtäviä, joilla autetaan ihmisiä esimerkiksi selviytymään kotona pidempään.

Kehittämismenetelmän keskeiset käsitteet opinnäytetyössä ovat asiakaslähtöisyys ja tarvetutkimus. Asiakkaiden ja yhteiskunnan tarpeista lähdetään kehittämään kestäväää työllistymismallia, ja kehittämisprosessin etenemisen aikana tehdään jatkuvasti yhteistyötä kaikkien eri sidosryhmien kanssa. Työllistymismallin muodostuessa integroidaan jatkuvasti sidosryhmien palautteita ja tarpeita.

Sidosryhmät ovat vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt (sekä työttömät että KotiToimariin työllistetyt henkilöt), työllistymisyksikkö Toimarin kuntouttavan

työtoiminnan ja työkyvyn arvioinnin osasto, työtä tilaavat asiakkaat (ns. ulkoiset asiakkaat) ja heitä koskevat sosiaalipalvelut sekä TE-toimiston asiantuntijat.

Asiakaslähtöisyys koskee sekä sisäisiä että ulkoisia asiakkaita. Sisäisillä asiakkailla tarkoitetaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita, sekä muita vaikeassa työmarkkina-asetilassa olevia asiakkaita. Ulkoisilla asiakkailla tarkoitetaan työtä tilaavia henkilöitä.

Tärkeä menetelmä tukityöllistymisen kannalta on työkyvyn arviointiprosessi, jossa pajaympäristössä sekä terveydenhoitajan ja kuntoutuslääkärin tekemien terveystarkastusten ja työkyvyn arvioinnin kautta evaluoidaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden työelämävalmiuksia, työkykyä ja soveltuvuutta KotiToimarin tehtäviin.

5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS JA TULOKSET

5.1 Kehittämiprojektin toteutus

Tässä luvussa tarkastellaan kehittämiprojektin projektiorganisaatiota ja kehittämiprojektin toteutusprosessia.

5.1.1 Projektiorganisaatio

Opinnäytetyön kehittämiprojektiorganisaatio on sama kuin työllistymisyksikkö Toimarin johtoryhmä, johon kuuluu vastaava kuntoutussuunnittelija Thijs Verbruggen lisäksi Toimarin johtaja Ulla Railio sekä vastaava pajaohjaaja Jari Sinisalo.

5.1.2 Prosessi

KotiToimarin ajatus on elänyt Toimarissa jo pitkään. Vuonna 2013 pidettiin asiasta ensimmäinen esitys Kirkkonummen kunnan perusturvan laajennetulle johtoryhmälle, mutta tuolloin ei KotiToimari vielä lähtenyt liikkeelle. Ajatus on kuitenkin aina välillä herännyt henkiin, ja kehittämiprojekti olikin mainio mahdollisuus viedä KotiToimarin ajatusta kunnolla eteenpäin. Vuonna 2014 Toimari aloitti yhdessä ikäihmisten hyvinvointipalvelun kotihoidon kanssa kauppapalvelut. Kotihoidon työntekijät tekevät kotihoitoasiakkaiden kanssa kauppalistat valmiiksi ja välittävät ne Toimariin, josta palkatut työntekijät ovat lähteneet ostoksilla ja vieneet kauppakassit asiakkaille kotiin. Alussa asiakkaita oli n. 30, mutta kauppojen omien kauppakassipalveluiden lisääntymisen vuoksi tällä hetkellä (helmikuu 2020) enää 16:sta asiakkaalle järjestetään kauppapalvelua. Vuonna 2017 Toimari alkoi kuljettamaan kunnan keskuskeittiössä tehtyjä aterioita ikäihmisille kotiin. Kuukausitasolla asiakkaita on ollut 70 – 80, mikä tekee yhteensä n. 1200 kuljetusta kuukaudessa. Kauppa- ja ateriakuljetuspalveluista on laskutettu ikäihmisten hyvinvointipalveluita, ja tuloilla on pystynyt palkkaamaan kaksi henkilöä hoitamaan tätä palvelua. (Sinisalo 2020; Työllistymisyksikkö Toimari 2020.)

Tarvekartoituksen ja talousarvio tekeminen KotiToimarin toiminnan kehittämistä varten aloitettiin kesällä 2018. Projektiorganisaatio päätti aloittaa tarvekartoituksen Kirkkonummen kunnan sisäisenä palveluna. 9.7.2018 lähetettiin sähköpostilla kysely (liite 1)

ikäihmisten hyvinvointipalveluiden vastuuhenkilölle, aikuissosiaalityön johtavalle sosiaalityöntekijälle, sekä vammaispalveluiden johtavalle sosiaalityöntekijälle. Kysyimme palveluntarpeista, ulkoisten asiakkaiden määrästä, vaikuttavuuden arvioinnista ja maksu-malleista. Vastauksista (liite 2) ilmenee hyvin laaja skaala palveluntarpeita, ja vastaajat uskoivat KotiToimarin palvelun vaikuttavan positiivisesti heidän asiakkaidensa hyvinvointiin. Yhteistyöpalaveri pidettiin sovitus 5.11.2018 Toimarissa: paikalla olivat työllistymisyksiköstä johtaja Ulla Railio, vastaava pajaohjaaja Jari Sinisalo ja vastaava kuntoutussuunnittelija Thijs Verbrugghe, vammaispalvelusta johtava sosiaalityöntekijä Jenny Rusk, aikuissosiaalityöstä johtava sosiaalityöntekijä Pia Sandström-Hentilä ja ikäihmisten hyvinvointipalveluista vastuuhenkilö Gun-Lis Wollsten. Kokouksessa käsiteltiin KotiToimarin suunniteltua toimintaa, aikataulua, asiakasohjausta, avun tarpeita, maksupoli-tiikkaa, sekä seuraavan vuoden talousarviota.

Tapaamisessa sovittiin seuraavista keskeisistä asioista:

- KotiToimarista ilmoitetaan hinnasto ja palveluiden ohjauskanava
- Kokouksen läsnäolijat kertovat omalle työyhteisölleen KotiToimarin toiminnasta, ja kuinka ohjata asiakkaita ottamaan yhteyttä KotiToimariin
- Vammaispalvelut sekä ikäihmisten hyvinvointipalvelut osallistuvat asiakkaiden KotiToimarin maksuihin osittain, mutta ohjaavat heitä tarvittaessa hakemaan myös täydentävää / ehkäisevää toimeentulotukea
- Aikuissosiaalityö arvioi ja voi myöntää maksusitoumusta KotiToimarin palveluihin täydentävänä tai ehkäisevänä toimeentulotukena

Lähtökohtana oli, että kunnalta haetaan vakansseja KotiToimarin perustamista varten. KotiToimarin projektiorganisaation esityksen mukaan KotiToimarin eteenpäin vieminen edellyttää ei-kohderyhmän työntekijän palkkaamista koordinoitua, työnjohtoa ja markki-nointia varten. Kunnan budjettineuvottelut olivat loppuvuodessa 2018 ja siihen valmistel-tiin liitteenä oleva teksti ja esitys (liite 5). Kirkkonummen kunnalta haettiin rahoitusta kah-den henkilön palkkauskustannuksiin, sekä autojen hankinta- ja ylläpitokuluihin. Esitystä ei kuitenkaan budjettineuvotteluissa hyväksytty, eikä KotiToimarille ei myönnetty resurs-seja, joten KotiToimarin jatkokehitys oli kiinni Toimarin omien määrärahojen käytöstä. Ohjausryhmässä sovittiinkin KotiToimarin työn koordinoinnin ja vetovastuun siirtämi-sestä vastaavalle pajaohjaajalle siihen asti, kunnes kuntouttavan työtoiminnan asiak-kaista löytyy sopiva työntekijä / koordinaattori KotiToimariin. Työllistymisyksikkö Toima-rin määrärahoilla oli jo palkattu 13 työpajojen työntekijää, joiden työkuvaan kuului jo

erilaisia edellä mainittuja työtehtäviä, sekä kauppa- ja ateriapalvelun töitä, joten nämä työntekijät siirtyivät luontevasti suorittamaan myös KotiToimarin työtehtäviä.

Ensimmäinen KotiToimarin vastuu työntekijä aloitti työnsä tammikuussa 2019 lyhyen kuntouttavan työtoiminnan jakson jälkeen. Helmikuussa 2019 kunnan IT-yksikkö loi sähköpostiosoitteen kotitoimari@kirkkonummi.fi, ja KotiToimarin puhelinnumerokin hoidettiin ja ensimmäinen tiedote (liite 3), jossa kerrottiin lyhyesti KotiToimarin toiminnasta, lähetettiin sovitusti yhteistyökumppaneille. KotiToimarin työntekijä alkoi ottamaan tilauksia vastaan ja suunnitteli työn toteuttamista yhdessä vastaava pajaohjaajan kanssa. Tilauksia muuttoihin, lumityöhön ja remonttityöhön saapui ja Toimarissa työsuhteessa olevat tukityöllistetyt henkilöt suorittivat tehtäviä pääsääntöisesti vastaavan pajaohjaajan ohjauksessa.

KotiToimarin logo (kuva 1) tehtiin maaliskuun aikana ja esite (liite 4) huhtikuussa.



Kuva 1. KotiToimarin logo

KotiToimarin työntekijä siirtyi vuoden 2019 aikana toiseen tehtävään vapailla työmarkkinoilla, ja KotiToimarin koordinaattorina on siitä lähtien toiminut vastaava pajaohjaaja. Tilaukset ovat tulleet vastaavan pajaohjaajan kautta KotiToimariin, ja hän on arvioinut työtilauksia ja ohjannut töiden toteuttamista. Työstä riippuen palkkatuetut tukityöllistetyt ovat suorittaneet työt vastaavan pajaohjaajan ohjeiden mukaan, ja logistiikka-alan perustutkinnon oppisopimustyöntekijä on hoitanut kuljetukset, esimerkiksi muutoissa.

Vuoden 2020 tammikuun aikana ikäihmisten hyvinvointipalvelun työntekijä kutsui KotiToimarin henkilökuntaa kertomaan toiminnastaan seniorikahvilaan, jossa mainostettiin KotiToimarin toimintaa noin 30 läsnäolijalle. Helmikuussa oli seuraava palaveri, jossa oli

KotiToimarin ohjausryhmän lisäksi oli mukana kolme henkilöä ikäihmisten hyvinvointipalveluista. Palaverissa keskusteltiin toiminnan laajentamisesta ikäihmisten palveluntarpeiden perusteella.

Tilauksia vastaanotettaessa KotiToimarissa arvioidaan aina mahdollisuuksia toteuttaa kyseinen työtehtävä: löytyykö työtehtävän suorittamiseen riittävän osaava työntekijä, onko aikaa työn suorittamiseen, ym. ja kustannusarviointi tehdään huomioiden ulkoisen asiakkaan tilanne. KotiToimarissa on tehty myös ilmaisia töitä hyväntekeväisyysmielissä, kun työtehtävä on ollut pieni (lampun vaihto ym.).

Koska KotiToimari ei ole erillinen osasto työllistymisyksiköstä, vaan osa Toimaria, on työntekijöiden määrää katsottava kokonaisuutena. Opinnäytetyön kirjoitushetkellä (helmikuu 2020) 12 työsuhteessa olevaa ja kohderyhmään kuuluvaa henkilöä suorittaa tilatut työtehtävät. Heistä 10 on ollut kuntouttavassa työtoiminnassa ennen työllistymistään Toimariin, ja kaksi on velvoitetyöllistettyjä, jotka eivät ole olleet kuntouttavassa työtoiminnassa.

Kuntouttavan työtoiminnan avulla em. työntekijät ovat kuntoutuneet, ja osoittaneet olevansa työkykyisiä. Kaikilla heistä on määräaikainen työsopimus, ja tavoitteena määräaikaisen työsuhteen jälkeen työllistyminen vapailla työmarkkinoilla. Kahdelta työntekijöistä on myönnetty palkkatukea osatyökykyisyyden perusteella, ja muilta osaamisen puutteen ja työttömyyden pituuden perusteella.

5.2 Kehittämisprojektin tulokset

Tulokset on jaettu kolmeen osaan: KotiToimarin perustaminen, vaikeassa työmarkkina-asetmassa olleiden palkkaaminen ja kotiin vietävät palvelut.

5.2.1 KotiToimarin perustaminen

KotiToimari ei ole itsenäinen osasto Toimarin alaisuudessa, mutta toiminnasta on tullut sujuva osa työllistymisyksikön toimintaa. Työtä otetaan vastaan ja KotiToimari pystyy hoitamaan mm. sosiaalisia muuttoja, kauppapalvelua, ateriapalvelukuljetuksia, siivoustehtäviä, remonttitöitä ym. jakaen työt kulloinkin sopivalle työntekijälle.

Tarkoituksellisesti KotiToimari ei ole mainostanut toimintaansa liian paljoa, vaan on rakentanut toimintaa tekemällä yhteistyötä kunnan sidosryhmien kanssa. Tieto toiminnasta, esite, logo ja palveluiden tilauskanava on yhteistyötahoilla tiedossa, ja tieto palveluntarpeista kotona selviytymisen tukemisen kannalta tulee ensisijaisesti sosiaalipalveluiden kautta.

5.2.2 Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien kuntalaisten palkkausprosessi

Työkyvyn arviointiprosessi potentiaalisten työntekijöiden palkkaamista varten on hyvällä mallilla: kuntouttavan työtoiminnan kautta kuntoutuneita asiakkaita arvioidaan Toimarin ja KotiToimarin johtoryhmässä yhteistyössä kuntouttavan työtoiminnan pajaohjaajien, kuntoutusohjaajien ja terveydenhoitajan kanssa. Lisäksi on huomioitava aina talous: palkkaaminen onnistuu myös vain, jos rahaa on riittävästi kattamaan palkkauskustannukset, ja rekrytointeja pohdittaessa kokonaistilannetta arvioidaan aina johtoryhmässä. Pitkään työtä vailla olleiden palkkaamista varten on käytettävissä Toimarin omia määrärahoja, osa työllistymistä edistävästä määrärahasta, sekä tulot laskutetuista töistä.

Työvalmennus- ja työhönvalmennusrakenteen luominen on myös aloitettu: yksi pajaohjaaja toimii työvalmentajana palkkatuetuille työntekijöille ja yritysasiainmies toimii työhönvalmentajana. Työvalmentaja ohjaa ja valmentaa työn suorittamisessa ja työelämätaitojen oppimisessa, kun taas työhönvalmentaja tukee henkilöitä jatkotyöllistymispolkujen etsimisessä. (Sanastokeskus 2020, 22.)

5.2.3 Kotiin vietävät palvelut ja yleishyödylliset tehtävät

Kehittämiprojektin tavoitteena on mm. tuoda erilaisia avustavia palveluita tukea tarvitseville kuntalaisille heidän koteihinsa. Lakisääteinen sosiaali- tai terveyspalvelujen järjestäminen, kuten esimerkiksi kotihoito, ei kuulu KotiToimarin tehtäviin, mutta työllistymisyksikkö suorittaa avustavia ei-lakisääteistä tehtäviä harkinnanvaraisesti. Ensisijainen ajatus on ollut yleishyödyllisten tehtävien suorittaminen kuntalaisille, ja vaikkakin Toimarin kuntouttavassa työtoiminnassa olevat asiakkaat ja työntekijät ovat vuosien varrella jo tehneet paljon yleishyödyllistä työtä, KotiToimarin kehittämiprojektin myötä tämä visio on vahvistunut. Työllistymisyksikkö Toimarissa tehdään onnistuneesti erilaisia työtehtäviä, kuten ateriakuljetus- ja kauppakassipalvelua, muuttoja (erit. sosiaalitoimen tilauksesta), erilaisia remonttitehtäviä sekä yksittäisiä pieniä työtehtäviä kuntalaisten kotona.

Hyväksyttäessä työtilauksia on olennaista käyttää harkintaan, sillä on otettava huomioon mm. työntekijöiden vaihtuvuus, osaaminen, sekä muut rajoitteet. Kun työntekijöitä lähetetään ihmisten koteihin suorittamaan eri tehtäviä, on vastuu suuri, joten työntekijöiden soveltuvuusarvioinnin tekeminen aina kuhunkin käsillä olevaan tehtävään kuuluu ohjaajien päivittäiseen työhön.

6 YHTEENVETO, ARVIOINTI JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Yhteenveto

Kehittämiprojekti lähti liikkeelle tarpeesta kehittää uusi työllistymismalli vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville Kirkkonummen kuntalaisille ja erityisesti pitkään työtä vailla oleville, sekä tukea kuntalaisten kotona selviytymistä. Lähtökohtaisesti toivottiin kunnalta omia resursseja KotiToimarin koordinoimiseksi, ja työntekijöiden palkkaamiseksi suoraan KotiToimariin ja kohderyhmätyöntekijöiden koordinoimiseen. Budjettineuvottelussa tämä suunnitelma ei mennyt läpi, joten KotiToimarin organisointiin tuli muutoksia alkuperäisestä suunnitelmasta. KotiToimari ei toimi erillisinä osastona työllistymisyksikkö Toimarita, mutta sen sijaan toiminnasta tuli sujuva osa muuta työtoimintaa, vastaavan pajaohjaajan johdolla.

Toimari on pystynyt palkkaamaan pitkään työtä vailla olleita kirkkonummelaisia, ja KotiToimari on pystynyt tarjoamaan heille työtehtäviä. Kauppapalvelu ja ateriakuljetuspalvelu ovat vakiintuneet jouhevasti osaksi toimintaa, yhteistyö sidosryhmien kanssa sujuu hyvin ja muista työtehtäviä suoritetaan ulkoisten asiakkaiden palvelutarpeiden perusteella. Potentiaalisten työntekijöiden rekrytoiminen toimii kuntouttavan työtoiminnan ja työkyvyn arvioinnin kautta ja rekrytointimalli on hyvässä vaiheessa.

6.2 Arviointi

Vaikka KotiToimarista ei ole tullut omaa osastoa Toimariin, KotiToimari toimii silti toimintamuotona, jossa tilatut työt suoritetaan ihmisten kotona, ja joka tukee asiakkaiden pärjäämistä kotona. Koska KotiToimarista on tullut tiivis osa Toimaria, erittelyä työllistymisyksikön työtoiminnan ja KotiToimarin kautta tehdystä työstä ei voida selkeästi tehdä. Työtä tilataan ja työllistetyt henkilöt ohjataan osaamisen mukaan toteuttamaan, huolimatta siitä, onko tämä KotiToimarin, vai työllistymisyksikkö Toimarin tehtävä. Koordinaattorin tehtävä olisi ollut myös työnseurantamallin kehittäminen, mutta mm. kohderyhmätyöntekijöiden vaihtelevuuden takia tämä ei ole kunnossa vielä. Parhaillaan ollaan kehittämässä työseurantamenetelmää, josta olisi helpompi poimia tietoa esimerkiksi erityisesti KotiToimarissa tehdystä töistä. KotiToimarin kustannuslaskenta ei ole tässä vaiheessa vielä mahdollista juuri tämä puutteellisen työerittelyn takia. Tukityöllistymisen

näkökulmasta tärkeintä kuitenkin on Toimarin kokonaistilanne, mistä taas tietoa on olemassa, ja kustannusseurantaa tehdään. Tieto palkkaus- ja muista kustannuksista, sekä laskutetuista työstä ja muista tuloista on saatavilla, ja näiden kautta tarkastellaan jatkuvasti työllistymisyksikön tilannetta.

Kokonaistaloudellisen tilanteen mukaan kohderyhmän työllistämisen on onnistunut melko hyvin, ja KotiToimarin kautta tilatut työt on pystytty suorittamaan. Vuoden 2019 aikana 36 eri henkilöä on ollut palkkatuetuissa työsuhteissa, joista kaikki ovat olleet vaikeassa työmarkkina-asemassa, eli tämän kehittämisprojektin alkutarvehavainnoinnin mukaista kohderyhmää.

Kehittämisprojektin toisena tavoitteena ollut tuen tarjoaminen kotona selviytymiseen on pikkuhiljaa lähtenyt liikkeelle. Tarkoituksellisesti emme ole lähteneet aktiivisesti mainostamaan toimintaamme liian paljoa, kun ensisijaisesti oli tärkeä saada toimintamallit valmiiksi ja toimiviksi. Tässä vaiheessa on hyvin tärkeä säilyttää tasapaino työntekijöiden ja työn määrässä, jolloin on välttytty tilanteesta, ettei olisi ollut työntekijöitä hoitamaan tilauksia. Keskustelu ikäihmisten hyvinvointipalvelun, aikuissosiaalityön ja vammaispalvelun kanssa jatkuu edelleen ja on hyvällä mallilla.

Kuten aiemmin tässä opinnäytetyössä on todettu, saavutettavat tavoitteet toimivat kuntoutuksen motivaattorina ja työpaikkojen tarjoaminen Toimarissa, ja muun muassa KotiToimarin töiden tekeminen on edistänyt kuntouttavassa työtoiminnassa olevien asiakkaiden kuntoutusta. Keskusteluissa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kanssa, on tullut esiin monta kertaa kuinka realistinen ja konkreettinen päämäärä välityömarkkinatyöpaikan tarjonta asiakkaille on, ja todella monilla on tavoitteena työllistyä Toimariin.

Työvalmennuksen tarve on kohderyhmätyöntekijöille suuri. Työllistetyillä työntekijöillä on työn suorittamisessa iso vastuu. Palkatut kohderyhmätyöntekijät tarvitsevat paljon ohjausta työelämätaidoissa: itsensä johtaminen, vuorovaikutustaidot, organisaatiotaidot, työajankäyttö sekä turvallisuus- ja muiden ohjeiden noudattaminen, ym. Välityömarkkinoiden tehtävä on helpottaa siirtymistä vapaille työmarkkinoille, ja juuri siksi on kiinnitettävä huomiota työvalmennukseen ja työelämätaitojen oppimiseen. Toimari on kouluttamassa oppisopimuksella henkilökuntaa näihin tehtäviin ja työvalmennuksen määrän ja tason nostaminen on olennaista.

Työntekijöiden ohjaus- ja seurantarave on erityisen suurta, myös koska he suorittavat tehtävänsä ulkoisten asiakkaiden kodeissa. Ohjeiden noudattamista on valvottava,

esimerkiksi ettei työntekijät mene yksin ulkoisten asiakkaiden koteihin. Työhönvalmennusta on myös syytä lisätä jatkotyöllistymisen varmistamiseksi.

Työntekijöiden vaihtelevuus on suurta, ja tämä tuo haasteita sekä työn organisointiin, että vastaanottamiseen, perehdytykseen ja seurantaan. Vastaava pajaohjaajan rooli KotiToimarissa on ollut suuri ja korvaamaton työn organisoinnin merkeissä, mutta KotiToimarin työ on ollut kuitenkin vain osa vastaavan pajaohjaajan tehtäviä, sillä KotiToimarin lisäksi hän on hoitanut kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden työtoiminnan koordinoimista ja pajaohjaajien ohjausta.

6.3 Eettisyyden liittyvä pohdinta

Sosiaaliturvan uudistukseen, työmarkkinoiden muutostrendeihin, pitkäaikaistyöttömyyteen ja työllisyyteen liittyy useita eettistä kysymystä, ja osaa niistä on huomioitava kehittämisprojektin edetessä. Kehittämisprojekti heijastaa myönteisesti hallituksen aktivointipolitiikan pyrkimyksiä osallistaa pitkäaikaistyöttömät yhteiskuntaan. Kehittämällä oikeita palkkaamismalleja ei vain putsata tilastoja, eikä myöskään pakoteta pitkäaikaistyöttömiä osallistumaan sellaisiin aktivointitoimenpiteisiin, jotka he itse kokevat hyödyttömiksi.

Samalla kun työtehtävät ovat kehittämisprojektin suunnitelman mukaisesti yleishyödyllisiä, mikä tekee työtehtävistä itsestään merkityksellisiä, jolloin pitkäaikaistyöttömälle muodostuu myös merkityksellinen rooli yhteiskunnassa, joka taas osaltaan lisää sekä työtehokkuutta, että arvokkuuden kokemusta. (Sahimaa 2017.)

Tavoitteen työllistämisestä työllistymisyksikkö Toimariin on oltava kestävä, joten työkyvyn arvioinnin, kuntoutuksen ja tukityöllistymisen lisäksi on keskittyvä myös jatkotyöllistymiseen ja työllistettyjen siirtymistä avoimille työmarkkinoille. Samalla on hyväksyttävä, etteivät kaikki pärjää työelämässä ja osa pärjää ainoastaan tuetulla työpaikalla.

6.4 Johtopäätökset ja jatkokehitykseen liittyvä pohdinta

Työllistymistilanne Suomessa on, kuten todettu aiemmin tässä opinnäytetyössä, suhteellisen hyvä, mutta ratkaisuja pitkäaikaistyöttömyyteen, sekä laajemmin rakennetyöttömyyden hoitamiseen on kehitettävä lisää. Rakennetyöttömien sekä muiden vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistyminen suoraan vapaille työmarkkinoille ilman tukea (taloudellisesti tai työvalmennuksen merkeissä) on vaikeata, ja siksi

työllistämismalleja on kehitettävä erityisesti tälle kohderyhmälle. Julkishallinnon työllistymispalveluissa, kuten Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimarissa, on hoidettava tätä problematiikkaa, ja tämä kehittämisprojekti vie asiaa oikeaan suuntaan: olemme pystyneet vastaamaan tähän haasteeseen palkkaamalla pitkäaikaistyöttömiä. Suhteellisen hyvä työllisyystilanne Suomessa tarkoittaa, että työkykyiset ihmiset pitkälti ovat töissä vapailla työmarkkinoilla, ja pitkään työtä vailla olevat henkilöt eivät ole kaikkivinkaan hyvässä kunnossa. Työsuhteessa olevilla henkilöllä on oltava tarpeeksi työkykyä ja valmiuksia suorittaa annetut työtehtävät, ja jos kykyä ja valmiuksia ei ole, niin kuntoutus työelämään saattaa olla pitkä prosessi, johon on satsattava myös tarpeeksi resursseja. Myös kohderyhmätyöntekijöiden tukemiseen työsuhteen aikana on investoitava esimerkiksi työvalmennuksen menetelmin.

KotiToimarin kaltaiset tehtävät ovat hyvin arkaluonteisia, ja yhteiskunnallisesti suurenuslasin alla, kun ikäihmisten ja vammaisten palvelua arvioidaan. Arviointi siitä, että kuka lähetetään herkässä tilanteessa oleville ihmisille kotiin, on tehtävä ammattitaitoisesti ja valvonta- ja palautemenetelmät on oltava kunnossa. Tähän onkin kiinnitetty huomiota, ja KotiToimari on hoitanut asia kuntoon omalta osaltaan. Tulevaisuudessa tullaan satsaamaan vielä enemmän työntekijöiden koulutukseen ja perehdytykseen, kuten esimerkiksi salassapitovelvollisuuteen ja ensiapuun liittyviin aiheisiin.

Yhteistyömallia on rakennettu yhdessä muiden sosiaalipalveluita tarjoavaa yksiköiden kanssa, ja kehittämisprojektin toinen tavoite, yleishyödyllisiä työtehtävien suorittaminen, on jonkun verran toteutunut ja tämä prosessi jatkuu.

Työllistymisyksikkö Toimari ja KotiToimari ovat osa välityömarkkinoita, ja kuten aiemmin todettu, yksi välityömarkkinoiden tavoite on edistää asiakkaiden ja palkkatuettujen työntekijöiden siirtymistä vapaille työmarkkinoille.

Ilman työhönvalmennusta pitkäaikaistyöttömien siirtymistä vapaille työmarkkinoille tahtuu harvoin, ja työhönvalmennusta ei tehdä Toimarissa vielä riittävästi, joten on kehitettävä laajempaa työhönvalmennuspalveluja. Myös työntekijöiden työvalmennusta tulisi lisätä. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla on säännölliset kehityskeskustelut sosiaalihuollon ammattilaisten kanssa, mutta kuntouttavan työtoiminnan asiakkuus päättyy periaatteessa asiakkaan työllistyessä. Näihin pulmiin ollaan rakentamassa ratkaisumenetelmiä työvalmentajien valmistuessa Toimarissa. Työvalmennuksen ja työhönvalmennuksen tehostaminen ovat olennaista jatkotyöllistymisen varmistamiseksi.

KotiToimarista ei ole tullut omaa osastoa työllistymisyksikkö Toimarin alaisuuteen, vaan keskustelu työllistymisyksikön organisoinnista jatkuu. Nykyisessä organisaatiomallissa sekä työllistetyt, että kuntouttavassa työtoiminnassa olevat asiakkaat toimivat yhdessä. Työllistetyt työntekijät kantavat enemmän vastuuta, koska ovat työsuhteessa, ja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat mukana työharjoittelijan roolissa. Tämä voisi jatkua, mutta vaihtoehtoisesti koko työllistymisyksikön toiminta voitaisiin jakaa työllistymisen osastoksi (KotiToimari) ja kuntoutuksen osastoksi (Toimari).

Keskusteluissa SOTE-uudistuksesta puhutaan sosiaalipalveluiden järjestelyvastuun siirrostä kunnilta maakuntaan (Soteuudistus 2020), ja kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelu. Tukityöllistyminen taas ei ole sosiaalipalvelua, joten tämäkin tulee vaikuttamaan työllistymisyksikön tulevaisuuteen.

KotiToimarin kustannusarvion laatimisessa on tällä hetkellä haasteita, koska kuten aiemmin todettiin, työnseurantamalli ei ole kattava. Kauppa- ja ateriakuljetuspalvelun taloudellinen seuranta on selkä, ja kustannuslaskenta on helppo tehdä, mutta muita tehtäviä ei ole eritelty vielä kunnolla. Jatkossa on kehitettävä työnseurantamenetelmä, josta voidaan poimia oikeita tietoja toiminnan arviointia ja jatkokehitystä varten.

Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymispolkujen kehittämisen suunta on oikea ja Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimari on vahvasti mukana viemässä tätä asiaa eteenpäin. Jatkuvassa murroksessa oleva yhteiskunta ja nopeasti muuttuvat työmarkkinat vaativat luovia ratkaisuja työttömyyden hoitamiseen ja ikäihmisten palveluiden tehostamiseen, ja KotiToimarin kaltainen toiminta tarjoaa toimivaksi todetun mallin joka integroi nämä aspektit.

6.5 Oppimisprosessi

Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimarin kehittämistarpeisiin vastaamisen lisäksi oman henkilökohtainen oppimisprosessi oli toinen anti tästä opinnäytetyöstä. Tilasto- ja tutkimustiedon jäsentäminen kokonaistilanteen hahmottamiseksi on olennainen taito työllisyysasioiden ymmärtämiseksi, ja tämän opinnäytetyön ansiosta minun taitotasoni tällä saralla on noussut. Ymmärrykseni työttömyyden pituuden ja moniulotteisuuden kausaalisista vaikutuksista vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden hyvinvointiin ja työllistymiseen on projektin ja työni kautta selkeytynyt. Asiakkaiden omat kokemukset ja tarinat työttömyydestä ovat kasvattaneet osaamistani ja ammattitaitoani

yksityiskohtien yhdistämiseksi suurempiin kokonaisuuksiin linjausten ja strategioiden kehittämistä varten. Konkretisoimalla työllistämiskeinoja yhdistämällä kenttäkokemuksia teoreettiseen viitekehykseen ja tilastointitietoihin on ollut oppimisen kannalta arvokasta työtä. Viimeisenä yhteistyötaitoni ja projektinhallintataitoni ovat kasvaneet tämän opin-
näytetyön tiimoilta.

LÄHTEET

Arnkil, R.; Spangar, T. & Jokinen, E. 2012. Selvitys heikossa työmarkkina-asemassa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Saatavilla myös <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Selvitys+heikossa+ty%C3%B6markkina-asemassa+olevien+palveluista+14022012.pdf>.

Arvila, S. 2019. Osatyökykyisen asiakkaan tarvitsema palveluohjaus työllistymiseen. Yhdessä Hyvä Ote -hankkeelle kehitetty toimintamalli osatyökykyisten tukemiseksi. Opinnäytetyö. Yhteisöpedagogi YAMK. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Viitattu 21.2.2020 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/166992/Arvila_Susanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Blomgren, S. & Saikku, P. 2019. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden osallisuus ja monialainen yhteistyö palveluissa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Tutkimuksesta tiivistä 6. Viitattu 28.2.2020 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137500/URN_ISBN_978-952-343-285-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Encyclopedia 2020. Labour-market segmentation. A dictionary of sociology. Viitattu 7.2.2020 <https://www.encyclopedia.com/social-sciences/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/labour-market-segmentation>.

Heinonen, P.; Lagerqvist, M.; Rusk, J. & Viukari, E. 2018. Haastattelu. Työllistymisyksikkö Toimarin sosiaaliohjaaja Paula Heinonen, terveydenhoitaja Merja Lagerqvist, TYP-sosiaalityöntekijä Jenny Rusk ja terveyssosiaalityöntekijä Eija Viukari haastatteli 8.2.2018 Thijs Verbrugghe.

Huhta J. 2014. Työpaikkaomavaraisuus kuntien tunnuslukuna. Suomen virallinen tilasto (SVT). Julkaistu 26.5.2014. Viitattu 7.2.2020. https://www.stat.fi/artikkelit/2014/art_2014-05-26_003.html?s=0.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen kuntoutukseen ja kuntoutustieteeseen. Helsinki: WSOYpro.

Kirkkonummen kunnan talousarvio 2017 ja taloussuunnitelma 2018 – 2019. Kirkkonummen kunta. Viitattu 12.2.2020 <https://www.kirkkonummi.fi/library/files/593a43cc9635eb3a0a000dc3/talousarvio2017-taloussuunnitelma2018-2019.pdf>.

Kirkkonummen kunnan talousarvio 2018 ja taloussuunnitelma 2019 – 2020. Kirkkonummen kunta. Viitattu 12.2.2020 https://www.kirkkonummi.fi/library/files/5a2e794bc910583bbd00188d/Talousarvio_2018__kunnanvaltuuston_4.12.2017_hyv_ksym_.pdf.

Kirkkonummen kunnan talousarvio 2019 ja taloussuunnitelma 2020 – 2021. Kirkkonummen kunta. Viitattu 12.2.2020 https://www.kirkkonummi.fi/library/files/5c33060ac910587d320004d2/Talousarvio_2019__kunnanvaltuuston_15.12.2018_hyv_ksym_.pdf.

Kirkkonummen kunnan talousarvio 2020 ja taloussuunnitelma 2021 – 2022. Kirkkonummen kunta. Viitattu 12.2.2020 https://www.kirkkonummi.fi/library/files/5df9d916c910587e7a0007de/TA_2020_hyv_ksytty_suomi.pdf.

Kirkkonummen kunta 2018. Työtä vailla olevien terveystarkastukset Kirkkonummen kunnassa. Viitattu 12.2.2020 <https://www.kirkkonummi.fi/tyota-vailla-olevien-terveystarkastukset-kirkkonummen-kunnassa>.

Kohtaanto-ongelma riivaa työmarkkinoita – mikä avuksi? 2019. Koulutus.fi 9.5.2019. Viitattu 16.2.2020 <https://www.koulutus.fi/artikkelit/kohtaanto-ongelma-riivaa-tyomarkkinoita-15508>.

Kontinen, E. Kolmas sektori. Jyväskylän yliopiston kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Viitattu 18.3.2020 <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/kolmas-sektori>

Laasanen, O.; Boltar, L.; Liimatainen, A-K. & Forssén, S. 2019. Tuetun työllistymisen malli pitkäaikaistyöttömille. Kuntouttavan työn uudistajat (KUTU) -hankkeen loppuraportti. Kuntoutussäätiön työselosteita 58/2019. Saatavilla myös <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2019/04/KUTU-ty%C3%B6seloste-58.pdf>.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvluista 980/2012. Annettu Helsingissä 28.12.2012. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>.

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369>.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987. Annettu Helsingissä 3.4.1987. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>.

Niemenmaa, E. 2013. Kustannusvertailu ikääntyneen kotona asumisen ja palveluasumisen välillä. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusala. Lappeenranta: Saimaan ammattikorkeakoulu. Saatavilla myös https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/67071/Niemenmaa_Eve.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Niskanen, M. 2016. Kunnat maksavat työttömistään miljoonia Kela-sakkoina – ”Jostainhan ne ovat pois”. Yle uutiset. Viitattu 23.2.2020 <https://yle.fi/uutiset/3-9236853>.

Oivo T. & Kerätär R. 2018. Pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten todelliset palvelutarpeet on selvitettävä nykyistä paremmin. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) ja Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) yhteinen tiedote. Julkaistu 15.11. 2018. Saatavilla myös https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/selvityshenkilot-pitkaaikaistyottomien-ja-osatyokykyisten-todelliset-palvelutarpeet-on-selvitettava-nykyista-paremmiin.

Pakarinen, J. 2016. Osatyökykyiset – keistä ja mistä puhutaan? Vates-säätiön esitys. Julkaistu 8.3.2016. Saatavilla <http://www.vates.fi/media/tiedollavaikuttaminen/2016-03-08-pakarinen-etk.pdf>.

Palkkatuen kesto ja määrä. TE-palvelut. Viitattu 7.2.2020 https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/palkkatuki/palkkatuki_kesto/index.html.

Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). Viitattu 7.2.2020 <https://tem.fi/palkkatuki>.

Palkkatuki. Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry (KYT). Palkkatuki.fi. Viitattu 13.2.2020 <https://palkkatuki.fi/tuet/palkkatuki/>.

Railio, U. 2018. Haastattelu. Työllistymisyksikkö Toimarin johtaja Ulla Railio haastatteli 1.2.2018 ja 23.2.2020 Thijs Verbrugghe.

Riipinen, T.; Järvinen, A. & Valtakari M. 2014. Arvio työmarkkinatuen rahoitusuudistuksen vaikutuksista. Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) julkaisuja. Saatavilla myös <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Arvio+ty%C3%B6markkinatuen+rahoitusuudistuksen+vaikutuksista+01092014.pdf>.

Sahimaa, J.V. 2017. Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä? Pro gradu-työ. Lääketieteellinen tiedekunta. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 15.4.2018 https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/227969/PROGRADU_JAAKKOSAHI-MAA.pdf?sequence=2

Sinivuori, K. 2010. Kausitasoitettu trendi auttaa tulkitsemaan työllisyyden ja työttömyyden vaihte-
luita. Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus 3/2010. Viitattu 12.12.2019 https://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-09-27_007.html?s=0.

Saikk, P. 2018. Hallinnan rajoilla. Monialainen koordinaatio vaikeasti työllistyvien työllistymisen
edistämässä. Väitöskirja. Valtiotieteellinen tiedekunta. Yhteiskuntapolitiikka. Helsinki: Helsingin
yliopisto. Viitattu 2.2.2020 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/233917/HALLINNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Sanastokeskus 2020. Sosiaali-, terveys- sekä työ- ja elinkeinoalojen yhteisten palvelujen sanasto.
Työ- ja elinkeinoministeriö ja Sanastokeskus TSK ry. Julkaistu 2.1.2020. Helsinki: Sanastokeskus
TSK ry. Saatavilla myös http://www.tsk.fi/tiedostot/pdf/Sotete-sanasto_2020-1.pdf.

Sinisalo, J. 2020. Puhelinkeskustelu. Työllistymisyksikkö Toimarin vastaava pajaohjaaja haastat-
teli 26.2.2020 Thijs Verbrugghe.

Sirniö, O. 2016. Constrained life chances: Intergenerational transmission of income in Finland.
Väitöskirja. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavilla myös
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/165073/CONSTRAI.pdf?sequence=1>.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>.

Sote-uudistuksen vaikutus kuntiin 2020. Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Viitattu 25.2.2020
<https://soteuudistus.fi/vaikutukset-kuntiin>.

Sullström, H. 2020. Haatainen: Hallitus on aikataulussa työllisyystavoitteen saavuttamisessa, työ-
ryhmien työ jatkuu. Yle uutiset. Viitattu 28.2.2020 <https://yle.fi/uutiset/3-11160957>.

Suomen perustuslaki 731/1999. Annettu Helsingissä 11.6.1999. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P18>.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Taloustilastojen käsitteitä. Tilastokeskuksen tilastokoulu. Työ-
markkinat. Viitattu 21.1.2020 https://tilastokoulu.stat.fi/verkko-koulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tlkt&lesson_id=5&subject_id=5&page_type=sisalto.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Tilastokeskuksen Findikaattori 2020. Työllisyysaste. Viitattu
21.1.2020 <https://findikaattori.fi/fi/41>.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työmarkkinatilastot. Aktivointiasta. Tilastokeskuksen tilasto-
koulu. Viitattu 21.1.2020 https://tilastokoulu.stat.fi/verkko-koulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tmt&lesson_id=4&subject_id=1&page_type=sisalto.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti 2018. Tilastokeskus 2019. Viitattu 16.2.2020
http://www.tilastokeskus.fi/til/tyokay/2018/02/tyokay_2018_02_2019-05-24_fi.pdf.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne. Viitattu 15.2.2020 https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#V%C3%A4est%C3%B6n%20ik%C3%A4ra-kenne%2031.12.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne käsitteenä. Viitattu 15.2.2020
<http://www.stat.fi/til/vaerak/index.html>.

Suomisanakirja 2018. Sanakirja. Viitattu 12.9.2018 <https://www.suomisanakirja.fi/yleishy%C3%B6dyllinen>.

Taidonpolku 2019. Esitys palkkatuesta. Uudenmaan TE-toimiston palkkatukiyksikkö. Julkaistu
28.1.2019. Viitattu 17.12.2019 https://www.taidonpolku.fi/site/assets/files/1193/ty_kous_28_1_2019_esitys_palkkatuki_anne.pdf.

TEMtyöllisyyskatsaus 2020. Työnvälitystilasto. Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) tiedote. Saatavilla <https://tem.fi/tyollisyyskatsaus>.

Työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) palvelumuotoilu. Loppuraportti. Yleiskuvaus pilottialueilla tunnistetuista hyvistä käytännöistä. Varsinais-Suomen ELY-keskuksen Yläfemina-hanke 2019. Viitattu 11.12.2019 https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/TYP_palvelumuotoilun-loppuraportti.pdf.

THL 2019. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 12.2.2020 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta>.

Työllistymistä edistävä palvelu 2020. TE-palvelut. Viitattu 28.1.2020 https://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/palvelut_ja_kulukorvaus/index.html.

Työmarkkinatuki. Kela. Viitattu 21.11.2019 <https://www.kela.fi/tyomarkkinatuki>.

Työttömien terveystyöpalvelut 2018. Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote. Viitattu 22.2.2020 <https://stm.fi/tyottomien-terveystyöpalvelut>.

Työttömyysturva. Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Viitattu 20.2.2020 <https://stm.fi/tyottomyysturva>.

Työttömyysturva lakimuutokset 2017. Suomen Poliisijärjestöjen Liitto. Viitattu 4.2.2020 https://www.spjl.fi/files/2986/Tyottomyysturva_lakimuutokset_1.1.2017.pdf.

Työvoiman kohtaanto-ongelma 2016. Eduskunnan tiedote. Viitattu 16.2.2020 <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-90327.pdf>.

Universal Declaration of Human Rights 217A/1948. United Nations General Assembly (UN / YK). Annettu Pariisissa 10.12.1948. Saatavilla <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.

Vesala, H.; Klem, S.; Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Viitattu 12.1.2020 <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-selvityksia-11.pdf>.

Vuokko, A.; Juvonen-Posti, P.; Kaukiainen, A. 2011. Miten lääkäri arvioi työttömän toimintakykyä? Suomen lääkärilehti 48/2011, 3659 – 3666. Viitattu 18.2.2020. Saatavilla myös <https://docplayer.fi/3438292-Miten-laakari-arvioi-tyottoman-toimintakykya.html>.

Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut 2019. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Viitattu 17.2.2020 <https://www.soste.fi/valityomarkkinat-ja-tarvelahtoiset-tyollisyyspalvelut/valityomarkkinoiden-tarvelahtoiset-palvelut/>.

Välityömarkkinat työvoiman ytimessä. Vates tietopaketti. Viitattu 19.11.2019 <https://www.vates.fi/tietopaketit/aluepaattajat/valityomarkkinat.html>.

Wikipedia 2018. Vapaaehtoissektori. Viitattu 18.3.2020 <https://fi.wikipedia.org/wiki/Vapaaehtoissektori>

Ylistö, S. 2015. Miksi työnhaku ei kiinnosta? Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 13 (2). Artikkel. Saatavilla http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2016/11/Ylisto%CC%88_Miksi-tyo%CC%88nhaku-.pdf.

Liite 1: Tarvekartoituksen kysely

Sähköpostina lähetetty 9.7.2018 Kirkkonummen ikäihmisten hyvinvointipalveluiden tu-
losalueen vastuuhenkilölle, aikuissosiaalityön johtavalle sosiaalityöntekijälle sekä vam-
maispalveluiden johtavalle sosiaalityöntekijälle.

Hei!

Ollaan siis Toimarissa suunnittelemassa KotiToimarin perustamista 2019 ja tar-
vitsemme tulevaa talousarviota varten teiltä lausunnon toiminnan tarpeellisuus-
desta.

Toiminnan keskeisenä sisältönä on eri toimijoiden asiakkaiden kotona selviyty-
misen tukemiseksi työllistää tehtäviin soveltuvia pitkäaikaistyöttömiä ja muita hei-
kossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä heidän työllistymisensä edistä-
miseksi.

KotiToimari tulee olemaan yleishyödyllinen toimija, joka yhteistyössä mm. ikäih-
misten hyvinvointipalveluiden, vammaispalveluiden ja muiden sosiaalipalvelui-
den kanssa tarjoaa erilaisia palveluita niitä tarvitseville ihmisille. Projektissa työl-
listetään palkkatuella heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt Koti-
Toimariin, jossa he työskentelevät mm. ateriapalvelun, kauppapalvelun pa-
rissa, sekä tekevät pieniä remontti-, piha-, siivous- ja lumitöitä, rännien puhdis-
tuksia, koirien ulkoiluttamista, muuttoja ym.

Tarkoitus on, että KotiToimari ei tarjoa lakisääteisiä palveluita (esim. kotihoito ja
henk. koht. apu).

Tuetaan ihmisten kotona selviytymistä ja mahdollisesti vältetään laitoshuolto,
sekä tuetaan kotihoidon ja muiden työntekijöiden omaan työhön keskittymistä.

Tässä muutama kysymys keskustelun avaamiseksi:

1. Minkälaisia tarpeita teidän asiakkailanne on? Minkälaisia tehtäviä Koti-
Toimari voisi tehdä heille? (Tarpeita)
2. Kuinka moni teidän asiakkaista hyötyisi sellaisesta toiminnasta tällä het-
kellä? (Asiakkaat)
3. Miten sellainen toiminta vaikuttaisi teidän asiakkaiden hyvinvointiin? (Vai-
kus)
4. Minkälaisia maksumalleja ehdotatte? Asiakkaalta veloitetaan työ (19 € /h
ltk:n päätöksen mukaisesti) ja materiaalit, mutta miten te osallistutte mah-
dollisesti teidän asiakkaiden laskujen maksamiseen? (Maksupolitiikka)

Liite 2: Vastauksia tarvekartoituksen kyselystä

1 Tarpeita

a. Ikäihmisten hyvinvointipalvelut

Yllä olevien asioiden lisäksi;

- Asiointiapua (vaateostokset, herkuostokset, kulttuurikäynnit)
- Suihku-/sauna-apu
- Vaatehuolto kotona
 - nappien ompelu, vetoketjujen korjaus
 - lakanoiden vaihto
- Ikkunan pesu
 - verhojen pesu ja ripustaminen
- Mattopesu
- Kodinhoitopalvelu
 - mm. ruoan valmistus, lamppujen vaihto ja asetus, paristojen vaihto, taulujen kiinnittäminen seinille
- Siivouspalvelu
- Jääkaapin puhdistus, pakastimen sulatus
- Vaatekaappien siivous/lajittelu
- Seurustelua/lehden lukeminen/kahvittelu
- ATK-ohjaus
- Remonttipalvelu
- Auton tsekkaus, auto katsastukseen/määräaikaishuolto, renkaiden vaihtaminen
- Mummojen ja pappojen ”ulkoilutus”

b. Vammaispalvelut

Just ne asiat mitä mainitset viestissä, siivoukset, pihatyöt, koiran ulkoiluttaminen, mattopesu yms.

c. Aikuissosiaalityö

Ainakin kuljetus puoli on tärkeä. Muutot ja huonekalujen ja tavaroiden siirrot varsinkin nopealla aikavälillä.

Jotkut asiakkaat voisivat tarvita kotona apua esimerkiksi tavaroiden pakkaamisessa valmiiksi muuttoa varten, jos heillä on heikentynyt toimintakyky, palohälyttimen patterien uusimisessa, kantoavussa (kauppaostokset, jos asiakas esim. sairas ja talossa ei hissiä) tai arkiset asiointikäynnit, esimerkiksi puheaikaa lataamaan asiakkaan kanssa, jos asiakas ei kykene hoitamaan asiaa yksin.

2 Asiakkaat

a. Ikäihmisten hyvinvointipalvelut

Hinta vaikuttaa asiaan. Asiakkailta kysymättä palvelusta hyötyisi (hatusta heitetty) n. 30 henkilöä.

b. Vammaispalvelut

Ei voi sanoa suoraan lukumäärää, varmasti tarve vaihtelee. Jotkut asiakkaat eivät varmasti olisi meidän asiakkaita vaan me ohjaisimme heitä suoraan KotiToimariin. Usein meitä haetaan henkilökohtaista apua sellaiseen mihin just teidän tyylinen palvelu riittäisi.

c. Aikuissosiaalityö

Esim. häätötapauksissa ja varattomien muutoissa tämä toiminta on tärkeää. Ei tarvitse käyttää ulkopuolisia yrityksiä.

Sitten on asunnottomat ja ensi asunnon saajat joille hankitaan huonekaluja.

Tällä hetkellä ehkä 3-5 asiakasta voisi olla sellaisia, jotka hyötyisivät kyseisestä avusta. Määrä tietysti vaihtelee aina sitä mukaa, kun tarpeita tulee esille.

3 Vaikutus**a. Ikäihmisten hyvinvointipalvelut**

Vaikuttaisi todella suuresti! Voisi itsenäisesti määrätä mitä haluaa tehtäväksi.

b. Vammaispalvelut

Poistaisi tiettyjä arkeen liittyviä huolia

c. Aikuissosiaalityö

Erittäin positiivisesti on vaikuttanut ja hyvin on toiminut.

Toiminta vaikuttaisi varmasti positiivisesti asiakkaiden hyvinvointiin. Arjen sujuminen voi olla juuri sellaisesta pienestä asiasta kiinni, mitä asiakas ei itse kykene hoitamaan tai mitä hänen on todella vaikea hoitaa.

4 Maksupolitiikka**a. Ikäihmisten hyvinvointipalvelut**

Emme osallistu asiakkaan maksuihin vedoten lakisääteisyyteen. Mikäli 19€ on liian suuri asiakkaan maksettavaksi sosiaalityö voi mahdollisesti ottaa tähän osaa.

b. Vammaispalvelut

Tuo hinta tuntuu aika korkealta, jos miettii, että siivousta saa ostaa noin 25€/h muutenkin. Monelle asiakkaalle hinta tulee olemaan kynnyskysymys, me voimme auttaa maksussa vain erittäisin harvoissa tapauksissa, joten me joudumme ohjaamaan asiakkaat hakemaan täydentävää/ehkäisevää toimeentulotukea.

c. Aikuissosiaalityö

Laskutus on ok ja meidän tapauksissa maksajana on ollut kunta tai Kela. Lähtökohtaisesti kustannusten tulisi olla sellaisia, että vähävarainen voi maksaa avusta itse. Tarvittaessa asiakkaat voisivat hakea täydentävää toimeentulotukea ja tilanne arvioidaan hakemuksen ja/tai asiakkaan tilanteen perusteella. Avun tarve voi tulla myös ilmi esim. kotikäynnillä ja tilapäinen apu voi kuulua asiakkaan suunnitelmaan.

Liite 3: KotiToimarin tiedote Maaliskuu 2019



KotiToimari 1 (1)

Tiedote kunnan työntekijöille KotiToimarin palveluista.

Olemme lanseeranneet KotiToimarin toimintaa, jossa toteutetaan erilaisia tehtäviä tilausten mukaan. Alkuvaiheessa toiminta kohdentuu ihmisten kotona selviytyminen tukemiseen.

Tehtävät voisi olla esim. pienet remontti-, piha-, siivous- ja lumityöt, rännien puhdistukset, koirien ulkoiluttaminen, ym.

Palvelusta velotetaan tapauskohtaisesti.

Palvelusta voi tiedustella puhelimitse tai sähköpostitse.

KotiToimari

p: 040 126 97 87

kotitoimari@kirkkonummi.fi

Postiosoite
Kirkkonummen kunta
KotiToimari
Hvittorpintie 6
02430 MASALA

Puhelin
040 126 97 87
040 576 80 30 / vaihde
Faksi
(09) 276 7270

Sähköposti
kotitoimari@kirkkonummi.fi
toimari@kirkkonummi.fi

Liite 4: KotiToimarin esite



KotiToimari

Kirkkonummen kunnan työllistymisyksikkö Toimari on kehittänyt KotiToimarin toimintaa, jossa toteutetaan erilaisia tehtäviä tilausten mukaan.

Toiminta kohdentuu ihmisten kotona selviytymisen tukemiseen.

Tehtävät voisivat olla esim. pienet remontti-, piha-, siivous- ja lumityöt, rännien puhdistukset, koirien ulkoiluttaminen, ym.

Palvelusta veloitetaan tapauskohtaisesti.

Palvelusta voi tiedustella puhelimitse tai sähköpostitse.

KotiToimari

p: 040 126 97 87

kotitoimari@kirkkonummi.fi



KIRKKONUMMI
KYRKSLÄTT

Perusturva
Vård- och omsorgsväsendet

Liite 5: Esitys talousarviota varten

1. Toimintamalli ja tehtävät

Pitkäaikaistyöttömien ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämisen edistäminen yhdistetään asiakkaiden kotona selviytymisen tukemiseen kehittämällä KotiToimari-niminen yksikkö Toimarin alla.

Olemme kehittäneet uuden palvelumuodon nimeltään työllistymisyksikkö Toimarissa.

KotiToimari tulee olemaan yleishyödyllinen toimija, joka yhteistyössä mm. ikäihmisten hyvinvointipalveluiden, vammaispalveluiden ja muiden sosiaalipalveluiden kanssa tarjoaa erilaisia palveluita niitä tarvitseville ihmisille.

KotiToimari toteuttaa palkkatuen turvin palkattujen työntekijöiden avulla yhteistyötahoilta ja / tai yksityisiltä palveluja tarvitsevilta erilaisia tehtäviä tilausten mukaan, esim. ateriapalveluita, kauppapalvelua, pesulatoimintaa, pieniä remontti-, piha-, siivous- ja lumitöitä, rännien puhdistuksia, koirien ulkoiluttamista, muuttoja ym. sekä yhteistyötahoilta saatujen lausuntojen mukaisia tehtäviä (liite).

2. Esitys

Toimarin alla perustetaan oma KotiToimarin kohdenumero, johon kuulu kaksi vakanssia. Vakituudessa työsuhteessa olevat työntekijät toimivat työnjohtajina, jotka koordinoivat ja markkinoivat toimintaa, ottavat vastaan työtilauksia sekä jakavat ja valvovat työtä.

Työntekijät valikoituvat työllistymisyksikkö Toimarin tarjoaman kuntoutuksen ym. vastaavan arvioinnin perusteella.

Työllistymisyksikkö Toimarissa perustetaan KotiToimarin toiminnan arvioimiseksi ja kehittämiseksi ohjausryhmä, johon kuuluvat KotiToimarin työnjohtajien lisäksi työllistymisyksikön johtaja, työtoiminnasta vastaava pajaohjaaja sekä kuntoutuksesta vastaava työntekijä. Ohjausryhmään kutsutaan tarvittaessa muita asiantuntija- ja yhteistyötoimijoita.

3. Talousarvio

KotiToimarin talousarvioon sisältyvät työnjohtajien palkkauskustannukset, mahdollinen toimitilan vuokrat ja muut toiminnan kannalta välttämättömät investoinnit ja kustannukset. KotiToimarin toiminnasta saaduilla tuloilla ja palkkatuella katetaan työntekijöiden palkkauskustannukset.

KotiToimarin työntekijöiden määrä riippuu saatujen työtehtävien määrästä ja hinnoitelluista. Alla oleva talousarvioesitys perustuu kahden työnjohtajan ja kymmenen työntekijän palkkaus- ja muihin kustannuksiin.

Menoja:

Vakanssien palkkauskustannukset	33 300 (1)	66 600 (2)
Työntekijän palkkauskustannus	28 900 (1)	289 000 (10)
Tila (Toimisto ja varasto) Jorvaksenkaari 6		12 000
Autojen hankinta	15 000 (1)	60 000 (4)
Autojen ylläpito (sis. vero, vakuutus, huolto ja polttoainearvio)	2900 (1)	11 600 (4)
Työkalut		10 000
Työvaatteet	640 (1)	6400 (10)
Puhelimet ja muu Atk-laitteet	150 (1)	600 (4)
KUNNALTA – TA 2019		138 200
TEHDYSTÄ TYÖSTÄ		318 000

Tuloja:

Palkkatuki	14 400 (1)	144 000 (10)
Ateriapalvelut		18 000
Kauppapalvelut		8 400
Muut työt (minimi)		147 600
JOTTA KATETAAN MENOJA		318 000

Kunnasta haetaan ainoastaan vakanssien palkkauskustannukset ja autojen investointikustannukset, eli 138 200 €. Muut menot KotiToimarin työntekijät tienaaavat, jos laskutettavat työt ovat vuositasolla 147 600 €, KotiToimariin voi palkata 10 henkilöä.

Jos voidaan laskuttaa 3,2 työtuntia per päivää per työntekijä, KotiToimariin voidaan palkata 10 työntekijää.

174 000 (tienattavia tuloja): 21 € : 10 työntekijää = 829 laskutettavia työtuntia / työntekijä / vuosi.

: 12 kk : 21,5 pvää/kk = 3,2 laskuttavia työtuntia / työntekijä / päivä.

Kuntaosuuslaskun keskisäästö 390 € / kk / työntekijä → 46 800 € säästö vuositasolla.

4. Perusteet

Pitkäaikaistyöttömyydellä on todettu olevan negatiivinen vaikutus yhteiskunnalle, sekä heille, jotka työttömyyden kokevat. Julkinen keskustelu keinoista pitkäaikaistyöttömyyden hoitamiseksi käydään eri medioissa säännöllisesti ja tunteella. Eduskunnassa hyväksyttiin hallituksen ehdottama työttömyysturvalakimuutos, jonka jälkeen tammikuussa 2018 astui voimaan ns. aktiivimalli, malli on aiheuttanut yhteiskunnassa runsaasti kiivasta väittelyä.

Positiivisten, osallistavien ja motivoivien työllistymismallien kehittäminen on murroksessa olevan työmarkkinoiden kannalta relevanttinen projekti tulevaisuuden hyvinvointiyhteiskunnan varmistamiseksi.

4.1. Työllistyminen

Työkykyä edistävän kuntoutuksen onnistumisen kannalta on merkittävää tietää mihin kuntoutetaan. Realistiset ja saavutettavissa olevat tavoitteet motivoivat asiakkaita kuntoutumaan ja työpaikat toimivat tehokkaasti tavoitteina. Osatyökykyiset sekä pitkään työtä vailla olevat ihmiset ja työpaikat eivät aina kohtaa: usein ihmiset lakkaavat syystä tai toisesta hakemasta aktiivisesti työtä, jos esimerkiksi eivät pääse edes työhaastatteluun. Motivaatio ja kuntoutuspotentiaali kasvaa, jos voidaan tarjota konkreettisia ja realistisia työllistymismahdollisuuksia kohderyhmälle.

Havaittava ilmiö kuntouttavan työtoiminnan pajaympäristössä on, kuinka usein tuettu työllistyminen työllistymisyksikössä on asiakkaan toivottu tavoite.

Jo useana vuonna työllistymisyksikkö Toimariin onkin palkattu entisiä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. Työt ovat pääsääntöisesti olleet Kirkkonummen kunnan sisäisen ulkoistamisen piirissä, kuten ulkoalueiden hoito, kunnan omaisuuden remontointi, ym. Palkkatuella työllistetyt entiset työtoiminnan asiakkaat ovat hoitaneet näitä töitä yhdessä

edelleen kuntouttavassa työtoiminnassa olevien asiakkaiden kanssa, ja vastaava paja-ohjaaja on toimineet työnjohtajina yhdessä pajaohjaajien kanssa.

Haasteita tässä mallissa on ollut kahdella tasolla. Ensimmäisenä työnjohtostruktuurillinen epäselvyys on välillä aiheuttanut hierarkkista jännitystä, joka on tullut esiin esim. ohjeiden noudattamisen puutteina, ongelmina noudattaa sovittuja työaikoja ja ohjeiden kyseenalaistamisena.

Toisena haasteena koetaan, etteivät kaikki työntekijät muuta toimintatapoja palkkaamisen jälkeen. Usein työntekijät ovat olleet pajatoiminnassa asiakasstatuksella jonkun aikaa ennen palkkaamista, ja asiakkaana heillä on luonnollisesti ollut huomattavasti vähemmän vastuuta kuin työntekijän roolissa. Konteksti ei muutu paljon: työympäristö, työnjohto, työkaverit, ja usein myös työtehtävät pysyvät ennallaan, jolloin tämä on vaikeuttanut toimintatapojen muutosta.

4.2. Avun tarpeet

Yhteiskunnan sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämisen suunta on kotona selviytymisen tukemisen linjalla. Laitostamisen vähentämisen ja sairaalajaksojen lyhentämisen kautta yritetään olla kustannustehokkaita ja samalla tukea ihmisten hyvinvointia.

Sosiaalihuoltolaki, laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista, laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista tukevat ja varmistavat ihmisten selviytymistä kotona aika pitkälle, mutta osa saattaa sujahtaa verkon läpi: voi olla, että henkilö ei ole oikeutettu johonkin palveluun, jos esimerkiksi hän ei ole riittävän sairas, tai palvelu joita tarvittaisiin ei kuuluu tuettavien palveluiden piiriin.

Laitoshoito on kallista, joten yhteiskunta hyötyy taloudellisesti, jos ihmiset jäävät pidempään asumaan omaan kotiinsa. Sosiaalisesta näkökulmasta yhteiskunta hyötyy myös siitä, että ihmiset voivat hyvin asuessaan kotona.

Keskusteluissa ihmisten kanssa (asiakkaiden, sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten, vanhusten) on usein tullut ilmi, että erilaisten palveluiden tarve on suuri. Kysymyksiä on noussut kuten: Kuka menee koiran kanssa lenkille, kun asiakas kotiutuu sairaalasta? Kuka käy kaupassa hakemaan ruokaa vanhuksille? Kuka hoitaa lumen luonnin tai ajaa nurmikon? Kuka maalaa olohuoneen seinät tai vaihtaa lampun?

Liite 6: KotiToimarin ja Ikäihmisten hyvinvointipalveluiden yhteistyökokous

Palaveri 13.2.2020 Kunnantalossa

Läsnä :

Osastonhoitaja Tiina Paalanen

Muistihoitaja Jaana Kemppainen

Seniorilinjalta Minna Nylander

Omaishoidon koordinaattori Julia Kokko-Niemi

Toimarista

vastaava pajaohjaaja Jari Sinisalo

yksikön johtaja Ulla Railio

Aihe: Ikäihmisten palvelujen tarjonta

Palaverin tavoitteena on keskustellen selvittää, minkälaisia tuen tarpeita ikäihmisillä tällä hetkellä ja mitä esimerkiksi Toimarissa järjestettävän toiminnan tuella voidaan näihin vastata. Kyseessä mm.

-kaupassakäynnin avustaminen

-toimia seuralaisena esim. erilaisiin ryhmiin osallistumisessa

Tällä hetkellä Ohjaamon tiloissa toimii seniorikahvila keskiviikkoisin klo 16-18, mihin moni haluaisi osallistua, mutta kaipaa tukea matkantekoon.

Toimarissa

KotiToimari hoitaa tällä hetkellä kauppa- ja ateriakuljetuspalvelua yhteistyössä Kotipalvelun kanssa. Joitakin yksittäisiä remontti- ja kiinteistöjen ylläpitotöitä on tehty.

Alustavasti sovittiin, että KotiToimarissa voidaan kokeilla ko. saattoapua ja/tai avustamista koeluonteisesti.

- KotiToimarilla puhelin, johon vastataan ja arvioidaan pyynnön toteuttamisen mahdollisuus. Pyyntö olisi hyvä saada ainakin päivää ennen toiminnan järjestämiseksi.
- Tiina selvittää kunnan lakimieheltä, voiko nykylainsäädännön mukaan kunnan työntekijä kuljettaa asiakasta kunnan työautolla. Mikäli ei onnistu, on kyse saatamisesta ja avustamisesta.
- Palvelun hinta tulee olemaan <10 €/tunti
- Ulla selvittää laskutuksen. Maksaako asiakas itse, tapahtuuko se kuukausittain. Mikäli maksusitoumus, miten toimitaan jne.

Tulevan viikon 8 aikana pyritään saamaan vastaukset yllä mainittuihin kysymyksiin ja sen jälkeen sovitaan jatkotoimista.

Muistion laatinut Ulla Railio