



**Mounia Bejedi**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinto  
Sosionomi (YAMK)  
Opinnäytetyö, 2021

# **KESTÄVÄÄ OSALLISTUMISTA TYÖMARKKINOILLE**

## **Pitkäaikaistyöttömien kouluttautuminen työllisyyspalveluissa**



## TIIVISTELMÄ

Mounia Bejedi

Kestävää osallistumista työmarkkinoille – pitkäaikaistyöttömien kouluttautuminen työllisyyspalveluissa

Sivut 77, liitteet 6 kpl

Syksy, 2021

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinto

Johtamisen ja yhteiskunnallisesti vaikuttavan palvelutuotannon kehittäminen

Sosionomi (YAMK)

Tämä työ kertoo kehittämisprosessista, jota pantiin toimeen, mikä toteutui Espoon työllisyyspalvelujen Kuntouttavassa työtoiminnassa vuosina 2018–2020. Tässä raportissa on esitetty koko kehittämistyö vaihe vaiheelta, jossa kuvataan uuden yhteistyömallin kehittämistä Espoon työllisyyspalveluiden, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian ja vanhuspalveluiden välillä. Kehittämistyön tavoitteena oli mahdollistaa työttömille ja kuntalaisille tuetun työn harjoittelu työtoiminnassa vanhusten palveluissa sekä lisätä siten heidän opiskelu- ja työllistymismahdollisuuksiaan hoiva- ja puhdistuspalvelualueille. Tavoitteena oli myös löytää uusia ratkaisuja pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen eli lisätä kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuutta uuden yhteistyömallin puitteissa.

Kehittämistyössä tutkitaan sitä, miksi kuntouttavalle työtoiminnalle asetetuista tavoitteista toteutui vain sosiaalisen kuntoutumisen tavoite, mutta työllistymisen edistämisen tavoite ei täytynyt suurimmalla osalla kuntoutujista. Työssä selvitetiin mitkä seikat vaikeuttivat työllistymistä, ja kuinka työttömyyden kehä voidaan katkaista yksilöiden kohdalla. Tutkimus- ja kehittämistyössä on sovellettu kenttätönn menetelmää, eli työn kirjoittaja on toiminut osallistuvana tutkijana. Kehittämistyössä on hyödynnetty valmiita asiakastyön dokumentteja, kuten arviointilomakkeita, kuntouttavan työtoiminnan sopimuksia ja jatkopolkuseurantalomakkeita. Näitä on analysoitu erittelevällä sisällönanalyysillä.

Lopputuloksena syntyi neljä mallia, joiden avulla pitkäaikaistyöttömiä voidaan saada pois työttömyyden kierteestä auttamalla heitä kouluttautumaan työssä oppimisen kautta. Malleissa hyödynnetään näyttöjä ja osaamisen tunnistamista. Mallit luotiin yhdessä Omnian asiantuntijan kanssa.

Avainsanat: kehittämistyö, kenttätö, kuntouttava työtoiminta, vanhuspalvelut, työvalmennus, refleктоiva työote, työllistämistoimet

## ABSTRACT

Mounia Bejedi

Sustainable participation in the labour market

Pages 77, 6 appendices?

Autumn, 2021

Diaconia University of Applied Sciences

Master of Social Services in the promotion of development of management and socially influential service production

Degree: Master of Social Services

This work describes the development process that took place in the Rehabilitation Work Services of Espoo Employment Services in 2018–2020. This report presents the entire development work step by step, which describes the development of a new cooperation model between Espoo Employment Services, the Espoo Region Education Association Omnia and the Elderly Services. The aim of the development work was to enable the unemployed and local residents to practice supported work in work activities in the services of the elderly and thus increase their study and employment opportunities in the care and cleaning services sectors. The aim was also to find new solutions for the employment of the long-term unemployed, ie to increase the effectiveness of rehabilitative work within the framework of the new co-operation model.

The development work examines why only the goal of social rehabilitation was achieved among the goals set for rehabilitative work, but the goal of promoting employment was not met by the majority of rehabilitators. The study investigated what factors hindered employment and how the cycle of unemployment can be broken for individuals. The method of fieldwork has been applied in the research and development work, ie the author of the work has acted as a participating researcher. In the development work, ready-made customer work documents have been utilized, such as assessment forms, rehabilitative work agreements and follow-up monitoring forms. These have been analysed by itemized content analysis.

As a result, four models emerged to get the long-term unemployed out of the cycle of unemployment by helping them more easily get into school through on-the-job learning. The models utilize demonstration and identification of expertise. The models were created in collaboration with an Omnia expert.

Keywords: development work, field work, rehabilitative work, elderly services, job coaching, reflective work approach, employment measures



## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	6
2.1 Työttömyys.....	6
2.1.1 Pitkäaikaistyöttömyys.....	8
2.2 Aktivointipolitiikka ja aktivointitoimenpiteet.....	10
2.3.1 Aktivointitoimenpiteet .....	11
2.3 Työelämäosallisuus edistäminen .....	12
2.4 Osallistava kehittäminen .....	13
3 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT.....	14
3.1 Työllistymistavoitteet Espoo-tarinasta.....	14
3.2 Työttömyys Espoossa .....	15
3.3 Kehittämistyön lähtökohdat ja tavoitteet.....	16
4 ESPOON TYÖLLISYYSPALVELUIDEN YHTEISTYÖKUMPPANIT .....	20
4.2 Espoon työllisyyspalvelut .....	20
4.3 Kuntouttava työtoiminta vanhustenpalvelutaloissa.....	20
4.4 Toimintayksiköt .....	21
4.5 Kuntouttavan työtoiminnan palveluryhmän toiminta .....	21
5 KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS .....	23
5.1 Alkutilanne ja tarpeiden kartoitus .....	24
5.1.1 Kehittämistarpeita ilmeni esimies- ja asiakastyössä .....	24
5.1.2 Ratkaisut käytännön työssä havaittuihin ongelmiin ja puutteisiin ..	27
5.1.3 Työvalmentajien ostopalvelun koulutus Omniassa .....	27
5.1.4 Kuntouttavan työtoiminnan profiilin nostaminen.....	29
5.1.5 Suomen kielen opiskelu osaksi kuntoutusta.....	30
5.1.6 Tehostettu valmennus ja sosiaalivalmennus.....	31
5.2 Asiakkaan yksilöllinen ohjaus.....	32
5.2.1 Työvalmentaja.....	32
5.2.2 Työpaikkaohjaaja .....	33
5.2.3 Vastaava ohjaaja .....	33

5.3 Yhteistyön kehittäminen Ominan kanssa .....	36
6 KEHITTÄMISTYÖN TUTKIMUKSELLINEN OTE .....	46
6.1 Osallistava kehittäminen.....	46
6.1 Dokumenttianalyysin sisällönanalyysimenetelmällä .....	48
6.2 Dokumenttiaineiston analysointi ja käyttö mallien luomisessa .....	49
7 KEHITTÄMISTYÖN EETTISYYS .....	55
8 MALLIEN VAIKUTUKSET JA NIIDEN ARVIOINTI.....	56
8.1 Työllisyyspalveluiden organisaation arviointi.....	56
8.2 Asiakkaan arviointi .....	56
9 NYKYTILA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	57
LÄHTEET.....	58
LIITE 1. Kuntouttava työtoiminta: Itsearviointi ja tavoitteet.....	62
LIITE 2. Kuntouttava työtoiminta: Jaksoarviointi .....	68
LIITE 3. Kuntouttava työtoiminta: Loppuyhteenveto ja jatkosuunnitelma .....	73
LIITE 4. Polku tutkintoon / tutkinnon osan suoritus .....	74

## 1 JOHDANTO

Kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on vahvistaa ja edistää pitkäaikaistyöttömien työllistymistä. Pitkäaikaistyöttömien kuntouttavaa työtoimintamallia on kuitenkin kritisoitu siitä, etteivät he työllisty työtoiminnan jälkeen. Karjalainen ja Karjalainen (2010) totesivat, että kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista noin puolella ei ole ammatillista koulutusta ja sen hankkiminen olisi heidän työllistymisensä kannalta tärkeää. He näkivät, että on tarvetta kehittää uudenlaisia koulutusmahdollisuuksia, jotka voisivat olla esimerkiksi työpajalla tai tuetussa valmennuksessa tapahtuvia koulutuksia tai oppisopimuskoulutuksen jatkokehittämistä. (Karjalainen & Karjalainen, 2010, s.69.) Tulin huomanneeksi nämä samat ongelmat toimiessani kenttätyössä ja aloin kehittää ongelmiin myös konkreettisia ratkaisumalleja.

Opinnäytetyöni sijoittuu Espoon kuntouttavaan työtoimintaan, joka on osa elinkeino- ja työllisyyspalveluita. Elinkeino- ja työllisyyspalveluissa pääpainopisteet ovat olleet uusien työpaikkojen luomisessa, nuorten työllisyyden edistämisessä sekä pitkäaikaistyöttömyyden vähentämisessä. Tämä tarkoittaa, että työllisyyspalveluiden, elinkeino- ja kaupunkikehityksikön on tutkittava erilaisia vaihtoehtoja siihen, kuinka tavoitteisiin päästään. Työni sijoittuu nimenomaan pitkäaikaistyöttömyyden vähentämisen ja kestävien työllistämISRatkaisujen luomeen.

Tämä opinnäytetyö on raportti tästä jo toteutetusta kehittämistyöstä kokonaisuudessaan. Vastaavan ohjaajan työtehtävä oli määritelty organisaation puolelta seuraavasti: ”uuden yhteistyömallin kehittäminen Espoon työllisyyspalveluiden, ja vanhuspalveluiden välillä, jonka toivottuna tuloksena kuntoutujia siirtyy enemmän työelämän palvelukseen tai ammatilliseen koulutukseen.” Työn tuloksena syntyi toimintamalli, jossa työtoimintaan sidottujen näyttötutkintojen avulla asiakkaan osaaminen kasvaa, asiakas oppii tunnistamaan omaa osaamistaan ja näin pääsee eteenpäin. Ammatillisen reformin ansiosta kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat voivat suorittaa ammatillisen tutkinnon ilman oppisopimusta tai päätoimista opiskelua. Toimintamallin ansiosta

palveluissa olevia pitkäaikaistyöttömiä koulutetaan ammattilaiseksi ja he voivat aloittaa työelämän.

Toimintamallissa vanhusten palvelutaloissa työskentelevät pitkäaikaistyöttömät voivat suorittaa hoiva-avustajan, toimitilahuoltajan tai lähihoitajan aloilta tutkinnon osia. Halutessaan he voivat suorittaa koko tutkinnon täydentämällä sitä ammatillisessa koulutuksessa. Erityisesti maahanmuuttajien voidaan olettaa hyötävän työssäoppimisesta ja ammatillisen osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta.

Opinnäytetyö kuvaa kehittämisprosessia. Metodologisesti työni on kenttätyönä toteutettu kehittämistyö. Aineistona ovat dokumentit asiakkailta saaduista arvioinneista 2018–2020 väliseltä ajanjaksolta ja työssä on vahvasti mukana asiakkaiden näkökulma. Asiakkaiden väli- ja loppuarviointien kyselylomakkeita oli 120 kappaletta. Lisäksi aineistona on hyödynnetty sopimuksia ja esimerkiksi jatkolokujen seurantalomakkeita. Koska oma roolini on ollut hyvin konkreettinen ja intensiivinen itse työn toteuttajana, tässä työssä on hyödynnetty myös kenttätyössä syntyneitä havaintoja ja kokemuksia.

Työn lopussa kuvaan Omnian kanssa yhteistyössä luomani neljä eri toimintamallia. Malleissa pitkäaikaistyöttömät voivat siis suorittaa ammatillisen perustutkinnon ja työllistymisen edellytykset paranevat. Nämä neljä variaatiota ovat tämän kehittämistyön tuotteita. Nämä työn tulokset esiteltiin ylemmällä taholla kehittämistyötä tehneessä organisaatiossa ja sen ulkopuolella sidosryhmissä. Lopputulemana sitä päätettiin lähteä viemään myös muille sektoreille, kuten varhaiskasvatuksen puolelle.



## 2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa esitellään työn keskeiset käsitteet, jotka auttavat lukijaa perehtymään toimintakentän toimijoihin ja termeihin.

### 2.1 Työttömyys

Suomen työttömyys koostuu rakennetyöttömyydestä, kitkatyöttömyydestä, kausityöttömyydestä sekä suhdannetyöttömyydestä. Muita työttömyystyyppejä ovat vapaaehtoinen työttömyys, piilotyöttömyys, luonnollinen sekä pitkäaikaistyöttömyys.

Rakenteellinen työttömyys kuvaa tilannetta, jossa työttömät eivät täytä työllistymisen edellytyksiä vaadittujen kykyjen suhteen (Joey, 2019, s.29.) Henkilöt eivät ole vapaaehtoisesti työttömiä. Yhtenä keskeisenä syynä rakenteelliseen työttömyyteen on nähty se, että työelämän vaatimukset ovat kasvaneet siinä määrin, ettei työttömien ammattitaito enää riitä tarjoilla oleviin tehtäviin.

Klassiseen työttömyyteen kuuluu seikka, että työstä saadut ansiot ylittävät normaalin tason. Tämä johtaa siten riittämättömiin avoimiin työpaikkoihin lukuisille työttömille henkilöille. Kitkatyöttömyys viittaa työpaikkojen väliseen siirtymävaiheeseen. Suhdannetyöttömyys viittaa tilaan, jossa talouden saatavat eivät ulota yksilöiden työllistymismahdollisuuksia. Siinä vaiheessa, kun tavara- ja palveluvaatimus laskee, on olemassa rajoitettua tuotantoa, joka vaatii tuskin yhtään työntekijää.

Piilotyöttömyys viittaa mahdollisten työntekijöiden työttömyyteen, joka johtuu työttömyystilastojen tuottamisesta tehdyistä virheistä. Työttömyydellä on monia vaikutuksia ihmisiin, yhteiskuntaan ja talouteen yleensä. Työttömyyteen vaikuttavat monet tekijät, jotka liittyvät sosiaalisiin, taloudellisiin, ympäristöllisiin, poliittisiin ja yksilöllisiin tekijöihin" missä tahansa taloudessa. (Joey 2019, s.29.)

Työttömyysaste tarkoittaa sitä, kuinka suuri osuus työvoimasta on työttömänä. Työvoima kuvaa palkallisten/yksittäisten ammatinharjoittajien tai työttömien määrää väestöstä. Tukikelpoisella väestöllä tarkoitetaan ihmisiä, joiden katsotaan todennäköisesti olevan työvoimassa; Esimerkiksi Yhdysvalloissa tukikelpoisella väestöllä tarkoitetaan kaikkia vähintään 16-vuotiaita, jotka eivät ole laitoshoidossa (eli eivät ole vankilassa) ja jotka eivät ole armeijassa (Khan Academy 2020). Työttömät ovat henkilöitä, jotka ilmoittavat olevansa työttömät, että he ovat tavoitettavissa työhön ja ovat ryhtyneet aktiivisesti työnhakuun viimeisen neljän viikon aikana. Kun työttömyys on korkea, muutamat ihmiset masentuvat ja lopettavat työnhaun; nämä ihmisryhmät jäävät sitten työvoiman ulkopuolelle. Tämä viittaa siihen, että työttömyysaste saattaa laskea tai pysähtyä nousuun, vaikka työmarkkinoilla ei ole tapahtunut perusparannusta.

Käytettävissä olevat tilastot osoittavat, että OECD:n työttömyysaste pysyi vakaana 5,2 prosentissa heinäkuussa 2019. OECD:n alueella 33,3 miljoonaa ihmistä oli työttömänä. Myös euroalueella työttömyysaste pysyi ennallaan (7,5 % heinäkuussa), ja useimmissa maissa työttömyysaste oli 0,1 prosenttiyksikköä tai vähemmän.

Euroopan ulkopuolella työttömyysaste nousi 0,2 prosenttiyksikköä Kanadassa (5,7 prosenttiin), joka on toinen peräkkäinen kuukausittainen nousu. Se pieni Israelissa 0,4 prosenttiyksikköä (3,7 prosenttiin palaten toukokuun tasolle). Se pysyi tasaisena Australiassa (5,2 %), Koreassa (4,0 %) ja Yhdysvalloissa (3,7 %) ja laski hieman Japanissa (2,2 prosenttiin, alimmalle tasolle sitten lokakuun 1992) ja Meksikossa (3,5 %). Tuoreemmat tiedot osoittavat, että elokuussa työttömyysaste oli vakaa sekä Kanadassa (5,7 %) että Yhdysvalloissa (3,7 %).

OECD:n nuorten (15–24-vuotiaat) työttömyysaste nousi heinäkuussa 0,1 prosenttiyksikköä (11,2 prosenttiin), kun nuorten naisten työttömyysaste nousi 0,3 prosenttiyksikköä (10,9 prosenttiin) ja 0,1 prosenttiyksikköä. pisteen lasku nuorten miesten kohdalla (11,5 %) (ks. kuva 2). Nuorisotyöttömyysaste nousi euroalueella 0,1 prosenttiyksikköä (15,6 prosenttiin) ja 0,4 prosenttiyksikköä Yhdysvalloissa (8,5 prosenttiin edellisen kuukauden 0,4 prosenttiyksikön laskun

jälkeen) (ks. kuva 2.) Toisaalta nuorisotyöttömyysaste laski Japanissa 0,4 prosenttiyksikköä 3,4 prosenttiin, mikä on OECD-maiden alhaisin taso.

Työttömyydellä on sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia. Työttömyyden negatiiviset vaikutukset kuitenkin ylittävät positiiviset (Joey, 2007, s. 65.) Työttömät kokevat haasteita perustarpeidensa tyydyttämisessä, samoin kuin ne lisäävät kansakuntansa rahallista menestystä (Joey, 2019, s. 66.) Talouden taantuman aikana monet ihmiset menettävät työpaikkansa, mutta organisaatiot luovat yleensä mekanismeja toimittakseen enemmän tavaroita rajoitetulla työvoimalla. Työttömyys vaikuttaa jäljempänä käsiteltäviin vaikutuksiin.

Ensimmäinen vaikutus on tulojen menetys. Työttömyys aiheuttaa sen, että ihmiset menettävät pääasiallisen tulonlähteensä ja toimeentulonsa. Suurin osa työllisistä käyttää tulojaan asuntolainojen ja muiden rahoitusmuotojen hankkimiseen (Stone, 2007, s.69). Tulojen menetys johtaa huonoon elintasaan ja lisääntyneeseen terveysriskiin.

Toinen työttömyyden vaikutus on sosiaalinen syrjäytyminen. Työympäristö antaa vaiheen sosialisatiolle. Kun yksilöt menettävät työpaikkansa, heidän sosiaalinen piirinsä pienenee huomattavasti ja päätyy hylätyksi sosiaalisesta ympäristöstä. Muita työttömyyteen liittyviä sosiaalisia kysymyksiä ovat rikollisuus, lahjonta ja uhkapelit (Stone, 2007, s.70.)

### 2.1.1 Pitkäaikaistyöttömyys

Pitkäaikaistyöttömyydellä tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on yhtäjaksoisesti ollut 12 kuukautta työttömänä työnhakijana sekä työtöntä työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukauden työttömänä olleeseen työnhakijaan. (Finlex, 2002, 7§,5mom.)

Pitkittyneessä työttömyydessä sosiaaliset verkostot kaventuvat, jolla voi olla seurausta yksinäisyyteen ja mielenterveysongelmiin. Edellä mainitut ongelmat saattavat johtaa entistä heikompaan työmarkkina-asemaan. Suunniteltaessa pitkäaikaistyöttömille tarjottavia erilaisia aktivointi- ja tukitoimenpiteitä, on syytä huomioida ja tiedostaa erilaiset yksilöön heijastuvat seuraukset, kuten kasautunut huono-osaisuus. (Kauppinen ym. 2010, s.234–237.)

Pitkäaikaistyöttömyys on lisääntynyt voimakkaasti vuodesta 2012. Pitkäaikaistyöttömien profiili on myös uudistunut, mikä tarkoittaa sitä, että yhä enemmän paremmin koulutetut ja nuoremmat henkilöt ovat pitkäaikaistyöttöminä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017, 21.)

Vaikeasti työllistyvien kohdalla yksi merkittävimmistä tekijöistä on koulutuksen puute. Suomessa etenkin on vähän koulutettujen vaikea työllistyä. Muissa Pohjoismaissa vähän koulutetuilla on paremmat mahdollisuudet työllistymiseen. Muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomesta löytyy eniten henkilöitä, jotka eivät hae töitä. Tähän ei tiedetä syytä. OECD (2020)

Toisaalta yksinkertaisten ja vähäistä koulutusta vaativien työtehtävien katoaminen on vaikuttanut työttömyyden pitkittymiseen, jolloin koulutusvaatimukset ja työelämään pääsyn edellytykset ovat vaikeutuneet. Henkilökohtaisia syitä pitkittyneeseen työttömyyteen ovat ammattitaidon vanhentuminen, ikä, mielenterveys- ja päihde- sekä muut ongelmat. Yhteiskunnassamme vaikeimmin työllistyvät ovat usein sellaisessa elämäntilanteessa, josta on vaikea enää palata takaisin työelämään. Asunnottomuus, sairaudet, mielenterveys- ja päihdeongelmat ovat työttömyyden lisäksi vieneet ihmisen jo lähelle työkyvyttömyyttä, jolloin puhutaankin vaikeimmin työllistyvistä pitkäaikaistyöttömistä. Heille on tällöin ensisijaista sosiaaliturva ja erilaiset kuntoutus- ja tukitoimenpiteet (Raunio, 2006, s.76–77., s.85.)

On olemassa kasvava määrä kirjallisuutta, joka yhdistää pitkäaikaistyöttömyyden negatiivisiin vaikutuksiin henkilökohtaiseen terveyteen ja hyvinvointiin (kuten huonoon itsetuntoon), pysyviin vaikutuksiin uraan johtuen vaikeuksista löytää sopiva työpaikka pitkän ajanjakson jälkeen. pois työmarkkinoilta ja

negatiiviset seuraukset ammatilliseen kehittymiseen ja yksilöllisiin ansionäkymiin (European Union 2012:5). Viitaten OECD:n työhön (2020), pitkäaikaistyöttömät ja heidän perheensä voivat kärsiä merkittävästä henkisestä ja aineellisesta stressistä. Työn menettäminen poistaa ihmiset sosiaalisesta roolista, mikä on saattanut rohkaista heitä tuntemaan itsensä osaksi suurempaa sosiaalista yhteisöä ja antanut elämälleen tarkoituksen. Työllisyyden puute voi uhata heidän asemaansa yhteiskuntajärjestelmässä ja heidän asemaansa yhteiskunnassa. Näin ollen työllisyyden puutteella on väistämättä kielteisiä psykologisia ja sosiaalisia seurauksia (Jones, 1988, s.164.)

Pitkäaikaistyöttömyys on myös elintärkeä poliittisille päättäjille, sillä korkeat pitkäaikaistyöttömyysluvut osoittavat, että työmarkkinat toimivat tehottomasti. Tämä indikaattori mitataan työttömien prosenttiosuutena (OECD 2020). Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että mitä pidempään henkilöt pysyvät työttöminä, sitä vaikeampaa heidän on löytää työtä, mikä johtuu erityisesti ammattitaidon heikkenemisriskistä (European Union 2012: 5). Joillekin ihmisille pitkäaikaistyöttömyyden kokemus voi johtaa pysyvään syrjäytymiseen työmarkkinoilta, mistä seuraa aineellisen puutteen, köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen riskiä. Joillekin henkilöille pitkäaikaiset työttömyysjaksot voivat johtaa työelämästä pakkopoistumiseen tai varhaiseläkkeelle muiden vaihtoehtojen puutteen vuoksi (European Union 2012, s.5.)

## 2.2 Aktivointipolitiikka ja aktivointitoimenpiteet

Aktivointipolitiikan tärkein keino on aktivointisuunnitelma, jossa sovitaan työttömän kanssa työllisyyttä edistävistä keinoista. Jos työtön ei noudata ilman perusteltua syytä suunnitelmaa, siitä voi seurata sanktio, työttömyys- tai toimentuloturvan alennus. Aktivointisuunnitelman ensisijaisia toimenpiteitä ovat ns. aktiivisen työvoimapolitiikan toimet, työllisyyskoulutus, työkokeilu jne. Kuntouttava työtoiminta on viimesijainen keino, silloin kun muut toimenpiteet eivät sovellu. Suomessa kuntouttava työtoiminta edustaa aktivointipolitiikan niin sanottua pehmeää linjaa, jossa vahvistetaan työllisyysvalmiuksia ja siitä kautta edistetään työllistymistä. Aktivointitoimenpiteenä työmarkkinatuen ja toimeen

tulotuen saamisen edellytyksiä kiristetty ja etuuksia saavan työtön on veloitettu osallistumaan aktivointitoimenpiteisiin, toisin sanoen, työttömän tulee aktiivisesti edistää omia työllistymismahdollisuuksiaan. (Keskitalo & Karjalainen, 2013 s.11–14.)

### 2.3.1 Aktivointitoimenpiteet

Kuntien järjestää aktivointitoimenpiteenä kuntouttava työtoimintaa, sen tarkoituksena on ehkäistä työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn, vahvistaa asiakkaan elämän- ja arjenhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä syrjäytymistä tarjoamalla mahdollisuutta työtoimintaan ja muihin palveluihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö)

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalipalvelua ja työttömyysturvalain mukaista työllistymistä edistävää palvelua. Kuntouttavaa työtoimintaa säätelevät ja koskevat erilaiset lait, kuten laki asiakkaan asemasta ja oikeuksista, laki toimeentulotuesta, laki kuntouttavasta työtoiminnasta, laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta sekä laki kotoutumisen edistämisestä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja.)

Pitkäaikaistyöttömälle laaditaan aktivointisuunnitelma sosiaalipalveluissa, jonka tarkoituksena on asiakkaan elämänhallinnan ja työllistymismahdollisuuksien parantaminen. Aktivointisuunnitelmaa laadittaessa selvitetään mahdollisuutta tarjota työtä tai julkisia työvoimapalveluita. Yhdessä asiakkaan kanssa arvioidaan asiakkaan fyysinen ja psyykinen tilanne ja asiakkaan kykyä osallistua työhön tai julkisiin työvoimapalveluihin. Aktivointisuunnitelma sisältää kuntouttavan työn osoituksen sekä muita sosiaali -terveys- tai kuntoutuspalveluita, jota edistävät asiakkaan työ- ja toimintakykyä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. kuntouttava työtoiminnan käsikirja) Muita työllisyys edistäviä palveluita ovat palkkatukki, ammatillinen kuntoutus (ent. valmennus. ja työkokeilu) ja oppisopimus.

Tuettu valmennustoiminta tarkoittaa tässä kaikkea sosiaaliseen vahvistumiseen ja työllistymiseen tähtäävää päämäärätietoista toimintaa, johon sisältyy valmentautujan/asiakkaan tilannekartoituksen pohjalta tehty valmennussuunnitelma, jota myös aktivointisuunnitelmaksi kutsutaan silloin kun puhutaan kunnan järjestämästä kuntouttavasta työtoiminnasta pitkäaikaistyöttömille. Tyypillisimmillään kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään työpajaympäristössä, mutta tässä raportissa esitelty toimintaympäristö on vanhainkoti. Käytän tässä opinnäytetyössäni valmentautujasta nimitystä asiakas, koska sitä käytetään enemmän tässä työyhteisössä.

Palkkatuki on harkinnanvarainen tuki, jota TE-toimistot ja työllisyyden kuntakokeiluun kuuluva kunta voivat myöntää työnantajalle palkkakustannusten kompensatioksi. Palkkatuki voi olla 30 %, 40 % tai 50 % palkkauskustannuksista riippuen edeltävän työttömyyden kestosta. Palkkatukijakson pituus riippuu palkattavan henkilön työttömyyden kestosta, vamman tai sairauden laadusta. Palkkatuki voidaan myös myöntää asiakkaan ja työnantajan solmiessa oppisopimuksen yhdessä oppilaitoksen kanssa. (TE-Palvelut. Palkkatuen kesto ja määrä.)

Työkokeilu on työpaikalla järjestettävä ei-työsuhteinen työllistymistä edistävä palvelu. Asiakas voi sijoittua myös yrityksen palvelukseen. Työkokeilu tarjoaa mahdollisuuden harjoitella työn tekoa ja edistää työelämävalmiuksia. Kokeilun aikana asiakas saa tukea sekä työnantajan että TE-toimiston puolelta. Työkokeilu on tavoitteellista toimintaa ja työmarkkinoille paluuta voidaan jatkaa esimerkiksi palkkatuetulla työllä. Työnantajan ja työkokeilijan palaute on tärkeää jatkosuunnittelua varten. (TE-palvelut. Työkokeilun kautta työmarkkinoille)

### 2.3 Työelämäosallisuus edistäminen

Työelämäosallisuuden edistämällä tarkoitetaan yksilötasolla työllistymisvalmiuksien edistämistä sekä kuntoutumista työmarkkinoille ja osallisuuteen. Yleisenä tavoitteena on edistää ja tukea työllistymistä, työhön paluuta ja työssä jatkamista. Nähdään, että työ on olennainen osa ihmisen identiteettiä, hyvinvointia ja

osallisuutta yhteiskunnassa. Täten työmarkkinoiden tulisi toimia niin, että jokaisen oikeus työhön toteutuisi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos).

Työelämäosallisuuteen liittyvät haasteet koskevat esimerkiksi osatyötyökykyisiä, vammaisia, maahanmuuttajia, nuoria, jotka ovat syrjäytymisvaarassa sekä pitkäaikaistyöttömiä. Työelämäosallisuutta voidaan edistää vahvistamalla yksilöllisiä työllistymisvalmiuksia esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan avulla. Työelämäosallisuus-käsite kytkeytyy osaksi osallistavia työmarkkinoita, joiden yleisenä tavoitteena on työllisyysasteen nosto. Tämä tarkoittaa työpaikkojen luomista myös nykyisten työmarkkinoiden ulkopuolella oleville ryhmille. Keinona tässä on osallistava työllisyyspolitiikka. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos).

Työelämäosallisuuden edistämällä nähdään olevan positiivinen vaikutus yksilöiden syrjäytymisen ehkäisemisessä. Tämä on tärkeä osa osallisuuden kehittämisen positiivisista vaikutuksista, sillä työn merkitys yksilölle nyky-yhteiskunnassa on merkittävä ja tämän takia syrjäytymistä ilmiönä pidetään uhkana yhteiskuntapolitiikassa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

## 2.4 Osallistava kehittäminen

Osallistavaa ja tutkiva kehittäminen koostuu työelämästä ja yhteiskunnasta tutkiva kehittäminen työelämästä ja yhteiskunnasta tulevien haasteiden ennakkoinnista, Havaitsemisesta ja niihin vastaamisesta sekä tutkivasta ja kehittävässä oppimisesta, joka tarkoittaa uuden tiedon ja toimintatapojen kriittistä rakentamista, kokeilua ja arviointia yhteistyöllä tuottamalla.

Osallistava lähestymistapa tarkoittaa sitä, että ongelman ratkaisemisesta tai innovaation suunnittelusta vastaava henkilö ottaa lähestymistapaansa mukaan toimijat, joita hänen työnsä tulos suoraan koskee. Paikallisten toimijoiden integroiminen näihin lähestymistapoihin ei takaa optimaalisen ratkaisun tuottamista, vaan pikemminkin hyväksyttäviä parannuksia, jotka on mukautettu niiden täytäntöönpanokontekstiin. Ongelmanratkaisua ja innovointia toteutetaan siis



suoraan muuttuvan tilanteen yhteydessä. Silloin on mahdollista ottaa oppia ratkaisujen toteutuksesta, joka on suunniteltu niiden tarkistamiseksi. Osallistavien lähestymistapojen avulla mahdollisimman monet ihmiset voivat tulla toimijoiksi muutosprosessissa. Nykyään organisaatioissa tapahtuvat muutokset vaikuttavat rakenteiden toiminnassa tapahtuviin muutoksiin. Menestyäkseen osallistavan lähestymistavan on oltava kontekstiin mukautettu (ammatit, kulttuuri ja arvot, tietty aihe jne.) ja avoin (kaikki tasot ja kaikki asianomaiset toimijat). Tämän jälkeen erityistä valppautta kiinnitetään asiaan liittyvien työryhmien kokoonpanoon sekä ohjaajan nimeämiseen. Määritelty ja jaettu" kehys. Alusta alkaen tarvitaan erityisten ja yhteisten sääntely- ja hallintajärjestelmien käyttöönottoa. Analyysi- ja määrittelyvaihe on olennainen. Tässä alustavassa vaiheessa keskitytään prosessin tarkoituksiin, tavoitteisiin, mukana oleviin toimijoihin, jotta varmistetaan sen sopeutuminen tilanteeseen ja toimijoiden mobilisointi

### 3 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

#### 3.1 Työllistymistavoitteet Espoo-tarinasta

Espoo-tarina on valtuustokauden strategia. Espoo-tarina kertoo missä espoolaiset ovat, minne he ovat menossa ja miten sinne päästään. Tarina kertoo myös Espoolaisista arvoista, asenteista ja yhteisistä tavoitteista. Tarina on uudenlainen tapa tehdä strategiaa. Espoon -tarinan yksi tärkein tavoite on työllisyysasteen nostaminen 75 prosenttiin sekä työttömyysasteen alentaminen 5 prosenttiin. Erityisesti kiinnitetään huomio pitkäaikaistyöttömiin, pelkän perusasteen koulutuksen varassa oleviin, osatyökykyisiin, vammaisiin ja maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin. (Espoon tarina 2017–2020)



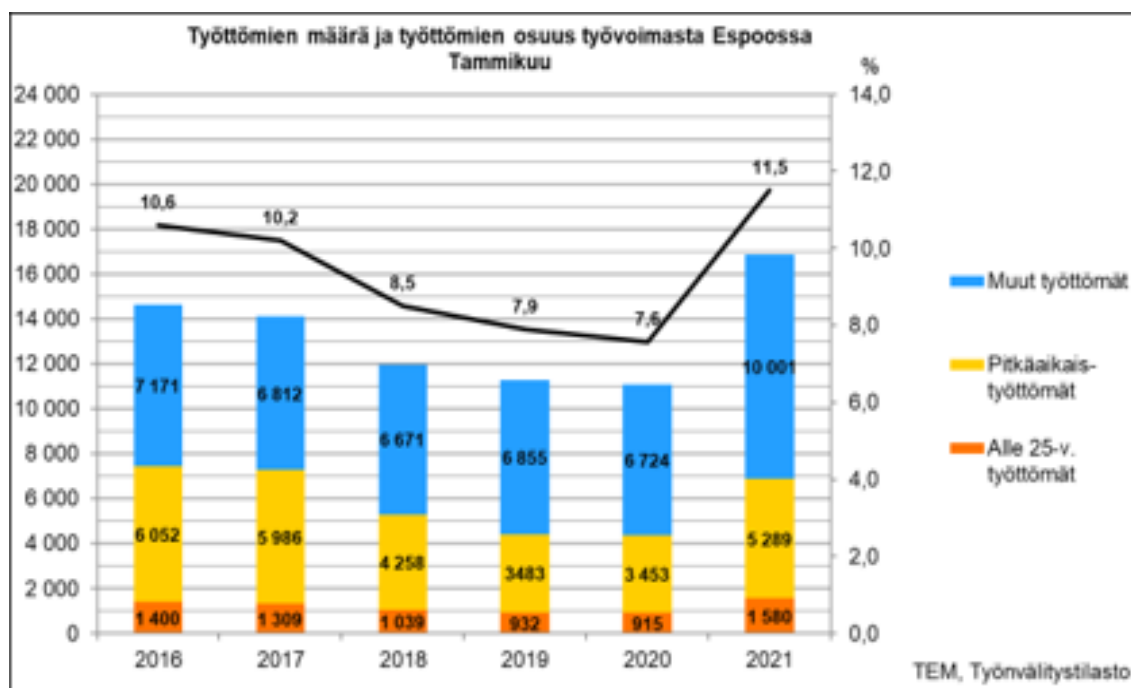
Kuvio1 Espoo- tarina 2017–2020

### 3.2 Työttömyys Espoossa

Lokakuussa 2016 alkanut työttömyyden väheneminen hidastui voimakkaasti vuonna 2019 ja lopulta pysähtyi helmikuussa 2020. Koronakriisin myötä työttömyys kääntyi jyrkkään nousuun saavuttaen huippunsa toukokuussa 2020 (23 177 työtöntä ja työttömyysaste 15,8 %). Sen jälkeen työttömyys laski hidastuvaa tahtia, kunnes se kääntyi jälleen kasvuun joulukuussa 2020. (Työ- ja elinkeinoministeriö)

Espoossa oli syyskuun lopulla 2020 noin 17 300 työtöntä. Luvussa ovat mukaan sekä työttömät että lomautetut. Pitkäaikaistyöttömien osuus on 26,4 %. Työttömyysaste oli syyskuun lopussa 11,8 prosenttia, kun vuotta aiemmin se oli 7,5 (Työ- ja elinkeinoministeriö).

Espoon työllisyyspalveluiden tavoitteena on kehittää työnhakijoille tarjottavia työllistymistä edistäviä palvelumalleja, joiden avulla pidetään kaikki työikäiset mukana yhteiskunnassa ja työelämässä. Erityisesti nuorten, maahanmuuttajien, korkeasti koulutettujen ja pitkäaikastyöttömien palvelurakenteita uudistetaan. (Espoon hakemus työllisyyskokeiluun 19.11.2019)



Kuvio 2 Espoon työttömyys v. 2016–2021

### 3.3 Kehittämistyön lähtökohdat ja tavoitteet

Kehittämistyössäni mallinnan Espoon kuntouttavaan työtoimintaan tuotua uudentyyppistä yhteistyöhanketta, jossa kehittäminen tapahtuu yli organisaatio-rajajen: vanhustenpalvelujen, työllisyyspalveluiden ja oppilaitoksen kesken. Tavoitteena on lisätä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden koulutusmahdollisuuksia hoiva- ja siivouspalveluissa. Ammatillisen kouluttautumisen jälkeen asiakkaat voivat hakeutua suoraan töihin hoiva-alalle. Lisäksi tämän tuetun ammatillisen koulutuspolun odotetaan vähentävän pitkäaikaistyöttömyyttä varsinkin silloin, kun selvitetään työllistymistä Espoon kaupungin muille toimialoille. Kehittämishanke tarvitsee onnistuessaan tavoitteellista yhteistyötä yli organisaatio-rajajen.

Uuden yhteistyömallin päätavoite on tukea Espoon kaupungin strategiassa asetettua työllisyystavoitetta (75 %:n työllisyysaste), työttömyyden jäädessä enintään viiteen prosenttiin. Toinen tavoite on lisätä kuntouttavan työtoimintaan osallistuvien mahdollisuuksia osallistua yhteiskuntaan uuden ammatin kautta.

Sivutavoitteena tuodaan samalla lisää työntekijöitä hoiva-alalle, jossa jo ennestään on pulaa työntekijöistä. Tämän lisäksi vanhustenpalveluissa asukkaat saavat lisää ihmiskontakteja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista.

Vanhusten palvelutalossa vastaavana ohjaajana työtehtäviksi minulle oli määritelty kaksi vastuualueetta; esimiehen ja toisaalta asiakastyön vastuualue, ja toiminnan kehittäminen niiden puitteissa, yli organisaatorajojen. Esimiehenä toimin noin kymmenelle henkilölle kolmessa eri yksikössä. Vastaavana ohjaajana vetämään työtiimiini kuului kolme työvalmentajaa, kaksi työpa- ja ohjaajaa, sekä työpajatyöntekijöitä. Esimiehen roolissani yhtenä tärkeänä osa-alueena oli kehittää pajojen toimintaa ja toimia yhteyshenkilönä työympäristöihinpäin. Vastaavana ohjaajana esimieheni toimi palveluesimies, joka oli jokaisessa vaiheessa se, jolle ehdotuksia vietiin sitä mukaa kun ideoita syntyi. Vastaavana ohjaajana esimieheltäni saatu kannustus ja välitön palaute olivat arvokas osa kenttätöissä tapahtunutta vuorovaikutusta ja sen myötä myös osa työn aineistoa.

Toinen vastaavana ohjaajana vastuualueeni oli asiakastyössä tapahtuva kuntouttavan työtoiminnan sekä työkokeilun koordinointi ja mahdollistaminen asiakkaille. Työhön sisältyi paitsi asiakkaiden ohjausta, arviointia ja motivointia ruohonjuuritasolla myös yhteistyökumppaneiden (palveluesimiehet vanhustenpalveluissa, oppilaitokset, te-palvelut) kanssa toimiminen. Vuonna 2018 asiakasmäärä oli noin 40–60 henkilöä kuukausittain. Lähtökohtaisesti kuntoutujat saatettiin kokea enemmän työmäärää lisäävänä elementtinä kuin ulkoapäin tulevana apuna vanhustenpalvelujen puolella. Onnistunut yhteistyö ja vuorovaikutus oli siksi kaiken a ja o, jotta kuntoutujat todella saatiin onnistumaan tehtävissään ilman, että heistä oli vaivaa jo muutenkin kuormittuneelle henkilökunnalle vanhustenpalveluissa.

Asiakastyössä jokainen asiakas, eli työkuntoutuja, tulee tutuksi ihmisenä ja persoonana. Näin ollen jokaisen asiakasdokumentin kohdalla olin tässä työssä nähnyt myös henkilön kasvot, olin tämän kanssa vuorovaikutuksessa ja seurannut hänen edistymistään. Tehtäväni on ollut paitsi toiminnan kehittäjä myös vaikuttaja positiivisella tavalla tutkittavan edistymiseen. Tämä asettaa tutkimuksen kannalta mielenkiintoisen haasteen. Dokumenttien aineistoanalyysi ei voi olla eikä sen tulekaan tässä työssä olla puhtaasti neutraalia erittelyä. Päinvastoin jo asiakirjojen poiminnassa tarkempaan erittelyyn on noudatettu tarkoituksenmukaista valintaa siten, että poimitut asiakirjat edustivat yksilöitä, joiden kohdalla nousi esiin mahdollisuuksia kehittää vaihtoehtoisia malleja.

Tutkimuksessa kirjallinen aineisto kattaa kenttätöiden kokemukset kokonaisuutena sisältäen siis asiakirjat ja käytännön aineiston, muodostavat toisiaan täydentävän aineiston, jota analysoimalla on pyritty kehittämään työttömän kuntoutumista ja tosiallisia mahdollisuuksia siirtyä työelämään ja osaksi yhteiskuntaa. Kirjallisen aineiston edustamia henkilöitä on vain 15, sillä tarkoitus ei ole ollut tehdä yleistyksiä, vaan etsiä ratkaisuja näille valikoiduille yksilöille ja heidän avullaan. Näitä heille kehitettyjä ratkaisuja voidaan sitten soveltaa myös muille. Näin kehittäminen on ollut ennen kaikkea laadullista eikä määrällistä, mutta tähdännyt siihen, että ratkaisuja voidaan mallintaa ja toisintaa.

Jokaisessa vaiheessa työtä seurattiin organisaation taholta. Kehittämistyössä sovellettiin ratkaisukeskeisen asiakastyön mallia. Yhtenä suuntaa antavana tekijänä oli myös pedagogisen ymmärryksen lisääminen kentällä. Työn kehittämiseen palkattu vastaavana ohjaajana siirtyi työllisyyspalveluihin maahanmuuttopalveluista, joissa olin keskittynyt toimimaan yksintulleiden alaikäisten ja heidän ohjaajiensa parissa. Tuossa tehtävässä pedagogiikalla oli iso rooli. Osallistavaa kehittämistä yksi vahvuus on mahdollisuus hyödyntää kaikkea osaamistani ja koko persoonaani itse tutkimuksessa ja kehitettävässä työssä.

Tässä tapauksessa huomasi nopeasti pedagogisen lähestymistavan puutteen siellä, missä sitä olisi kaivattu, eli työtehtävien ja työelämätaitojen opettamis-

essa kuntoutujille. Oppisopimusten kautta pedagogiikka oli läsnä oppilaitoksesta käsin, mutta sitä ei ollut mukana toiminnassa riittävästi. Esimerkiksi lasten parissa tehtävässä työssä erityisesti korostetaan ammatillisuutta ja pätevyyttä, eikä työtä saa teettää epäpätevillä. Löysin itseni pohtimasta sitä, miksi työllisyyden alan näin tärkeää osatehtävää teetetään kertakäyttöluontoisesti epäpätevillä itsekkin kuntoutumassa olevilla henkilöillä. Etenkin kun toimintakenttänä oli herkkien vanhusten palvelutalot, olisi yhtä lailla kuin lasten kohdalla tärkeää, että työ otetaan vakavasti ja sitä tehdään laadukkaasti joka osa-alueella. Tästä syntyi eetos lähteä lisäämään työtiimin, eli alaisina toimineiden pätevyyttä tavoitteisiin pääsemiseksi.

## 4 ESPOON TYÖLLISYYSPALVELUIDEN YHTEISTYÖKUMPPANIT

### 4.2 Espoon työllisyyspalvelut

Espoon työllisyyspalveluiden palvelualue jakautuu kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat työvoiman palvelukeskus (TYP), tuettu työllistäminen ja työhön valmentavat palveluyksiköt, jonka piiriin kuntouttavan työtoiminnan palveluyksikkö kuuluu. TYP sisältää Espoon ja Kauniaisten työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun sekä vastaa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä. Tuettu työllistäminen ja työhön valmentavat palvelut- yksikkö tuottaa osan kaupungin omasta työpajatoiminnasta, vastaa työhönvalmennuksesta ja työnetsinnästä, koordinoi kaupungin palkkatukea ja oppisopimustyöllistämistä sekä vastaa työllistämisen kuntalisien myöntämisestä. Työhön kuntouttavat palvelut- yksikkö tuottaa osan kaupungin omasta työpajatoiminnasta, vastaa sosiaalihuoltolain 27d ja e§:en mukaisen toiminnan järjestämisestä sekä vastaa muiden, kuin TYP-asiakkaiden kuntouttavaan työtoimintaan ohjauksesta (kuusikkotyöryhmä, työllistämispalvelut, Forsell, 2018, s.6.)

### 4.3 Kuntouttava työtoiminta vanhustenpalvelutaloissa

Espoon kaupungin työllisyyspalvelut ja vanhusten palvelut (Elä ja asu - seniorikeskukset ja Viherlaakson muistipalvelut) järjestävät yhteistyössä kuntouttavan työtoiminnan ja työkokeilun palvelupaikkoja vanhusten palvelukeskuksiin. Yhteistyömallin tavoitteena on tarjota työttömille kuntalaisille aitoja oppimis- ja työympäristöjä hoiva-alalle, pesulatyöhön sekä puhtaanapitoon. Toimintaan osallistuu n. 40–60 kuntouttavan työtoiminnan asiakasta kuukausittain.

Hoiva- avustajan tehtäviin kuuluu asukkaiden avustaminen ruokailussa, pukeutumisessa, liikkumisessa, siivoamisessa, vaatteiden pesemisessä ja asioinneissa. Hoiva- avustajat osallistuvat myös asukkaiden toimintakyvyn ylläpitämiseen ja virikkeiden antamiseen toimimalla esimerkiksi ulkoilu- ja keskusteluseurana. Lisäksi voidaan järjestää mm. askartelu-, musiikki- tai pelitoimintaa. Pesulassa

tehtäviin kuuluu palvelukeskusten tekstiilihuolto. Puhtaanapidon tehtäviin kuuluu tilojen puhtaanapitoa.

Vanhuspalvelut tarjoavat työtoiminnan ja työkokeilun asiakkaille mielekkään oppimisympäristön, tukea arjenhallintaan ja vertaistukea tarjoavan yhteisön. Valmentautajat työskentelevät osana palvelukeskusten työyhteisöä

#### 4.4 Toimintayksiköt

Leppävaaran elä ja asu-seniorikeskuksessa on 70 asuntoa, jossa asukkaille on tarjoilla ympärivuorokautista hoiva-asumista, sekä 70 tuetun senioriasumisen asuntoa, joissa asukkaat saavat kotihoidonpalveluja. Kauklahten Elä ja asu -seniorikeskus tarjoaa pitkäaikaista tehostettua palveluasumista espoolaisille seniorille, joiden palveluntarve edellyttää ympärivuorokautista hoivaa. Viherlaakson muistipalvelukeskuksessa on ympärivuorokautista hoiva-asumista muistisairaille, jotka eivät pysty asumaan kotona. Viherlaakson muistipalvelukeskuksessa on 48 pitkäaikaisen hoiva-asuntoa sekä asukkaiden yhteisiä tiloja

#### 4.5 Kuntouttavan työtoiminnan palveluryhmän toiminta

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta ja muut toimintaa ohjaavat säädökset ovat muokanneet Espoon kuntouttavan työtoiminnan palveluryhmän toimintaa. Tiukkojen säädösten ohjaamana palveluryhmä on organisoitunut hyvin samantyyppisesti ympäri Suomen. Ensin tehdään kolmikantaisesti (asiakas, sosiaalitoimi, TE-hallinto) aktivointisuunnitelma, jonka jälkeen työ- ja toimintakykyä kasvatetaan työtoiminnassa, jonka jälkeen seuraa jatkokoulutus. Kuntouttavaa työtoimintaa suunniteltaessa on huomioitava työttömyyslaki eli sen lukorvauksen suhteen, ja sosiaalihuoltolaki, jossa tarkastellaan asiaakaan aseman ja oikeuksia. Kuntouttavan työtoiminnan on säädetty sosiaalihuoltolaissa osaksi sosiaalipalveluja.

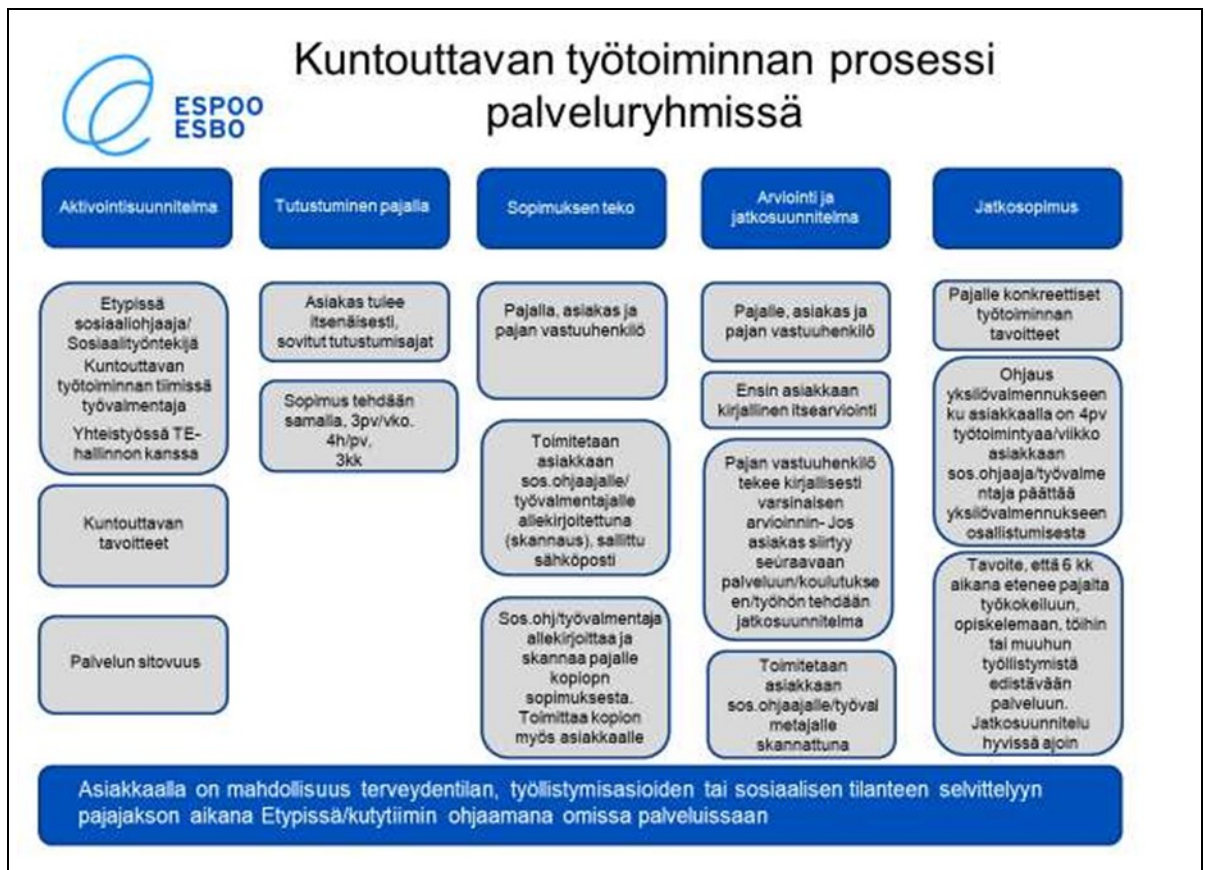
Lisäksi kuntouttava työtoiminta on työttömyysturvalain mukainen työllistymistä edistävä palvelu. Kuntouttavan työtoimintaan henkilö voi osallistua enintään 230



päivänä 12 kuukauden aikana. Toimintaan sovelletaan työaikalain (872/2019)5 §:n1momentissa tarkoitettua yleistyöaikaa (5.7.2019/881)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189#L2P7>

Työllisyyspalvelut tarjoavat valmentautujille (asiakkaille) työvalmennusta, yksilövalmennusta, ryhmävalmennusta ja sosiaaliohjausta. Näiden lisäksi voidaan tarpeen vaatiessa järjestää lisäkoulutusta yhteistyökumppaneiden kanssa. Valmentautujien on esimerkiksi mahdollista osallistua työllisyyspalveluiden järjestämiin digikoulutuksiin (Digitaidot ABC, Office 1 ja 2). Jakson aikana voi suorittaa tarpeen mukaan myös korttikoulutuksia (esim. työturvallisuuskortti).



Kuvio 3 Kuntouttavan työtoiminnan prosessi palveluryhmissä

## 5 KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS

Työllisyyspalvelut aloitti projektiluontoisesti kuntouttavan työtoiminnan yhdessä vanhuspalvelujen kanssa ajanjaksolla 01.03.2017 - 31.12.2020. Kohderyhmänä on Espoon pitkäaikaistyöttömät kantasuomalaiset ja maahanmuuttajat. Vuonna 2018 toiminnassa on ollut 40–60 eri asiakasta kuukausittain. Projektin jälkeen toiminta vakinaistettiin.

Tulin projektiin vastaavaksi ohjaajaksi 5.2.2018. Toimiessani tässä roolissa olin työvalmentajien lähiesimies ja tein myös asiakastyötä kehittävällä työotteella. Aiempi kokemukseni esimies-, asiakas- ja kehittämistyössä maahanmuuttajapalveluissa oli antanut minulle valmiuksia tunnistaa kehittämistä vaativat asiat. Olin tottunut käyttämään aiemmassa työssäni ratkaisukeskeistä lähestymistapaa sekä henkilöstöjohtamisessa että asiakkaiden ohjaamisessa viidentoista vuoden ajan.

Aloin rohkeasti kehittää työtä laittamalla käytäntöön monia aiemmin oppimiani hyviä käytäntöjä ja tuomaan esiin ylemmälle taholle havaintojani ja kehittämistarpeita, joita olin tunnistanut. Työkulttuuri meidän esimiesten kesken oli salliva kokeiluille. Meillä oli mottona: ”lupa kokeilla”, jonka ansioista ilmapiiri oli vapautunut ja edisti luovuutta. Koin että minuun luotettiin ja se lisäsi motivaatiota kehittää työtä.

Kehittämistyö onnistui yli odotusten ja työtäni kiiteltiin erityisesti siitä, että olin tehnyt näkyväksi sen mitä osa-aluetta tuli kehittää ja myös ratkaisuja siihen, kuinka se onnistuisi. Minua pyydettiin esittelemään mallinnukseni ylemmälle taholle ja sitä päätettiin lähteä viemään kuntakokeilussa myös muille sektoreille, kuten varhaiskasvatuksen puolelle. Tämä opinnäytetyö on raportti kehittämistyöstä kokonaisuudessaan.

## 5.1 Alkutilanne ja tarpeiden kartoitus

Tässä alaluvussa kuvataan kenttätyössä havaittuja kehittämistarpeita käytännön työn tasolla. Nämä puutteet olivat sellaisia, jotka minä vastaavana ohjaajana havaitsin ja jotka mielestäni vaativat toimenpiteitä. Syntyi arjen toiminnan arjen keskellä toteutettuja pieniä ja suuria korjausliikkeitä yksi toisensa jälkeen.

### 5.1.1 Kehittämistarpeita ilmeni esimies- ja asiakastyössä

Lehtinen totesi, että kuntouttavassa työtoiminnassa on todettu haasteina henkilöstön pätevyyteen ja osaamiseen liittyvät seikat ja jatkopolkujen löytyminen asiakkaille. selkeästi korostuu näkökulma asiakkaista yhtä haasteellisempänä ja vaalivampana ryhmänä (Lehtinen, 2020, s.64.)

Tässä työssä ongelmia ilmeni sekä esimiehen että asiakastyön vastuualueilla. Havainnot esimies- ja asiakastehtävissä olivat myös päällekkäisiä ja toisiinsa liittyviä. Niitä tarkastellaan tässä vähän eri näkökulmista. Esimiehen tehtävässä huomio kiinnittyi aluksi kuntouttavaa työtoimintaa ohjaavan henkilöstön tilanteeseen pesulassa. Niin työpajaohjaajat kuin pesulan työntekijätkin olivat työssä palkkatuella, ilman koulutusta. Vakituksia oli vain yksi, eikä hänelläkään ollut koulutusta.

Projektin alussa työvalmentajien nimike oli työnjohtaja. Nimike juontui rakennusalalta. Todettiin, että nimike ei vastannut ammatillista tehtävää, jossa toimivat. päädyttiin ottamaan käyttöön työvalmentaja-nimike. Nimike kuvaisi paremmin sitä, mitä heiltä odotettiin. Itse työn johtaminen ei ollut niin oleellinen osa kuin työhön tulijan valmentaminen ja ohjaaminen.

Lisäkoulutuksen tarve työvalmentajille oli ilmeinen, jotta rooli uusien työntekijöiden ohjaajina selkiintyisi heille. Ennen lisäkoulutusta työvalmentaja keskittyi opetelemaan työtehtäviä kuntoutettavalle, mutta ei sisäistänyt laajempaa rooliaan. Oli tarpeen avata heille tämän rooli tärkeys niin, että työvalmenta-

jan näkisi kuntoutujaa prosessissa aktiivisena osallistujana ja näkisi hänessä potentiaali muutokseen. työote olisi voimavara lähtöinen. Näin kuntoutuja saisi ohjauksen keinoin vahvistusta kyvyilleen sekä tukea työllistymiseensä.

Toinen keskeinen huomio liittyi toiminnan vaikuttavuuteen. Työtoimintaan eri roolissa osallistuvat henkilöt eivät edenneetkään aina eteenpäin saavutetulta tasolta vaan saattoivat palata työkokeilusta alkuun kuntouttavaan työtoimintaan tai kiertää toimipisteestä toiseen. Esimiehenä ensimmäinen toive oli siis saada pysyvämpi ja osaavampi, joka suunnittelisi kuntoutujan jatkosijoittumista. Tavoitteena oli koota joukko ammattilaisia toteuttamaan työtä uudella tavalla. Keskiössä olisi usko yksilön mahdollisuuteen kehittyä ja edetä työllistymisen polulla oikeanlaisella ohjauksella ja tuella. Kehittämistä ohjasi; Yläkäsitteitä käyttö, pedagogiset lähtökohdat ja ratkaisukeskeisen mallin soveltaminen käytäntöön.

Kolmantena isona haasteena nousi esiin kuntouttavaan työtoimintaan osallistujien asema osana työyhteisöä. Toiminta on hyvin stigmatisoitunutta, eikä siltä odotettu vanhustenpalvelujen puolella suurta hyötyä. Päinvastoin kuntien oli aiemmin ollut pakko järjestää kuntouttavaa työtoimintaa sakon uhalla. (Keskitalo & Karjalainen, 2013) Tästä johtuen kuntoutuva henkilö oli pahimmas- sa tapauksessa ikään kuin ylimääräinen taakka toimintakentällä. Pahimmas- sakin tapauksessa kuntoutuja oli kuin kertakäyttötyöntekijä. Kun yhden palk- katuki loppui, tilalle tuli toinen. Yhtenä tärkeimmistä tarpeista nousi näin kuntouttavan työtoiminnan profiilin nostaminen työyhteisön sisällä. Missään ta- pauksessa kuntouttava työtoiminta ei saisi tuoda lisää työtaakkaa vanhusten palveluihin. Ideaalitulanteessa sekä kuntoutuja, että vanhustenpalvelut hyötyis- ivät työpanoksesta ja laajemmassa mittakaavassa myös yhteiskunta.

Asiakastyön puolella toiminnan vaikutukset näyttäytyivät myös puutteellisina. Asiakkaat hakeutuivat toistuvasti kuntouttavaan työtoimintaan. Vain sosiaalisen kuntoutuksen osalta tavoitteet vaikuttivat toteutuvan sikäli, että arkeen saatiin rytmi ja tekemistä. Tavoitteiden asettaminen oli vaatimatonta, eikä isoja tavoitteita ei asetettu. Mäntyneva ja Hiilamo (2018) toteavat, että kuntouttavan

työtoiminnan mahdollistama osallisuus on enemmän työtoiminnan väliaikaisissa sosiaalitavissa elementeissä, kun yhteiskunnallisessa osallisuudessa.

Työvalmentajilla ei ollut riittäviä työkaluja asiakkaiden ohjaamiseen. Asiakkaan kanssa oli laadittu tavoitteet sopimuksessa, mutta konkreettisia keinoja miten asiakas pääsisi tavoitteisiin ei ollut sanoitettu tai mietitty tarkemmin. Asiakkaan näkökulmasta tarjottu palvelu ei siis täyttänyt tehtävänsä täysin. Työnohjauksen tulisi olla enemmän ohjausta työllistymiseen laajemmassa merkityksessä.

Työvalmentajalla tulisi olla koulutuksellinen pätevyys ja riittävät ohjausmenetelmät hallinnassaan ja kykyä tarkastella ongelmia ja tehtäviä, joiden parissa työskentelee, moniulotteisesti. Työvalmentajan toiminnan oikeutus muodostuu tämän kyvyssä hyödyntää ohjausmenetelmiä (Räsänen, 2002, s. 82.)

Kuntouttava työtoiminta nähtiin enemmän keinona saada työttömyysturva jatkumaan kuin keinona löytää pysyvä ratkaisu oman työllistymisen edistämiseksi. Näin kuntoutettavalle muodostui erityinen kuntouttavan työn työntekijän identiteetti. Heidän näkökulmastaan työllisyyspalvelujen tehtävä oli antaa heille työtä. Heille ei muodostunut kuvaa kokonaisuudesta, eikä siitä mitä he itse voisivat tehdä voidakseen mennä eteenpäin ja osallistua työmarkkinoille.

Työelämän perustaidoissa oli puutteita, mikä johtui pitkälle siitä, että työvalmentajien rooli ei ollut selkeä. Työntekijäidentiteettiä kuntoutettavilla oli vahvistettava. Monilla asiakkailla sosiaaliset ongelmat vaikeuttivat mahdollisuuksien realistista tarkastelua. Oli väärää uskomuksia ja käsityksiä, jotka söivät motivaatiota oikeasta työllistymisestä ja kouluttautumisesta. Joku saattoi esimerkiksi luulla, että jos tienaa yhtään enemmän kuin palkkatuella saadussa työssä, ulosotto vie kaiken. Sosiaalisten ongelmien ratkaiseminen ja niissä neuvominen oli siis yksi tarve, joka oli tunnistettava. Kun asiakas oppi näkemään ongelmiansa ylitse, ja sai myös niihin ratkaisuja ja suunnitelmia, hän kykeni myös motivoitumaan kuntouttavaan työtoimintaan eri tavalla.

Koska minulla vastaavana ohjaajana oli sosiaalialan koulutus ja työkokemus, monet ongelma-alueet olivat tunnistettavissa ja ratkaisujen löytäminen ei tun-

tunut vaikealta. Oli asetettava välitavoitteita ja lähdettävä panostamaan oikeisiin asioihin muutosten aikaansaamiseksi. Sosiaalialan koulutus auttoi myös luottamuksen syntymisessä vanhustenpalvelujen toimintaympäristössä. Oli eduksi, että pystyi puhumaan samaa ammattikieltä molempien yhteistyötahojen kanssa (sosiaalialan ja pedagogisen alan kanssa), sillä molemmat olivat minulle tuttuja aiemmista töistä.

Maahanmuuttajista osa oli ollut Suomessa pitkään, mutta suomen kieli ei ollut kehittynyt riittäväälle tasolle ja monilla tämä esti heidän työllistymistään.

Osa taas oli käynyt suomalaisen peruskoulun ja heillä oli hyvä suomen kieli, mutta ammattikoulutusta ei ollut. Vanhusten hoivatyössä kielitaito on tärkeä osa työtä.

ELY-keskuksen kyselyn mukaan noin 80 prosenttia työntajista palkka mieluummin suomalaisen kuin ulkomaalaisen työttömän työhakijan. Maahanmuuttajien palkkaamisen esteeksi on todettukielitaidon puute (ELY keskus).

### 5.1.2 Ratkaisut käytännön työssä havaittuihin ongelmiin ja puutteisiin

Asiakas- ja esihenkilön roolin yhdistäminen oli vaativaa tehtävien monipuolisuuden ja määrän vuoksi, mutta toisaalta juuri tämä kaksoisrooli avasi mahdollisuuden oppia tuntemaan vanhustalveissa toteutettavan kuntouttavan työtoiminnan kenttää kokonaisuutena. Myös se, että asiakastyön kautta työn kehittäjänä toimin lähellä kuntoutettavia osallistuen yhteiseen taukojen viettoon ja työskentelyyn pesulassa varsinaisten tapaamisten lisäksi edesauttoi kehittämistarpeiden tunnistamisessa. Havainnoimalla, keskustelemalla, yhdessä tekemällä ja kuuntelemalla syntyi luottamuksellinen ilmapiiri ja asiakkaat kertoivat avoimesti tilanteestaan.

### 5.1.3 Työvalmentajien ostopalvelun koulutus Omniassa

Työvalmennuksen tavoitteena on kehittää valmentautujan työtaitoja- ja valmiuksia, joilloin työvalmennusrooli nousee keskiöön ( Outi,& Kirsi, 2012, työvalmennukseen laatukirja)

Kuntouttavaa työtoiminta asiakkaiden moniongelmallisuus on korostunut kuntouttava työtoiminnan haaste (karjalainen & Karjalainen 2012) totesivat, että suurella osalla kuntouttava työtoiminta asiakkaista on sekä terveydellisiä, että sosiaalisia ongelmia ja esteitä. ( karjalainen & Karjalainen, 2012, s.70.)

Työvalmentajien roolin kirkastamisesta tuli yksi välitavoite, johon päätettiin panostaa, koska he olivat avainasemassa kuntoutettavien työvalmennuksessa. Kuntoutettavilla on yleensä taustalla sosiaalisia ongelmia, jotka ovat vaikeuttaneet heidän mahdollisuuksiaan motivoitua ja päästä työmarkkinoille. Heillä voi olla keskeneräisiä asioita kuten velanhoitojärjestelyt, avioero, lastensuojelun toimia tai päihdeongelmia, jotka eivät varsinaisesti estä työhön menoa, mutta voivat vaikuttaa kuntoutujan heikentäen hänen fyysistä ja psyykkistä vointia ja näin ollen myös kykyä työllistymiseen

Kaupungin sosiaalipalvelut näyttäytyivät puutteellisena kuntouttavan työtoiminnan palvelujen näkökulmasta, koska ongelmat, joihin olisi mahdollista löytää ratkaisut alueen sosiaalipalveluissa, ilmenivät työllisyyspalveluissa ratkaisemattomina ja vaikeuttivat näin toivottuihin tuloksiin pääsemistä perinteisin työllistämiskeinoin. Palvelujen pilkkoutuminen aiheuttaa ongelmaa, koska asiakkaan tilannetta ei nähdä kokonaisuutena. Työvalmentajien oli tärkeää oppia työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa ammatillisesti.

Työvalmentajille ostettiin vuoden koulutus Omniasta, jonka sisältöä saivat olla kehittämässä sekä vastaava ohjaaja että palveluesimies työllistämispalveluista. Koulutus järjestettiin yhteistyössä Omnian ammatillisen oppilaitoksen kanssa. Näin valmentajille välittyisi vahvana laadullinen viesti ja heille mahdollistettaisiin myös laadukas opetus ohjausmenetelmissä. Kouluttaminen on erityisalaa, jota ei voi tehdä kuka tahansa. Tätä kautta myös työvalmentajille selkeytyi se, että koulutus on avainasemassa eteenpäin menemisessä. Koulutus sisälsi taitoja moniongelmaisen asiakkaan kohtaamiseen, kuten; arviointi, valmentamisenteoria ja käytäntöä, tavoitteellinen työskentely, johon sisältyi keinoja joilla työvalmentaja asttaa tavoitteellinen ja sitouttaa kuntoutujia toimintaan.

Tavoitteena oli, että kuntouttava työtoiminta nähtäisiin enemmän tuotettavana palveluna kuin keinona tarjota kertakäyttötyövoimaa yhteistyökumppaneille tai keinona saada työttömyyskorvausta. Palvelun kautta tarjotaan jatkumo jokaiselle työelämässä tai koulutuksessa, oli hän sitten kuntoutuja, palkkatuella palkattu tai työvalmentaja. Työvalmentajien koulutuksessa oli yksi tärkein tavoite siinä, että he oppivat näkemään tärkeänä tämän kehän katkaisemisen ja kestävämpien ratkaisujen löytämisen asiakkaille.

Koulutus onnistui erittäin hyvin. Tämä näkyi koulutukseen jälkeen täytetyissä arviointilomakkeissa selvänä erona entiseen. Koulutuksen jälkeen työvalmentajat kysyivät tarkemmin asioista ja sen sijaan, että he olisivat kysyneet palkkatuen hakemisesta, he kysyivät laajemmin; ” Oletko hakenut koulutusta tai työpaikkaa”. Sisältöön alkoi tulla positiivisempia ja konkreettisempia tavoitteita ja ne oli kirjattu avoimesti asiakkaan kanssa. Sen sijaan että olisi kirjattu asiakkaalle huomauttaen: ”Hän on aina myöhässä” kirjattiin nyt; ” kehittämishaaste: ajan hallinta”.

#### 5.1.4 Kuntouttavan työtoiminnan profiilin nostaminen

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilta alettiin koulutuksen myötä vaatia täsmällisyyttä ja sitoutumista sopimuksen noudattamiseen. Työidentiteettiä vahvistettiin hankkimalla työvaatteet ja nimikyltit, jolloin vanhusten oli myös helppo huomata, että he ovat osa työyhteisöä, vaikka he eivät olleet varsinaisessa työsuhteessa. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat saivat omat pukukaapit. Työtauosta sovittiin konkreettisesti, että se on pidettävä työpäivän puolivälissä ja vuorotellen. Työtoiminnan profiili nousi näin myös yhteistyökumppanien näkökulmasta huomattavasti.

Samassa yhteydessä sovittiin, että työtoiminnan lomassa ei keskustella asiakkaiden eikä omista ongelmista vaan niihin varataan erillinen aika sosiaalihoitajalle tai vastaavalle ohjaajalle. Tällä lisättiin kuntoutettavien ammatillista työotetta. Työvaatteiden saamisella oli kuntoutettaville iso merkitys, koska aiemmin heidän läsnäoloaan saatettiin jopa ihmetellä tai kyseenalaistaa. Nyt



heidän oli helpompi esittäytyä avustajina, kun työvaate teki näkyväksi heidän roolinsa ja he saattoivat tuntea olevansa osa työyhteisöä siinä missä muutkin.

Muutos entiseen oli suuri, ja myös positiivista palautetta tuli toimintaympäristön johtavien taholta siitä, että kuntouttavan työtoiminnan henkilöstön ja muun henkilökunnan välinen ero ei enää ollut silmiinpistävä. Arvostus oli noussut työtoimintaan osallistuvia kohtaan, kun heille oli saatu selvkiytetty millaista, käytöstä työssä odotetaan ja kuinka mahdolliset ongelmat ratkaistaan.

Tulevaisuusorientaatiota ja selkeää pyrkimystä tavoitteisiin pääsemiseksi vahvistettiin ottamalla käyttöön vuosikello-työkalu. Työvalmentajat saivat siitä hyvän apuvälineen, jonka he tekivät asiakkaan kanssa. Asiakkaiden oman osaamisen tunnistaminen helpottui vuosikellon ansioista. Arviointilomakkeet päivitettiin vastaamaan kysymyksiltään vuosikellon tavoitteiden asettelua. Lomakkeita päivitetään vuosittain kuntouttavan työtoiminnan tiimin kanssa.

Yhteistyössä vanhuspalvelujen ja työllistämispalvelujen välillä löytyi yhteinen sävel, koska vanhuspalveluissa työntekijöiden saaminen palkkatuella oli iso hyöty. Luottamusta lisäsi vanhuspalvelujen esihenkilöiden taholle se, että kuntouttavaa työtoimintaa koordinoi sosiaalialan ammattilainen.

#### 5.1.5 Suomen kielen opiskelu osaksi kuntoutusta

Buchert & Vuorento 2012 totesivat, että kielen opetus työpajatoimintaan yhdistettynä, on tuloksiltaan hyvä. Kielitaidottomuus on yksi tekijä, joka on maahanmuuttajien työllistymisen esteenä. Työttömyyden lisäksi kielitaidon haasteet luovat avuttomuutta sekä yksinäisyyttä, joka taas luo kuulumattomuuden tunteita. (Buchert & Vuorento, 2012)

Maahanmuuttajat, jotka olivat ohjautuneet kuntouttavaan työtoimintaan eivät olleet kantasuomalaisiin verrattuna iso ryhmä. Ne, joilla suomen kieli oli heikkoa, olivat olleet toiminnan piirissä kauan eri jaksoissa ja heillä oli motivaatio päästä työelämään ja saada kansalaisuus. Työntekijöinä he olivat osaavia ja ahkeria, mutta suomen kielen harjoittelu jäi liian vähäiseksi. Aloimme pohtia,

onko tarkoitus, että kielen kehittäminen oli täysin heidän omalla vastuullaan, vai olisiko tarpeellista sijoittaa tukea siihen, että heidän kielitaitonsa paranisi ja he pääsisivät työmarkkinoille.

Ratkaisuna sovittiin, että neljän tunnin kuntouttavan työtoiminnan ajasta kaksi käytetään jatkossa suomen puhumiseen. Tämä toteutettiin niin, että työparina oli maahanmuuttajalla kantasuomalainen, jonka kanssa hän vietti päivässä tunnin vanhuksen luona hoitaen tämän kanssa ennalta sovitut kevyet tehtävät. Etukäteen on valittu vanhukset, joille sopi osallistua tällaiseen kielikylytoimintaan. Myös vanhukset kokivat tämän positiivisena toimintana ja näkivät roolinsa yhteiskunnallisesti tärkeänä.

Alun perin tästä sovittiin vanhusten palvelutalon asiakkaiden puheenjohtajan kanssa. Idea esiteltiin hänelle ja hän vei idean ensin vanhuksille yhdessä palveluohjaajan kanssa. Näin syntyi vastavuoroinen palvelumalli, jossa vanhukset saivat kevyttä siivousapua ja maahanmuuttajakieliharjoittelua.

Toinen tunti kielen harjoittelusta päivässä tapahtui työparin kanssa pesulassa. Näin samalla myös kantasuomalaiset kuntoutukseen osallistujat perehdytettiin toimimaan monikulttuurisessa työyhteisössä, joka on tänä päivänä arkipäivää monilla aloilla.

Työvalmentajat suhtautuivat aluksi varauksellisesti ajatukseen siitä, että työajasta niin iso osa menisi joillakin kielen opetteluun. Heidän kanssaan käytiin keskustelu siitä, mikä on oman työn ydintehtävä. Vaatteidenhuolto ei ollut työvalmentajien päätehtävä vaan kuntoutettavan valmentaminen työelämässä. Työtoiminnassa oleva opettelee työelämän taitoja mutta ei ole työsuhteessa. Työvalmentajat ottivat sen jälkeen roolinsa myös kielen opetteluun ohjauksessa vakavasti.

#### 5.1.6 Tehostettu valmennus ja sosiaalivalmennus

Peruskoulun suorittaneet olivat jääneet vaille riittävää tukea kotoutumiseen, ja heille oli epäselvää miten oman polun voi löytää peruskoulun jälkeen. Heille järjestettiin säännölliset motivaatiokeskustelut kerran viikossa vastaavan ohjaajan kanssa.

Maahanmuuttajien kohdalla nähtiin tärkeäksi vahvistaa heidän identiteettiään espoolaisina. Pohdittiin yhdessä, kuinka jokainen voi osallistua rakentamaan omaa aluettaan. Käytiin läpi sitä kuinka oman paikan löytäminen yhteiskunnassa edesauttaa myös jälkipolvia löytämään omansa. Esimerkillä on suuri voima. Näin esimerkiksi perheen äitinä tai isänä voi ottaa huomioon ympäröivän yhteisön, jolloin kiinnittyminen paikkaan vahvistuu ja irrallisuuden kokemus ei periydy jälkipolvelle samassa mittakaavassa.

## 5.2 Asiakkaan yksilöllinen ohjaus

Tässä kohtaa on täsmennettävä, että pesulassa työn ohjaamisesta vastasivat työvalmentajat (jotka oli siis saatu koulutettua kehittämistyömme puitteissa), työpajaohjaajat ja työpajatyöntekijä. Hoivapuolella taas ei ollut työvalmentajia vaan ainoastaan työpaikkaohjaajat (lähihoitajat, hoiva-avustajat ja laitoshuoltajat) ja palveluohjaajat, jotka vastasivat vanhusten palveluista. Tästä syystä vastaavan ohjaajan panos oli hoivapuolella tärkeämpi, jotta toiminta ei kuormittaisi vanhuspuolen organisaatiota. Vastaava ohjaaja sai näin ollen omistautua kokonaan asiakaspuolen tehtäviin palveluesimiehen toimiessa jatkossa työvalmentajien ja työpajaohjaajien lähiesimiehenä.

### 5.2.1 Työvalmentaja

Työvalmentaja on työpajalla ja työvalmennusyksiköissä työtilaisten hoitaja ja töiden organisaattori. Työvalmentajan tehtävänä on ratkaisu keskeisellä ja kannustava otteella ohjata asiakaista työpaikan käytäntöihin. Ohjaavalla valmentavalla otteella asiakkaalle aika toisin, kun työjohdollisissa tehtävissä käsketään tekemään tehtävät. Tämä erottaa työvalmentajan ja työjohtajan toimenkuvat tosistaan. kannustava ote työelämässä valmennuksen aikana johtaa pidemmälle kuin käskävä. (Outi, & Kirsi, M 2012, Työvalmennus laatukäsikirja)

Työvalmentaja tarjoaa kuntouttavalle asiakkaalle valmennusta työllistymisen tai työhön palaamisen tueksi. Työvalmentaja valmentaa usein asiakkaita eri elämän tilanteissa. Työvalmentaja antaa kuntouttavalle työasiakkaalle tarvittavat tiedot yhteiskunnan kyvyistä ja kaikista käytettävissä olevista resursseista sekä menetelmistä niiden käyttämiseksi henkilökohtaisten ongelmien ratkaisemiseksi.

Työvalmentaja tarjoaa kuntouttavan työasiakkaan polkuja avoimille työmarkkinoille. Työvalmentajan antamat tiedot auttavat asiakasta parantamaan elämähallintataitojaan: ammattitaitoa ja taitoja, asiakkaan itsetuntoa ja hyvinvointia. Pää tavoitteena on tukea asiakasta päivittäisen elämänsä hallinnassa. Tämä edellyttää usein uusien suunnitelmien laatimista. Työvalmentaja auttaa asiakasta arvioimaan uran ja koulutuksen eri vaihtoehtoja, jotka ovat asiakkaan käytettävissä, jotta voidaan löytää paras polku, jolla asiakas voi edetä arjessa ja työelämässä.

Valmentaja auttaa myös ratkaisemaan asiakkaan jokapäiväisen työelämän liittyviä haasteita. Suunnitelmat ja tavoitteet tarkistetaan ja päivitetään säännöllisesti ajanjaksoilla,

### 5.2.2 Työpaikkaohjaaja

Yhdyshenkilö työskentelee, opastaa ja perehdyttää asiakasta käytännön työtehtävissä. Suorittaa asiakkaan työskentelyn arviointi sekä osallistuminen tutkinnon osien tai näyttöjen arviointiin e-perusteiden mukaisesti, oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjaus, yhteistyö vastaava ohjaajan kanssa. työtoimintajakson aikana (työtoimintajakson aikaisten poissaolojen ilmoitus vastaava ohjaajalle, asiakkaan työtoiminnan edistäminen, esim. haastavien tilanteiden purku)

### 5.2.3 Vastaava ohjaaja

Vastaava ohjaaja vastaa palvelussa olevien asiakkaiden palvelun koordinoinnista. Hän huolehtii myös asiakkaiden sosiaaliohjauksesta ja työelämävalmennuksesta.

Sosiaalivalmennus auttaa ratkaisukeskeisen lähestymistavan ja mentoroinnin avulla luomaan vakaan ja aktiivisen suhteen asiakkaaseen pyrkien ratkaisuun ilmeneviä ongelmia huomioiden käytettävissä olevat resurssit. Sosiaalivalmentajana (asiakassuhteiden neuvonantajana) sain vastuun asiakkaan seurantapolun kartoittamisesta, asiakastietojärjestelmään kirjautumisesta, muusta asiakasraportoinnista ja seurannasta. Lisäksi vastuullani oli yhteistyötä muun verkoston kanssa, mm. työ- ja elinkeinotoimiston, oma organisaatio ja oppilaitosten

1.1.2019 alkaen vastaavan ohjaajan työ keskittyi täysin asiakastyön edelleenkehittämiseen ja ohjaamiseen. Kuntouttavan työtoiminnan profiilia oli saatu nostettua edellä mainituilla tavoilla, kuten työasuilla ja sisäistetyillä työelämän pelisäännöillä. Ideaa päätettiin viedä vielä pidemmälle niin, että hoivapuolen työhöntulijat valittiin huolellisesti ja haastateltiin yhdessä palveluohjaajan kanssa. Valittujen henkilöiden tuli olla aidosti kiinnostusta työskentelystä vanhusten hoivatyön parissa. Lisäksi perehdytyksessä avattiin vanhusten haavoittuvaa asemaa suhteessa työntekijään ja puhuttiin kuoleman ja sairauden kohtaamisesta jne. Haastattelussa kerrottiin, että debriefing -mallia käytettäisiin, jos kohdalle sattuisi jotakin järkyttävää.

Työhön laadittiin sopimukset aina kaksi viikkoa ennen aloituspäivämäärää. Kun asiakas aloitti, tehtiin työvuorosuunnitelma ja tehtävät koko jaksolle. Tehtävät vaihtelivat osaamisen mukaan.

Vastaavan ohjaajan roolista tuli esimiehen malli kuntouttavaa työtä tekeville hoivapalveluissa. Heillä kun ei ollut organisaatiossa varsinaisesti esimiestä, koska he eivät olleet oikeassa työsuhteessa. Tarve esihenkilö tuelle heillä kuitenkin oli. He tekivät kaikki työt parityönä, kunnes he olivat valmiita tekemään joitakin tehtäviä itsenäisesti. Vastaava ohjaaja vastasi työarvioinnista palveluohjaajan kanssa, laati osaamistodistukset, ja piti kehityskeskustelut, jotka oli-

vat valmennuksellisia. Ongelmatilanteissa vastaava ohjaaja etsi ratkaisua yhdessä asiakkaan kanssa ja työyhteisössä oli luottava, että asiat ovat hoidossa. Työyhteisössä oli selvää, että vastaavalle ohjaajalle voidaan ilmoittaa mahdollisista ongelmista, kuten poissaoloista. Myös kuntouttavaa työtoimintaa tekevät tiesivät, että he voisivat kertoa ongelmista vastaavalle, joka auttoi ratkaisemaan sen työyhteisön kanssa.

Esimerkkinä työpaikkaohjaaja oli täyttänyt TE-toimiston vaatiman Työkokeilun palautelomakkeen erälle työkokeiluun osallistuneelle. Lomakkeessa on kohta, jossa arvioidaan asteikolla huonosti, välttävästi, tyydyttävästi, hyvin, kiitettävästi, ei voi arvioida, eri ominaisuuksia ja taitoja. Yhdessä kohdassa arvioidaan vastuullisuutta ja luotettavuutta ja työpaikkaohjaaja oli rastittanut kohdan välttävästi.

Vastaava ohjaaja käy arviointilomakkeet aina läpi asiakkaiden kanssa. Työkokeiluun osallistunut henkilö otti palautteen todella raskaasti vastaan eikä ymmärtänyt miksi häntä pidettiin epäluotettavana. Hän halusi keskeyttää työkokeilun. Vastaava ohjaaja avasi arvioinnin taustaa siten, että kertoi mihin arviointi perustui. Taustalla oli toistuvia poissaoloja. Suunnitellut vuorot eivät olleet toteutuneet. Kyse ei ollut siitä, etteikö hän ihmisenä voisi olla muuten luotettava, mutta työyhteisön näkökulmasta hänen vastuulleen ei olisi voitu antaa asioita, jos ei voitu ennakoida sitä, miten hän olisi paikalla. Näin asiakas oppi hahmottamaan sen, että poissaolot kytkeytyvät luotettavuuteen työpaikalla. Asiakas päätyikin toteamaan, että hän halusi korjata luottamuksen ja saada seuraavalla kerralla hyvää palautetta.

Monille maahanmuuttajille arviointikulttuuri on vierasta ja etenkin itsearviointi. Heille oli tärkeää avata, että arvioinnin tarkoituksena on kehittää itseään ja osaamistaan ja oppimisprosessin onnistumista.

Jokaiselle kuntoutujalle opetettiin, että kun työ alkaa kello 9, se tarkoittaa, että työvaatteet täytyy olla jo päällä ja työt voidaan oikeasti aloittaa siihen aikaan. Samoin kun työ loppuu kello 14 työstä ei voi lähteä vaihtamaan työvaatteita ennen työajan päättymistä.

Kaikki organisoitiin ajatuksella työelämän rakenteita ja käytäntöjä jäljitellen, jotta toiminta ei kuormittaisi toimintaympäristöä ja yhteistyö voisi jatkua hedelmällisenä, kaikkia osapuolia hyödyttävänä.

### 5.3 Yhteistyön kehittäminen Ominan kanssa

Omnia-yhteistyön ytimessä tavoitteena oli:

- 1) Kuvata ja mallintaa kuntouttavassa työtoiminnassa suoritettujen toisen asteen ammatillisten tutkinnon osien suorittaminen näytöillä (esimerkiksi hoiva-avustajan tai laitoshuoltajan tutkinnoista)
- 2) Kuvata ja mallintaa kuntouttavassa työtoiminnassa maahanmuuttajille suunnatun suomen kielen opiskelun kulku ja toimintamallit, jotta ammatillista kielitaitoa kehittyy riittävästi.

Yhteistyö Omnian kanssa alkoi kehittyä siitä havainnosta, että palkkatuella pesulaan työllistetty työntekijä oli määräaikainen ja hänen sopimuksensa päätyttyä oli löydettävä tilalle toinen kuntouttavaa työtoimintaa tekevien joukosta. Tämä käytäntö ei palvellut kestäväällä tavalla työntekijän etua. Kahdella työvalmentajalla oli palkkatuki yhdistettynä oppisopimuskoulutukseen, ja koulutuspuolesta vastasi Omnia. He suorittivat työn ohessa laitoshoitajan tutkintoa. Syntyi ajatus laajentaa tätä mallia myös työpajaohjaajille ja työntekijöille. Idea otettiin työllisyyspalveluissa hyvin vastaan, mutta pelkona oli, että määrärahat eivät riittäisi. Kokeilu päätettiin kuitenkin aloittaa ja sitä päätettiin jatkaa niin kauan kuin rahat riittäisivät. Valittiin neljä kantasuomalaista ja kaksi maahanmuuttajaa, jotka olivat kiinnostuneita toimitilahuoltajan tutkinnon suorittamisesta oppisopimuksella.

Kaikki valmistuivat 2021 vuoteen mennessä. Näiden jälkeen valittiin vielä neljä henkilöä samanlaiseen ohjelmaan. Kaksi opiskelee hoiva-avustajiksi ja kaksi laitoshuoltajiksi. Maahanmuuttajien koulutus kesti hieman pidempään, koska heidän opintoihinsa sisällytettiin myös suomen kielen opiskelua. He saivat myös

enemmän tukea näyttökokeissa vastaavalta ohjaajalta yhdessä työvalmentajan kanssa.

Tällä kokeilulla (josta syntyi malli 1, kuvio 4) saavutettiin tavoite työpajaohjaajien työsuhteiden pidempiaikaistamisesta ja henkilöstön vaihtuvuuden vähenemisestä. Toimintamallin mukaan asiakas on siirtynyt kuntouttavasta työtoiminnasta palkkatuen avulla oppisopimuskoulutukseen tai työelämään. Tämä melko perinteinenkin malli on todettu onnistuneeksi ja mielekkääksi, koska malli antaa samaan aikaan kosketuksen työelämään, mutta myös oppilaitoksen tuen mukaan lukien ammatillisen pätevyyden.

Uutta tässä mallissa oli nyt tehostettu sosiaaliohjaus ja työelämävalmennuksen kuntoutusaikana. Sosiaaliohjauksella ja työelämävalmennuksella oli alusta asti selkeä tavoite, jonka mukaan toimittiin määrätietoisesti niin, että asiakas olisi kuntoutusjakson päättyessä valmis jatkamaan eteenpäin. Sosiaaliohjaus ja työvalmennus on ollut koko saatavilla päivittäin. koko 12 kuukauden ajan





Kuvio 4 Toimintamalli I: Kuntouttavasta työtoiminnasta palkkatuen avulla oppisopimuskoulutukseen.

Mutta samalla palkkatukea ei ollut riittävästi isolle ryhmälle. Tähän löydettiin ratkaisu siitä, että ensisijaisesti tehostettiin ohjausta TE-toimistojen ammatillisiin koulutuksiin, jotka eroavat tavallisista oppilaitosten järjestämistä koulutuksista siten, että niiden aikana saa työmarkkinatukea. Kaikki, joilla oli riittävästi valmi-

uksia näihin, ohjattiin hakemaan koulutuksiin. Uutta tässä mallissa oli osaamisen tunnistaminen osaamistodistuksiin. Tästä syntyi malli 2, kuvio 5

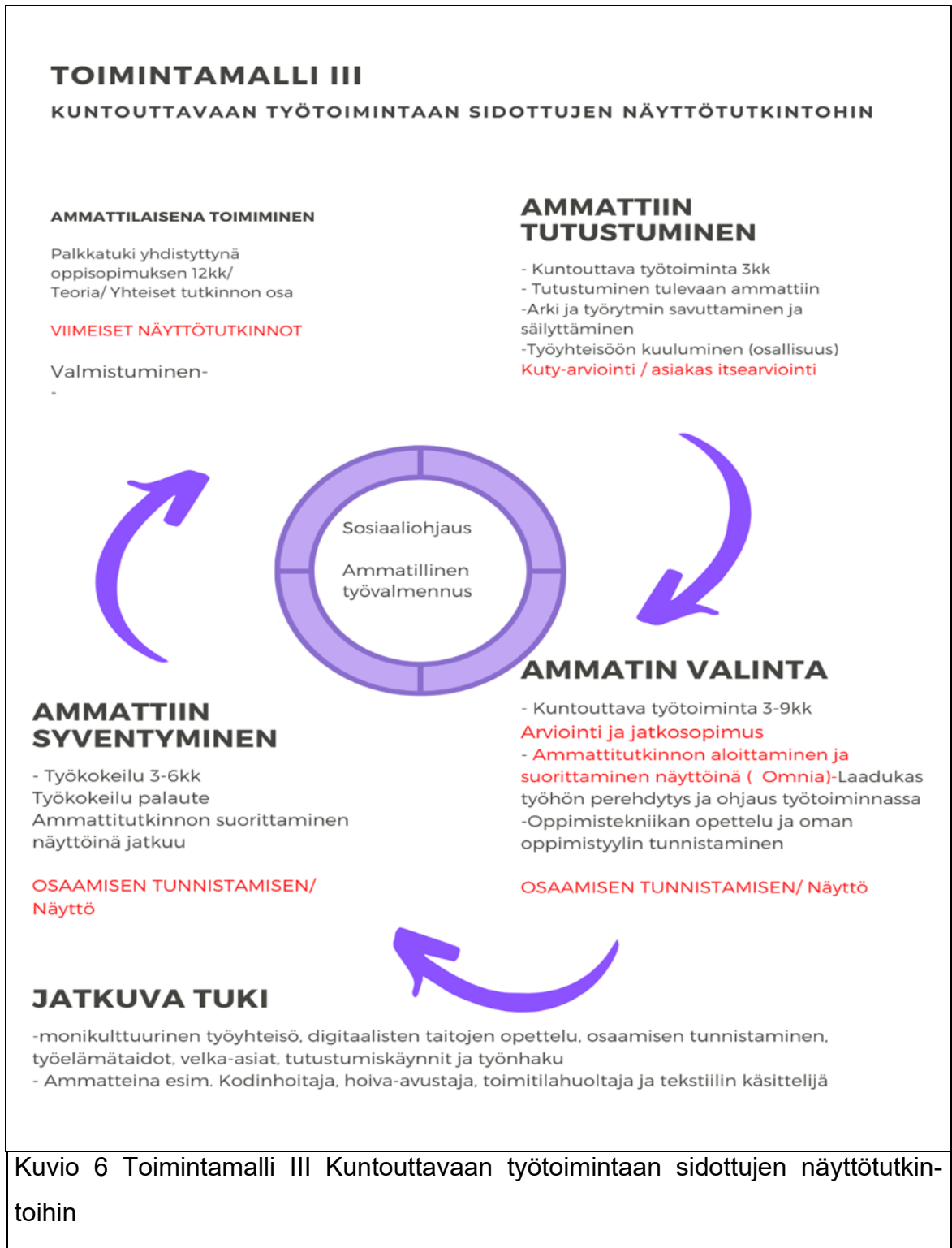


Toimintamalli II oli myös hyvin mielekäs vaihtoehto usealle asiakkaalle. Se sopii hyvin sellaisille valmentautujille, joilla kuntouttavan työtoiminnan aikana nähdään olevan selvästi valmiudet siirtyä ammatillisiin opintoihin.

Tärkeää mallin soveltamisessa on poimia ne henkilöt, joille tämä sopii ja seurata heitä kiinnostavien koulutusten hakuaikoja ja tukea asiakkaita hakemaan koulutukseen ajoissa, ilman että syntyy katkoa kuntouttavan työtoiminnan ja opiskelemaan siirtymisen välille. Haun yhteydessä vastaava ohjaaja kirjoittaa työtodistuksen ja asiakkaan kanssa kirjoitetaan motivaatiokirje TE-palveluihin ja ennen haastattelua tehdään haastattelutilanteen harjoitus. Vain 1/10:stä ei ole saanut opiskelupaikkaa näiden tukitoimien jälkeen. Asiakas saa työmarkkinatukea opiskeluaikana.

Kolmas toimintamalli (toimintamalli 3, kuvio 6) vei valmentautujan jo suorittamaan itse opintoja valmennusjakson aikana. Mallissa valmentautajat saattoivat näyttökokeiden avulla suorittaa tutkinnon osia omaan tahtiinsa. Tämä vaati tiivistä yhteistyötä Omnian oppilaitoksen kanssa. Opinnollistamisen asiantuntijan kanssa kartoitimme ja valitsimme soveliaat tutkinnon osat ja laadimme materiaalit koulutuksen toteuttamiseksi.

Kolmatta mallia ei ehditty toteuttaa kuin yhdellä palkkatukityöntekijällä, josta saimme positiivisen esimerkin. Mallia on sittemmin tarkoitus jatkossakin soveltaa vanhusten palveluun. Tausta-ajatuksena on, että työllistämispuolella ei ole valmiuksia itsellään kouluttaa ihmisiä vaan se puoli on luovutettava ammattilaisille, mikäli työtoiminnan avulla halutaan laadullisesti kestäviä työllistäviä tuloksia.



Mallissa työtoiminnan aikana tunnistetaan osaamista osaamistodistukseen, jonka jälkeen mahdollistuu tutkinnon osan suorittaminen, eli näyttö. Työvalmentaja tekee nämä yhdessä vastaavan ohjaajan ja asiakkaan kanssa. Osaamistodistus lähetetään oppilaitokseen ja opettajan kanssa sovitaan haastatteluaika ja opettaja lähettää näyttösuunnitelman asiakkaalle. Sen jälkeen varataan aika

näyttöihin. Kuntouttavaan työtoimintaan sidottujen näyttötutkintojen avulla asiakkaan osaaminen kasvaa, asiakas oppii tunnistamaan omaa osaamistaan ja näin pääsee eteenpäin. Täten voimme auttaa asiakasta ammatillisen reformin ansiosta jopa ilman oppisopimusta.

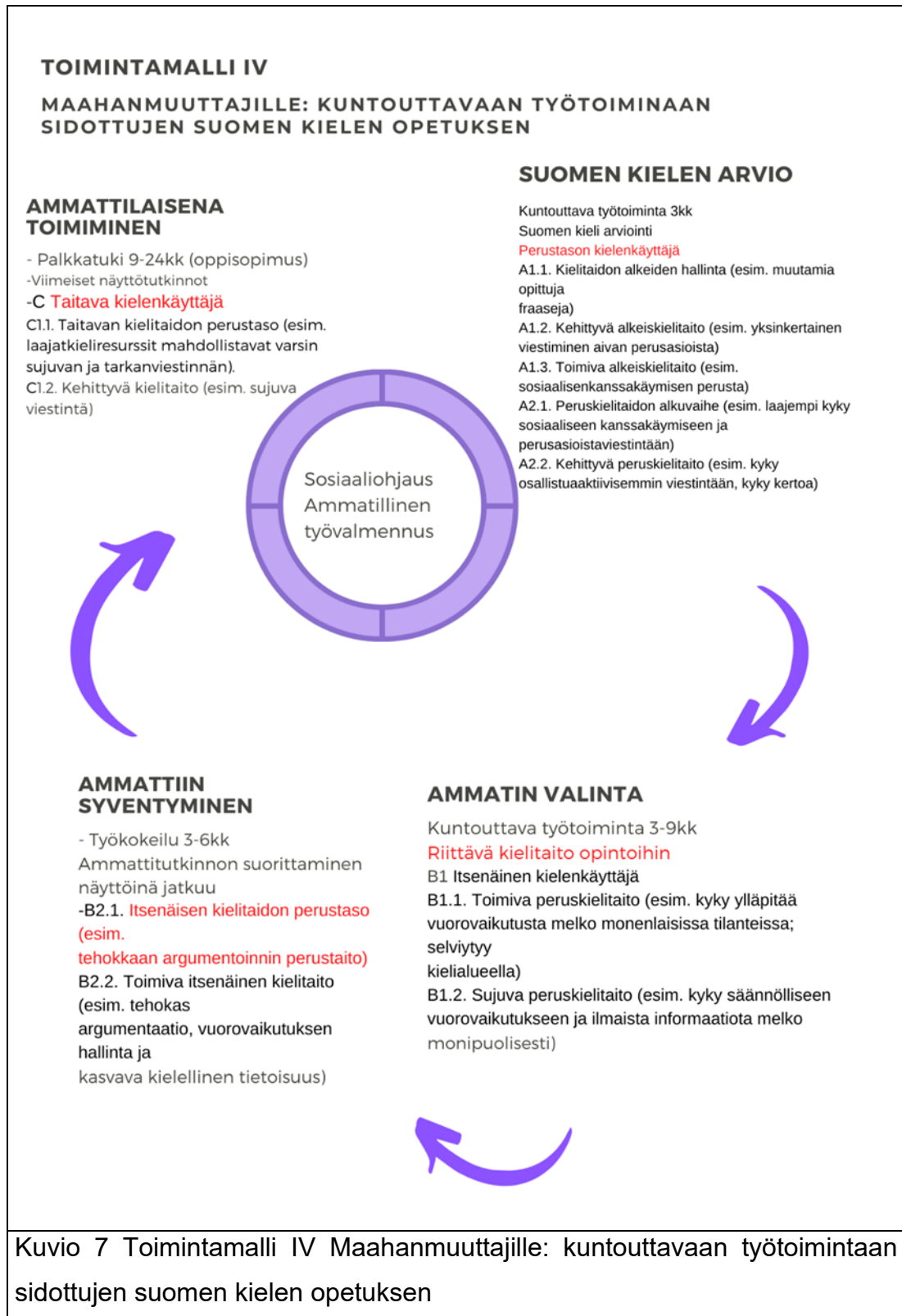
Näyttötutkintoihin perustuvat opinnot voidaan aloittaa jo kuntouttavan työtoiminnan alussa (12kk), jolloin asiakkaalla säilyy työttömyysetuus. Pitempiin opintojaksoihin voidaan lisätä työkokeilu (6 kk) ja Palkkatuki (12 kk).

Haastavaa tässä mallissa on se, että asiakas on kirjoilla kuntouttavassa työtoiminnassa mutta ei oppilaitoksessa. Ja koska malli ei ole vielä vakiintuneessa käytössä se ei ole riittävän tuttu oppilaitoksille ja prosessi on hidas. On epäselvyyttä siitä kuka hoitaa mitään. Mikäli asiakas kirjautuu näytön ajaksi oppilaitokseen kirjoille, tulee tämä olla sovittuna TE-tahon kanssa.

Mallissa on hyvää se, että sosiaaliohjaus ja työelämävalmennus säilyvät. Hoivaavustajan pätevyyttä suoritettaessa on huomioitava, että tutkinnon osiin sisältyy erityistä teoriaosaamista, jota ei voi näyttää pelkästään tekemisenä vaan tarvitaan osallistumista opetukseen. Teoriaosuudesta vastaa tällöin oppilaitos verkkokurssina tai typistetyn oppisopimusjakson muodossa. Tämän mallin luomiseksi tehtiin paljon työtä oppilaitoksen asiantuntijan kanssa. Tämä malli on nyt tunnistettu oppilaitoksessa, ja sitä voidaan hyödyntää noudattaen sovittuja käytäntöjä ja työnjakoa.

Lopulta loimme myös heikon kielitaidon omaaville maahanmuuttajille räätälöidyn mallin

(malli 4, kuvio 7.) Kaikki maahanmuuttajat eivät tietenkään kuulu tähän ryhmään, mutta hyvin usein kuntouttavaan työtoimintaan ohjatuilla maahanmuuttajilla on pulmia kielitaidon kehittymisessä. Maahanmuuttajien kohdalla voidaan soveltaa kaikkia kolmea edellä esiteltyä mallia. Kielen opetuksen lisääminen vain toteutetaan niiden malien puitteissa lisänä. Tästä syystä maahanmuuttajille kehitetty malli ei ole suoraan verrattavissa kolmeen muuhun, sillä se on enemminkin täydentävä malli niihin kaikkiin.

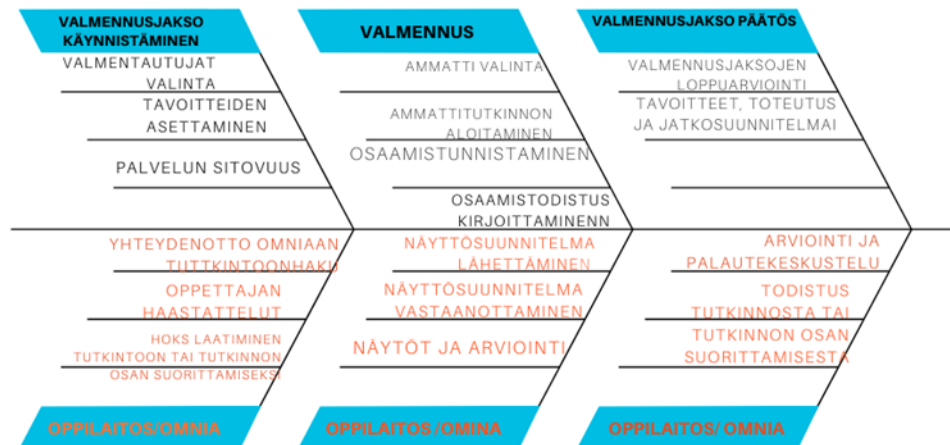


Kuvio 7 Toimintamalli IV Maahanmuuttajille: kuntouttavaan työtoimintaan sidottujen suomen kielen opetuksen

Mallit I, II ja III yhdessä tarjoavat sopivasti vaihtoehtoja ja joustavuutta asiakkaan näkökulmasta. Kaikki ei sovi kaikille. Sosiaaliohjauksen rooli on tärkeä kaikissa malleissa. Sosiaaliset ongelmat ovat usein esteenä opiskeluun ja sosiaaliohjaaja tukee tutkintojen valmistumista.

Uudella toimintamallilla palveluryhmissä voi saada osaamisen tunnistettua ja jopa suorittaa opintoja useista eri ammatillisista perustutkinnoista. Hoivaavustajan ammatillinen koulutus on rakennettu lähihoitajan tutkinnon osista ja tämän koulutuksen avulla voi jatkaa lähihoitajan opintoja henkilökohtaisen opintosuunnitelman kautta.

## OMNIA YHTEISTYÖ TYÖLLISYYPALVELUIDEN KANSSA MALLIEN TOTEUTUMISSA



KUNTOUTTAVASSA TYÖTOIMINNASSA OLEMME  
TOTEUTANEET NÄMÄ KOULUTUKSET  
PALVELURYHMÄMALLIN AVULLA 2018-2020

HOIVA\_AVUSTAJAN  
KOULUTUS, 60osp

LAITOSHUOLATJA  
KOULUTUS: PAKOLLISET  
60osp,  
VALINNAISET TUTKINNON  
OSAT 90osp



## 6 KEHITTÄMISTYÖN TUTKIMUKSELLINEN OTE

Tässä luvussa esitellään kaksi tässä työssä käytössä ollutta tutkimusmenetelmää, jotka ovat osallistavan tutkimuksen ja kehittämisen menetelmällinen viitekehyksen

### 6.1 Osallistava kehittämistyö

Osallistava kehittämistyö tapahtuu välittömässä yhteydessä työhön ja työyhteisöihin, joka sopii hyvin kehittämistyöhön, joka tapahtuu välittömässä yhteydessä kehitettävään työhön ja samalla toimintakentällä. Oleellista on kehittäjä rooli sekä havainnot ja tulkinnat. Osallistava ja osallisuutteen perustuvat toimintatapa kutsuu osallistujat yhdessä tehtävään tutkimiseen ja kehittämisen ja osaamisen rakentamisen (Helminen. 2020.)

Osallistavan tutkimus kehittäminen menettämät tuovat eri toimijoita yhteen. Tässä työssä osallistuva toiminnan kehittäjän, työvalmentajat ja kuntouttavaa työtoimintaa asiakkaita toimivat kumppaneina.

Tässä kehittämistyössä pyritään löytämään käytännöstä uutta tietoa. kehittämistyön prosessin kuvaamisen kehittämistyössä toteutetaan erilaisilla aineistolla. Kerätyn tutkimusaineiston kautta pyritään löytää vastausta kehittämistyökysymyksille ja löytämään uusia ratkaisua

Tässä työssä isoa osaa aineistosta edustavat osallistuva suora havainnot, vuorovaikutus ja kaikki työhön kuuluva aineellinen ja näkymätön materiaali. Mukaan mahtuu paljon hiljaista tietoa. Tavoitteena oli saada välitöntä ja suoraa tietoa yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden toiminnasta ja käytäntämisestä. Osallistuva kehittämistyössä on tärkeää tunnistaa ja tunnustaa oma roolinsa ja avata sitä raportissa parhaansa mukaan. Osallistuva kehittämistyössä tekijältä vaaditaan reflektiivistä työtötta ja osallistumista tutkittavien elämään. Samaan aikaan on kyettävä olemaan ikään kuin ulkopuolinen tarkkailija ja aktiivinen toimija.

Tässä työssä ulkopuolisen tarkkailijan roolia helpotti se tosiasia, että siirtyen näyttämölle eri organisaatiosta, ulkopuolisena samaan aikaan kun kehittämistyö alkoi. Hän alkoi heti eritellä ja analysoida näkemiään asioita omasta subjektiivisesta näkökulmastaan ja taustastaan lähtien, mutta muiden kanssa keskustellen.

Tässä työssä esiteltyjä kehittämiskäytäntöjä tutkija eli vastaavaohjaaja ei voinut tehdä mielivaltaisesti oman päänsä mukaan, vaan hänen oli ehdotettava muutoksia perusteluineen alalla pidempään toimineille esimiehille ja yhteistyökumppaneille. Sikäli kun ehdotus vaikutti heille järkeenkäyväksi, se saatettiin ottaa käyttöön.

Osallistavan tutkimuksen osa-alueet ja vaikuttajat kytkeytyvät kaikki toisiinsa, ja joskus työtä on vaikeaa kuvata ja raportoida samalla tavalla kuin toisilla menetelmillä tehtyä tutkimustyötä. Osallistava tutkimus menetelmää on tässä työssä hyödynnetty niin aineiston keruussa kuin sen analysoimisessakin. Raportissa kenttätöille tyypillinen kertojan ääni on kuitenkin päädytty häivyttämään neutraaliin passiiviin muotoon

Osallistavan tutkimuksen on kuitenkin menetelmänä sekä tutkijaa että tutkittavaa lähelle tuleva ja henkilökohtainen. Tutkija elää jokaisen vaiheen itse mukana tutkittavan ja kehitettävän työn kanssa. Tästä syystä kriittinen ote omaan työhön voi olla vaikeaa. Tutkija joutuu kuitenkin punnitsemaan valintojaan ja kaikkia toimiaan paitsi yksin, myös koko tiimin ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Hänen valintojaan ohjaa organisaation tavoitteet, jotka liittyvät koko yhteiskunnan tavoitteisiin työllisyyden parantamisesta. Tavoitteet on tässä työssä esitelty avoimesti ja niihin pyrkimyksiä työn edetessä on valvottu taustaorganisaation toimesta jatkuvasti.

Tässä työssä olen valinnut 15 kuntoutujaa aineistoon, tarkoituksena analysoida heidän osallistumistansa työllistämistoimiin ja niiden vaikutuksia. Olen on tullut siihen tulokseen, että oli hyödyllisempää löytää keinot katkaista työttömyyden kehä alkaen niistä, joille se näyttäytyi eniten mahdolliselta. Tämän perusteella hän valitsi viisitoista kuntoutujaa. Hänellä oli heihin kaikkiin paitsi henkilöko-

tainen kontakti, myös heihin liittyvä dokumenttiaineisto käytettävissä. Dokumenttien sisällöllinen analyysi toimi tässä työssä toisena täydentävänä tutkimusmenetelmänä, joka auttoi saamaan syvyyttä ja asiakkaiden ääntä kuuluviin aineistossa.

### 6.1 Dokumenttianalyysin sisällönanalyysimenetelmällä

Dokumenttianalyysi sisällönanalyysimenetelmään on menetelmä, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisella ja objektiivisellä tavalla. (Sarajärvi & Tuomi, 2018, 88).

Dokumenttianalyysin tuloksista avautuu usein uusia kysymyksiä, jotka mahdollistavat paremman ymmärryksen tutkittavan ilmiön kehittymisestä. (Bowen, 2009). Täten analyysin perustavoite on lisätä ymmärrystä ilmiöstä.

Tässä työssä tutkija itse on työskennellyt kehittämistyön projektivastaavana, jolloin hänen työnkuvaansa ovat kuuluneet asiakkaiden jatkopolkujen kartoittaminen, asiakastietojärjestelmään kirjaaminen, muu asiakasraportointi, väli- ja loppuarviointi sekä yhteenvedon laatiminen ja seuranta. Täten dokumentaarista aineistoa on hyvin saatavilla. Dokumenttianalyysin etuna on tuottaa käytännöllistä tietoa tarkoituksenmukaisesti. Tutkimuksessani valitsemani valmiit aineistot tarjoavat näkökulmia ja ratkaisuehdotuksia asetettuun kehittämistehtävään.

Uusitalon mukaan (2001, 95–96) dokumentteja käytettäessä on myös hyvä muistaa aineistojen subjektiivisuus ja se, että ne on yleensä tuotettu tiettyä tarkoitusta varten. Täten aineiston läpikäymisessä ja yhteenvedossa on tärkeää huomioida tiedon alkuperäinen tarkoitusperä. Esimerkiksi väli- ja loppuraporteissa vastaajan motiivi voi olla kuntouttavan työtoiminnan sopimuksen jatkaminen.

Sisältöanalyysillä voidaan muodostaa tutkittavasta asiasta tiivis kuvaus, jonka myötä tulokset liitetään laajempaan kokonaisuuteen, asiayhteyteen sekä muihin mahdollisiin aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Luokittelevassa sisällönanalyysissä tutkittava aineisto jaetaan ensin pieniin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105, 109)

Anttila (2014) on todennut, että sisällönanalyysin onnistuminen edellyttää seuraavia seikkoja: vastausten objektiivisuus suhteessa ennakolta asetettuihin tutkimuskysymyksiin, tekstin kategorinen koodaus vastaamaan asetettuihin kysymyksiin ja tutkijan objektiivisuutta tekstin koodauksessa. Sisällönanalyysi tulee olla systemaattista toimintaa.

Asiakkaiden kertomukset väli- ja loppuarvioinneissa tukee laadullisen menetelmän käyttöä ja auttaa vastaamaan kysymykseen mistä syystä kuntouttava työtoiminta ja palkkatuki eivät ole olleet kestävä ratkaisu työttömyyden hoitoon, ja mistä syystä osa asiakkaista palasi takaisin näiden palveluiden piiriin.

Viime kädessä tutkimuksen luotettavuus on kiinni siitä, kuinka pätevää ja käytökelpoista tietoa on saatu. Huttunen (2013) on todennut, että luotettavuuden arviointi on ulotettava koko tutkimusprosessiin. Tärkein asia luotettavuuden arvioinnissa on huomioida kehittämistyön kokonaisuus ja painottaa johdonmukaisuutta. (Huttunen, 2013)

## 6.2 Dokumenttiaineiston analysointi ja käyttö mallien luomisessa

Opinnäytetyöni perusjoukko koostuu kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista, jotka työskentelevät vanhustenpalveluissa. He ovat olleet työtoiminnassa vähintään kolmen kuukauden ajan. He ovat ohjautuneet toimintaan aktivointisuunnitelman kautta.

Aineistojen analyysissä on käytetty lähteenä edellä mainittuja valmiita raportteja, joita on analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmällä. Pros-

essi on sisältänyt aineiston valmistelua, pelkistämistä ja analyysia. Arviointilomakkeiden analysointi johti kiinnostumiseen ja kehittämiseen vaikuttavammasta palvelusta. Analyysin tarkoituksena on ollut löytää riittävästi merkittäviä yhtäläisyyksiä ja eroja johtopäätelmien tekoon. Sisällön analyysin avulla on pyritty kuvamaan dokumentin sisältöjä sanallisesti, tavoitteena löytää asiakkaiden ja valmentajan arvioinnissa merkityksiä kehittämistyölle ja tukea mallien luomiseen.

Kehitettäessä asiakastyötä nousi yksi kysymys muita isommaksi; kuinka kierre siirtyä kuntouttavasta työtoiminnasta työkokeiluun ja palkkatuelle ja taas kuntouttavaan työtoimintaan saataisiin katkaistua? Aineiston analyysissä keskityttiin löytämään vastausta tähän kysymykseen. Tämä tapahtui nostamalla aineistosta esiin syitä kehällä pysymiseen ja mahdollisia esteitä eteenpäin menemiseen. Aineistossa oli alkuun edustettuna 40 kuntoutujan joukko, joka kutistui viiteentoista siten, että kehittämistyötä päädyttiin ensin kokeilemaan kaikkein potentiaalisimpien yksilöiden kohdalla.

Asiakkaiden väli- ja loppuarviointien kyselylomakkeita oli yhteensä 120 kappaletta. Kullakin asiakkaalla oli kolme lomaketta; itsearviointilomake, työpaikka-arviointi, jonka tekee työvalmentaja ja loppuarviointi, jonka tekee vastaava ohjaaja jatkokulun kartoittamiseksi. Työkokeiluun osallistujien lomakkeet on jätetty sivuun koska analyysi keskittyy kuntouttavan työtoiminnan vaiheessa oleviin. Työkokeilussa olleet olivat jo löytäneet jatkokolkunsa. Lomakkeita oli neljästäkymmenestä asiakkaasta. Loppuarviointien kokonaismäärästä rajattiin seuraavaksi ulkopuolelle ne asiakkaat, joilla palvelu on keskeytynyt sairastumisen tai luvattomien poissaolojen vuoksi. Tällaiset asiakkaat olivat yleensä arvioineet työkykynsä huonoksi ja keskeyttäneet työtoiminnan toistuvasti.

Jäljelle jääneiden loppuarviointien määrä oli 15 kappaletta, eli analysoitujen lomakkeiden kokonaismäärä oli 45 kpl. Nämä asiakkaat ovat olleet palvelussa mukana eli kuntouttavan työtoiminnan piirissä n. 12 kk ilman että heillä oli juuri-kaan poissaoloja. Tarkemman tarkastelun kohteeksi valittiin siis ne asiakkaat, joilla vaikutti olevan hyvät edellytykset siirtyä työelämään. Heidän lomakkeistaan nousi esiin hyvä tai paras mahdollinen työkyky (arvioitu asteikolle 7-10),

tyytyväisyys elämäntilanteeseen (arvioitu asteikolle 6-8). Heidän valmentajiensa arvioissa näkyi merkintä siitä, että he olivat ehdolla palkkatuella työllistettävien listalla. Lisäksi näkyi se, että heillä oli kyky oppia ja omaksua uusia asioita.

Maahanmuuttajat olivat kaikki arvioineet työkykynsä asteikolle 10. Mukaan valikoitui 5 asiakasta, jotka olivat pyörineet kuntouttavan työtoiminnan ympäristössä ja vuosia, jotkut jopa kuusi vuotta. Työvalmentajan näkemys oli, että maahanmuuttajat voisivat tehdä työtä, mutta eivät itsenäisesti. Haastavaa oli vuorovaikutus vanhuksen kanssa kielitaidon vuoksi, mutta tiimissä he pärjäsivät hyvin ja olivat ystävällisiä työtovereille.

Dokumenttiaineistoa on tarkasteltu aineistolähtöisesti. Aineistolle on esitetty kysymyksiä ja kiinnitetty huomiota siihen mitä on kysytty ja vastattu, miten on kysytty ja vastattu ja mitä on jätetty sanoittamatta. Tutkijalla ei ollut ennakkoletuksia kysymyksistä eikä vastauksista, koska hän oli tullut tiimiin eri työtehtävistä. Asiakasryhmä oli hänelle uutta.

Vuoden 2017 arviointilomakkeet olivat olleet nähtävillä vastaavan ohjaajan perehdytyksen yhteydessä. Niiden informatiivinen osuus oli kapea. Kehittämistyön edetessä työvalmentajia perehdytettiin täyttämään lomakkeet jatkossa eri tavalla lastensuojelutyössä käytössä olevan kirjaamistavan mukaan. Näin myöhempiin lomakkeisiin uskallettiin eri tavalla tuottaa sisältöä asiakkaiden kanssa. Pääperiaate oli, että kirjoitetaan minämuodossa asiakkaalle, eikä raportoida asiakkaasta. Tavoitteiden mielessä pitämistä tähdennettiin lomaketta täytettäessä. Analysoidut lomakkeet oli täytetty ajanjaksolla 2018–2020.

Aineisto oli siis minulle vastaava ohjaajana tuttua, sillä olin itse laatinut loppuarvioinnit asiakkaan ja työvalmentajan arviointien pohjalta. Lomakkeiden sisältöä analysoin sekä sen puolesta mitä asiakas on tuottanut ja sekä myös sen osalta mitä häneltä on osattu kysyä. Jokainen asiakas sai oman numeron. Tämä jälkeen ryhmittelin tutkimusongelman kannalta tärkeät teemat, kuten tavoitteet, ongelmakohtat, tavoitteiden toteutumisen, osaamisen tunnistamisen toteutumisen sekä työtaidot. Käsittelin aineistoa sen ajallisessa kontekstissa suhteessa siihen, milloin mitäkin kehittämistoimenpiteitä ja muutoksia oli to-

teutettu. Näin sain näkyviin asiakkaiden kokemusten kautta sen, oliko jotakin saatu parannettua.

Lomakkeista nousi ensinnäkin esiin se, että arjen rytmin ylläpitäminen ja työllistämisen edistäminen oli mainittu kaikissa lomakkeisiin kirjatuissa tavoitteissa. Ensin mainittu oli myös kaikilla toteutunut mutta jälkimmäinen vain harvalla, käytännössä niillä, jotka jatkoivat työpajassa palkkatuella. Ne, joilla työllistämisen edistämisen tavoite ei toteutunut arvioivat syyksi sen, että heille ei ollut työtä. Kun esitettiin jatkokysymys, oliko henkilö hakenut työpaikkoja, he kaikki vastasivat eivät olleet, koska oletus oli, että työllisyyspalvelut hankkivat heille työtä.

Osassa vastauksia nousi tarvittavan koulutuksen puute siten, että asiakkaalla ei ollut koulutusta siihen työhön, jota hän olisi halunnut tehdä. Osalla tutkinto oli vanhentunut sisällöllisesti, eikä vastannut enää työelämän vaatimuksia. Vastanneiden ikä vaihteli 30–50 vuoden välillä. Kukaan ei ollut motivoitunut menemään takaisin koulun penkille. Syyksi oli mainittu ikä, opintotuen pienuus ja oppimisongelmat.

Maahanmuuttajille oli lisäksi kirjattu tavoitteisiin suomen kielen taidon lisääntyminen. Tämä ei toteutunut vastaajien mukaan siksi, että kuntouttavassa työtoiminnassa keskityttiin enemmän varsinaisten työtehtävien tekemiseen. Muutosta oli havaittavissa vastauksissa sen jälkeen, kun kielen käytännön harjoittelu otettiin selkeäksi osaksi työtoimintaa. Kielitaito oli muutoksen jälkeen lomakkeen täyttäneillä parantunut, mutta se ei kaikilla ehtinyt kehittyä riittävästi työelämään tai ammatillisiin opintoihin siirtymiseksi.

Lomakkeiden täyttäneistä 66 % oli ollut kuntouttavassa työtoiminnassa myös aikaisemmin ainakin kertaalleen. 45 % vastaajista oli ollut myös palkkatuella palkattuina Espoon kaupungissa työpajoissa.

Tavoitteeksi kuntouttavalle työtoiminnalle oli siis kaikissa lomakkeissa määritelty työllistämisen edistäminen, mutta tätä edistystä, eli positiivista siirtymää esiintyi vähän. Siirtymät eivät tapahtuneet avoimille työmarkkinoille vaan ainoastaan

palkkatuella työllistymiseen määräaikaisesti, jonka jälkeen asiakas suurella todennäköisyydellä vain palaisi alkuun eli kuntouttavaan työtoimintaan.

Palkkatuki oli nähty pitkään ainoana työnä, johon kuntoutettavat voisivat päästä eteenpäin mennessään. Kuntoutettavilta ei edes odotettu muutosta parempaan todellisuudessa. Työntekoa ei nähty kannattavana, jos taloudellinen asema oli jo valmiiksi heikko ja kuntouttavassa työtoiminnassa saa työmarkkinatuen lisäksi matkakortin ja 9 euro/ pv lisän.

Jatkotoiveet, joita lomakkeisiin oli kirjattu, olivat kuntouttavan työtoiminnan jatkuminen tai palkkatuella työllistyminen. Ainoana taloudellisesti kannattavana vaihtoehtona näyttäytyi heille työtoiminnan jatkaminen näissä mainituissa puitteissa.

Myös hallituksen tuolloin ajama aktivointimalli sysäsi vastuun lähinnä työttömille itselleen aktiivisuuteen, eikä tarjonnut riittävää tukea työkuntoutujille. Se mitä kehittämistyössä tuotiin ratkaisuksi, oli pedagogisen lähestymistavan ottaminen käyttöön, jotta asiakkaat voisivat oikeasti oppia prosessin aikana heitä hyödyttäviä taitoja laaja-alaisesti ja löytää aidosti jatkopolun.

Asiakkaiden kuntouttavan työtoiminnan sopimuksia on tarkastettu samalla menetelmällä kuin väli- ja loppuarvioinnin lomakkeita. Asiakkaiden kanssa tehdyissä sopimuksissa on selkeästi määritelty seuraavat asiat: viikkotyöaika, sopimuksen pituus ja palvelun tavoite. Asiakkaiden omia tavoitteita ovat olleet arjen rytmin ylläpito ja työllisyyden edistäminen. Sopimuksia oli 45 kpl, joista analysoin ne, joihin oli kirjattu kolme-neljä työpäivää viikossa. Oletus oli, että heillä olisi parhaiten työelämän tarpeita vastaava työkyky ja heillä olisi ollut eniten aikaa oppia uutta, jolloin heidän oppimistaan voisi arvioida perustellummin. Sopimuksia tehtiin neljälle jaksolle, yhdelle kerrallaan. Yhden jakson kesto oli 3 kk. Lopulta siis kaikkia lomakkeita yhteensä oli 4 kpl kaikilla 15 henkilöllä, joihin keskityin. Nämä 15 henkilöä inspiroivat tiimiämme kehittämään mallinnuksia vastaamaan monipuolisemmin niihin tarpeisiin, joita tunnistettiin analyysin pohjalta.



Kokonaisaineistosta erottui viisi asiakasta, (neljä maahanmuuttajaa ja yksi kantasuomalainen), joilla oli hyvät valmiudet jatko-opintoihin, mutta nähtiin, että he hyötyisivät vielä tarjoamastamme valmennuksesta. Heille tehtiin työkokeilusopimukset, jotta he voisivat jatkaa palvelussa vielä 3 kk ja sen jälkeen heidät voisi ohjata mallin 2 mukaan TE-palveluihin. Heidän kohdallaan siis näkyi selkeästi se, että intensiivisellä valmentamisella he voisivat nopeasti päästä eteenpäin. Kaikkiaan kahdellekymmenelle siis löytyi lomakeaineiston analyysin ja koko kehittämistyön ja siihen sisältyneiden tarkoin räätälöityjen toimien ansiosta pääsy pois kuntouttavan työtoiminnan kierteestä.

Lähtökohtana palveluiden kehittämisessä ja asiakkaiden osallisuuden lisäämisessä on ollut asiakkaiden näkökulma ja kokemukset. Asiakkaiden omia tavoitteita ovat olleet arjen rytmin ylläpito ja työllisyyden edistäminen. Aineistosta käy selkeästi ilmi, että arjen rytmin ylläpito ja muu sosiaalinen kuntoutus oli onnistunut, mutta työllistyminen ei. Arviointilomakkeista nousi kuitenkin erittäin selkeästi esille asiakkaiden halukkuus siirtyä työelämään. Uusien mallien yhdistävä tekijä on joustavien, yksilökohtaisten ratkaisujen lisääminen. Työllisyyspalvelut tarjoavat nyt palvelua kuntotutujalle antamalla hänelle intensiivistä valmennusta ja aidosti valmiuksia työelämään.

## 7 KEHITTÄMITYÖN EETTISYYS

Eettinen toiminta ja eettisyys ovat tutkimuksen tieteellisen toiminnan keskiössä. Tutkijan eettisten ohjeiden mukaan osallistujien yksityisyys ja anonymiteetti on suojattava. Salassapitoperiaate on välttämätön myös tilaston asianmukaiselle laatumiselle. Tutkijan ensimmäinen eettinen valinta on tutkimusaiheen valinta, ja eettisiä kysymyksiä tulisikin tarkastella pitkin kehittämistyön etenemistä. (Kankunen & Julkunen 2013, 211, Tuomi & Sarajärvi 2009, 125,127).

Opinnäytetyössäni olen huomionnut asiakkaan oikeudet, tutkijan vastuut ja velvollisuudet sekä yhteiskunnallisen merkityksen, joita opinnäytetyöni aikana nousee esille. Erityisen tarkkana olen ollut sen suhteen, että osallistujien yksityisyys ja anonymiteetti on suojattu tutkimusprosessin aikana. Koko kehittämisprojekti on tehty ison organisaation toiminnan sisällä ja sen eri vaiheet on läpinäkyvästi olleet esillä työyhteisön ja koko organisaation tilastoissa ja asiakaskirjauksissa.

Esimies on ohjannut kehittämistyötä alusta loppuun ja kehitettyjä toimintamalleja on testattu ja arvioitu yhdessä ja luomani mallit on otettu käyttöön laajasti työllistämispalveluissa. Arviointilomakkeiden tulokset on kirjattu Efficajärjestelmään. Työssäni en nosta yksittäisiä kirjauksia esimerkiksi. Esittelen uudet ratkaisumallit ja kuvaan miten niihin päädyttiin.

Kehittämistyöni toteutusta varten sain tutkimusluvan 25.05.2021 väli- ja loppuarvioitilomakkeiden käyttöön. Espoon työllisyyspalveluiden dokumentit on käsitelty luottamuksellisesti. Asiakkaiden väli- ja loppuarviointien teemoitteluprosessissa on joissakin vastauksissa varjeltu yksityisyyden suoja, kuitenkin sisältöä muuttamatta.

## 8 MALLIEN VAIKUTUKSET JA NIIDEN ARVIOINTI

Kehittämistoiminnan prosessin arviointia tapahtui koko kehittämisprosessin ajan.

Mallien vaikutuksia on arvioinut kehittämistyön tekijä ja hänen esimiehensä. Lisäksi prosessin arvioinnin lähtökohta olivat luodut tavoitteet ja suunnitelma, joiden toteutumisesta arviointiin. Nämä mallit on myös koeteltu asiakasyössä kuntouttavassa työtoiminnassa.

### 8.1 Työllisyyspalveluiden organisaation arviointi

Palvelumallissa sopivat henkilöt saavat pätevyyden ja pääsevät ammattitaitoisina pyrkimään työmarkkinoille. Oppisopimuskoulutus on useimmiten kahden vuoden mittainen. Palkkatukimäärärahat ovat rajalliset ja siksi ehdottamamme malli on kustannustehokas, koska opinnot aloitetaan kuntouttavassa työtoiminnassa ja niitä voidaan jatkaa työkokeilussa ja palkkatukityössä. Käytännössä tällä menetelmällä saadaan kustannussäästöjä kuntouttavaan työtoimintaan ja työkokeiluun osallistuneilta työmarkkinatuen kuntaosuusmaksuissa. Lisäksi palkkatukea maksetaan vain vuodelta.

Silloin kun pitkäaikaistyöttömän osallisuus yhteiskuntaan toteutuu ja maahanmuuttajien kotoutuminen onnistuu, voidaan puhua palvelulupauksen toteutumisesta. Mallit voivat olla hyödyksi myös nuorille oppimisvaikeuksista kärsiville asiakkaille. Onnistuessaan malli tuo lisää pätevää henkilökuntaa työvoimapulasta kärsiville aloille ja näin kasvattaa kuntien verotuloja. Oppivelvollisuuden pidentäminen ammatilliseen koulutukseen tuli voimaan, joten tämä on hyvä kokeilu tulevaisuuden varalle.

### 8.2 Asiakkaan arviointi

Asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan jatkuva kierre saadaan katkaistua ja asiakkaat saavat mahdollisuuden kilpailla ammattilaisina työnhaussa. Vaikka

tämän mallin mukaan asiakas palautuisi takaisin kuntouttavaan työtoimintaan, hänellä on paremmat mahdollisuudet työllistymiseen.

## 9 NYKYTILA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Nykyhallituksen toimeenpanema kuntakokeilu alkoi 1.3.2021, jolloin osa työllisyyspalvelujen asiakkaista siirtyi kuntien vastuulle. Tästä syystä kehitettyjä malleja tullaan jatkossa toteuttamaan myös työkokeilun puolella. Kuntouttava työpajatoiminta siirtyi Espoossa kehittämistyön seurauksena kokonaan Omnian alaisuuteen. Myös minun esimieheni kouluttamiemme työvalmentajien kanssa siirtyi Omniaan. Näin pedagogisen lähestymistavan tarve on nyt entistä paremmin tunnistettu toiminnan ytimessä, ja asiakkaiden mahdollisuudet päästä eteenpäin ovat sitä kautta parantuneet selvästi. He saavat nyt ammatillista ohjausta paitsi työpajoissa, myös oppilaitoksen puolesta. Kuntouttavasta työtoiminnasta pyritään nyt heti alussa rajaamaan pois ne ihmiset, joiden on mahdollista ohjautua vaativammille vaihtoehtoisille poluille.

Suunnitelmat kehitettyjen mallien käyttöön jatkossa työkokeilun puolella ovat valmiina. Toimintamallien aikana työkokeilla saa sosiaaliohjausta ja työelämävalmennusta vastaavilta ohjaajilta. Laitoshoitajan tai hoiva-avustajan ja lastenhoitajan ohjaus näyttöihin onnistuu hyvin, koska työpaikkaohjaajalla on alan ammatillinen pätevyys. Prosessikuvaukset on esitelty liitteissä 4, 5 ja 6.

Edellä esitelty kehittämistyö on ollut läheisessä yhteydessä työelämään. Olen kehittänyt työtä laaja-alaisella otteella ja visiolla osana arjen työtäni, omissa työympäristöissäni. Minut oli palkattu tähän tehtävään. Roolini oli aktiivisen, tutkivan, kehittävän kenttätyöntekijän rooli. Pitkin matkaa sain osakseni luottamusta, rakentavaa palautetta ja kiitosta sekä esimiehiltäni että yhteistyökumppaneiltani.

Kehittämistyö ei hyödyttänyt vain omaa organisaatiotani vaan laajemminkin koko työllistämispalvelujen kenttää, sillä malleja haluttiin hyvin pian alkaa viemään eteenpäin eri sektoreille. Kehittämistyöni kautta löytyi syitä aiemman työllistymistilanteen staattisuuteen ja sitä kautta löydettiin avaimia parantaa toimin-

tamalleja. Tästä oli konkreettista apua suurelle osalle asiakkaita, jotka pääsivät niin pois jatkuvasta kuntouttavan työtoiminnan kierteestä.

## LÄHTEET

- Anttila, P. (2007) Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Akatiimi.
- Anttila, P. (2014). Tutkimuksen taito ja tiedonhankinta. Verkkoartikkeli. viitattu 04.06.2016 Saatavilla <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>
- Bowen, G. (2009). Document analysis as qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9 (2), 27–40.
- Buchert, U. & Vuorento, M. (2012). Suomalaisten hyvinvointipalveluiden ammattilaisten näkemyksiä maahanmuuttajien ammatillisen ja mielenterveyskuntoutuksen haasteista ja ratkaisuista. Kelan tutkimusosasto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37373/Selosteita81.pdf?sequence=1>
- Espoon-Tarina valtuustokaudelle 2017–2021 Saatavilla 11.09.2017 [https://www.espoo.fi/fi-fi/espoo\\_kaupunki/paatoksenteko/espootarina](https://www.espoo.fi/fi-fi/espoo_kaupunki/paatoksenteko/espootarina)
- Helminen, J. (2020). Näkökulmia osallistavaan tutkimus- kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. Diakonia -ammattikorkeakoulu. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-348-3>
- Huttunen, M. (2013) Narratiivisten identiteetti-prosessien kehittyminen varhaislapsuudesta nuoruuteen. Teoksessa E. Ropo & M. Huttunen (toim.), *Puheenvuoroja narratiivisuudesta opetuksessa ja oppimisessä* (s. 125–154). Tampere University press. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201406051614>
- Hyytinen, O., & Miettinen, K. (2012). Työvalmennuksen laatukäsikirja 2021. Punainen talo - työvalmennuksen laatuhanke. <https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/tki-projektien-lohkot-ja-tiedos->

tot/kevat/aineistot/36337\_tyovalmennuksen\_laatukasikirjan\_raportti\_2012.pdf

ELY keskus. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/maahanmuuttajien-tyollistyminen-tahdon-asia-kielikoulutukseen-tarvitaan-lisaa-satsauksia>

Joey, V. (2019). Causes and Effects of Unemployment [Blog post]. Saatavilla: <https://ivypanda.com/essays/causes-and-effects-of-unemployment/> (luettu 30.3.2020)

Khan Academy (2020). Lesson summary: Unemployment. Saatavilla: <https://www.khanacademy.org/economics-finance-domain/ap-macroeconomics/economic-indicators-and-the-business-cycle/unemployment/a/lesson-summary-unemployment> (Luettu 30.3.2020).

Hirsjärvi K., Remes P., & Sajavaara P. (2010). Tutki ja kirjoita. Tammi.

Hirvilampi, T. & Laatu M. (toim.) Toinen Vääräyskirja. Lähikuvia sosiaalisista epäkohdista. Kelan tutkimusosasto.

Kankkunen, & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro.

Karjalainen, J., & Karjalainen, V. (2010). Mitä on aktivointi ja aktiivipolitiikka? Teoksessa V. Karjalainen, & E. Keskitalo (toim.), Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikka Suomessa (s. 7–18). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-888-9>

Karjalainen, V., & Keskitalo, E. (2013). (toim.), Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN\\_ISBN\\_978-952-245-888-9.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN_ISBN_978-952-245-888-9.pdf?sequence=1&isAllowed=)

Kauppinen T.M, Saikku P., & Kokko R-L 2010. Työttömyys ja huonosuuden kasautuminen. Teoksessa Varaama M, Moisio P & Korhonen S. (toim.) Suomalaisen hyvinvointi 2010. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki: Yliopistopaino. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80297/8cec7cec-5cf3-4209-ba7a-0334ecdb6e1d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

L 1295/2002. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 30.12.2002/1295.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021295#Pidp446769296>

L 189/2001. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Lehtinen, N. (2020). Kuntouttava työtoiminnan haasteet ja kehittäminen kunnissa. Pro gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120324/LehtinenNiina.pdf;jsessionid=915130EB70B60057A28C092387055381?sequence=2>

Mäntyneva, P., & Hiilamo, H. (2018). Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka työtoiminnassa, yhteiskuntapolitiikka 83 (2018): 18–28.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2017). Työttömien osaamisen kehittäminen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 17/2017. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 23.1.2020

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79771/OKM\\_17\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79771/OKM_17_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Raunio, K. (2010). *Syrjäytyminen. Sosiaalityötä kiinnostavia näkökulmia*. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Opetus ja työministeriö. (2017), pitkäaikaistyöttömyys- vähäni-huutikuussa <https://tem.fi/-/pitkaaikaistyottomyys-vaheni-huhtikuussa>

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Employment Outlook (2020). Unemployment rate (indicator). Saatavilla: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (luettu 29.3.2020).

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Toimintasuunnitelma 2016–2019. Toimenpiteet vuodelle 2019. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:6. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Stone, J. (2007). *Unemployment: The Shocking Truth of Its Causes, Its Outrageous Consequences and What Can Be Done About It*. New York: Trafford on Demand Pub.

Talentia. (2017). Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet.

TE-palvelut. Kuntouttava työtoiminta – kunta tukee työllistymistäsi. Saatavilla 5.8.2020 [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/kuntouttava\\_tyotoiminta/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kuntouttava_tyotoiminta/index.html)

TE-palvelut. Palkkatuen kesto ja määrä. Saatavilla 6.8.2020 [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/palkkatuki/palkkatuki\\_kesto/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/palkkatuki/palkkatuki_kesto/index.html)

TE-palvelut. Työkokeilun kautta työmarkkinoille. Saatavilla 6.8.2020 [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/tyokokeilu/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyokokeilu/index.html)

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Saatavilla 6.12.2018 <https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja>

THL. Kuntouttavan työtoiminnan arki. Saatavilla 5.8.2020 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-arki>

Uusitalo, H. (2001). Tiede, tutkimus ja tutkielma. Sanoma Pro.



## LIITE 1. Kuntouttava työtoiminta: Itsearviointi ja tavoitteet



Kuntouttava työtoiminta

Itsearviointi ja tavoitteet

Asiakkaan nimi: \_\_\_\_\_ Päivämäärä: \_\_\_\_\_

Työtoimintapaikka ja työtehtävien kuvaus:

---



---

Vastuhenkilö työtoimintapaikassa, nimike ja puhelinnumero:

---



---

Jaksolle asetetut tavoitteeni

Toteutunut

Ei toteutunut

1. \_\_\_\_\_



2. \_\_\_\_\_



3. \_\_\_\_\_



Jos tavoitteeni ei ole toteutunut, miksi ei?

---

Asennoituminen työhön*	Haluan kehittää	Osaan melkein	Osaan hyvin	Mitä muuta haluaisin kertoa asennoitumisestani työhön?
	★	★★★	★★★★★	
Pidän tauot sovittuina aikoina				
Noudatan työaikoja				
Ilmoitan poissaoloistani				

Olen vastuullinen työssäni				
Olen yhteistyökykyinen				
Haluan oppia uusia asioita				

Työtilanteen hallinta*	Haluan kehittää	Osaan melkein	Osaan hyvin	Mitä muuta haluaisin kertoa työtilanteen hallinnastani?
	★	★★	★★★	
Työskentelen itsenäisesti				
Olen oma-aloitteinen				
Pystyn keskittymään				
Olen suunnitelmallinen				
Olen järjestelmällinen				
Ymmärrän ja muistan ohjeet				
Huolehdin työvälineistäni				

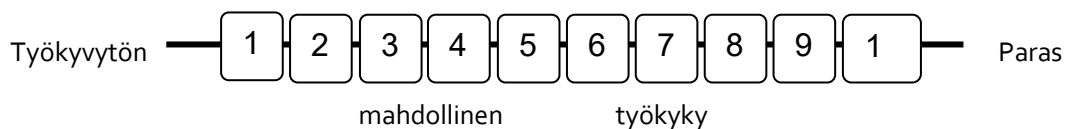
Työskentelytaidot*	Haluan kehittää	Osaan melkein	Osaan hyvin	Mitä muuta haluaisin kertoa työskentelytaidoistani?
	★	★★	★★★	
Olen huolellinen				
Olen joustava				
Huolehdin siisteydestä				
Osaan arvioida omaa työtäni				
Suoritan työni loppuun				
Työni jälki on laadukasta				

Sosiaaliset taidot*	Haluan kehittää	Osaan melkein	Osaan hyvin	Mitä muuta haluaisin kertoa sosiaalisista taidoistani?
	★	★★	★★★	
Olen ystävällinen				
Tulen toimeen muiden kanssa				
Osaan selvittää erimielisyydet				

Tervehdin työtovereita				
Osaan pyytää apua				
Osaan tarjota apua				

Tuen tarve	Kyllä	Ei
Haluan tukea rahatilanteeseeni liittyvien asioiden selvittämiseen		
Haluan tukea asumistilanteeseeni liittyvien asioiden selvittämiseen		
Haluan tukea fyysisen tai psyykkisen terveyteni parantamiseen		
Haluan tukea työnhakuun liittyvissä asioissa, kuten ansioluetteloni päivittä-		
Tähän voit kuvailla omin sanoin, missä asioissa haluaisit saada lisää tukea		

### Työkykyni tällä hetkellä



### Tyytyväisyyteni elämäntilanteeseeni



Missä asioissa olen onnistunut kuntouttavan työtoiminnan jaksolla:

---



---

**Mitkä tekijät rajoittavat työllistymistäni:**

---



---

**Omat toiveeni ja ajatukseni jatkoon suhteen:**

---



---



---

**Minulla on:**

Vartija tai väliaikainen vartija	<input type="checkbox"/>	Työturvallisuuskortti	<input type="checkbox"/>	Hygieniapassi	<input type="checkbox"/>
Tulityökortti	<input type="checkbox"/>	Alkusammutuskortti	<input type="checkbox"/>	Ensiapukoulutus EA <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/>
Anniskelupassi	<input type="checkbox"/>	Ensiapukoulutus EA <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/>	Muu EA, mikä:	<input type="checkbox"/>
Ajokortti		Ajokortin luokka			

Asiakkaan allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Tästä arvioinnista jää kopio työtoimintapaikkaan, työtoimintaan osallistuvalla ja työllisyyspalvelujen edustajalle. Arviointi tallennetaan sähköisesti sosiaalihuollon asiakastietojärjestelmään sekä arkistoidaan Kanta- palveluun.

**\*Asennoituminen työhön:**

- Sovittujen työaikojen noudattaminen niin, että sopii poikkeuksista etukäteen.
- Oppii uusia työtehtäviä ja hankkii itsenäisesti tietoa omiin työtehtäviinsä.
- Pitää taukoja vain sovittuina aikoina sekä huolehtii, että taukoja on.
- Ilmoittaa poissaoloista asiamukaisesti: ajoissa.
- Ohjeiden noudattaminen ja tehtävien vastaanottaminen sekä niiden loppuunsaattaminen.
- Työturvallisuuden merkityksen ymmärtäminen ja noudattaminen.
- Kyky vastaanottaa ohjeita sekä osaa pyytää apua tarvittaessa.
- Halu oppia uutta.

\*Työtilanteen hallinta:

- Selviytyy itsenäisesti annetuista työtehtävistä.
- Osaa käyttää pääosin tavallisimpia työtapoja, työvälineitä ja materiaaleja sekä huolehtia niistä.
- Noudattaa annettuja ohjeita ja työskentelee turvallisesti sekä noudattaa vaitiolovelvollisuutta.
- On kykyä tehdä valintoja ja on pulmatilanteiden ratkaisu taitoa sekä osaa kysyä neuvoa.
- Pystyy työskentelemään sovitun ajan työpisteessä ja annetuissa tehtävissä, eli on pitkäjänteisyyttä sekä orientoitumista työtehtäviin.
- Tehtävistä selviytyminen annettujen ohjeiden mukaan.
- Ohjauksen tarpeen ilmaisu, kysyy lisää töitä.
- Esittää työn kehittämisehdotuksia.

\*Työskentelytaidot:

- Huolehtii annetut tehtävät loppuun asti.
- Palauttaa työvälineet omille paikoilleen.
- Työn jälki on hyvää ja huomaa virheet työssä ja työskentelyssä.
- Ilmoittaa kesken jääneestä tehtävästä.
- Työtehtävien kierto osastolta toiselle.
- Työaikamuutokset.
- Kykenee laadun arviointiin.
- Työteho.
- Tilauksen mukainen työnjälki/-laatu.
- Aikatauluissa pysyminen.

\*Sosiaaliset taidot (työyhteisössä toimiminen):

- Käytös kohteliasta.
- Oman puhelimen asianmukainen käyttö.
- Toisten huomioiminen ryhmässä sekä kyky työskennellä ryhmässä ja itsenäisesti.
- Toimii tutussa ympäristössä ja turvallisissa ryhmätilanteissa.
- Työskentelee hygieenisesti ja on olemukseltaan siisti, ymmärtää oman hygienian merkityksen työpaikalla ja vapaa-ajalla. Riittävä käsien pesu.

- Tarkotilassa omien jälkien siistiminen ja huomioi muut talon ulkopuoliset tahot asianmukaisesti, tilanteeseen sopivasti.

## LIITE 2. Kuntouttava työtoiminta: Jaksoarviointi



Kuntouttava työtoiminta

Jaksoarviointi (työtoimintapaikan vastuuhenkilö täyttää)

Asiakkaan nimi: \_\_\_\_\_ Päivämäärä: \_\_\_\_\_

Työtoimintapaikka ja työtehtävien kuvaus:

---



---

Vastuuhenkilö työtoimintapaikassa, nimike ja puhelinnumero:

---



---

Jaksolle asetetut tavoitteet

Toteutunut

Ei toteutunut

1. \_\_\_\_\_



2. \_\_\_\_\_



3. \_\_\_\_\_



Asennoituminen työhön*	Tarve kehittää ★	Sujuu melkein ★★★	Osoo hyvin ★★★★	Lisähuomioita asiakkaan tilan- teesta:
Pitää tauot sovittuina aikoina				
Noudattaa työaikoja				
Ilmoittaa poissaoloista				
On vastuullinen työssään				
On yhteistyökykyinen				
Haluaa oppia uusia asioita				

Työtilanteen hallinta*	Tarve kehittää	Sujuu melkein	Osoo hyvin	Lisähuomioita asiakkaan tilanteesta:
	★	★★★	★★★★★	
Työskentelee itsenäisesti				
On oma-aloitteinen				
Pystyy keskittymään				
On suunnitelmallinen				
On järjestelmällinen				
Ymmärtää ja muistaa ohjeet				
Huolehtii työvälineistään				

Työskentelytaidot*	Tarve kehittää	Sujuu melkein	Osoo hyvin	Lisähuomioita asiakkaan tilanteesta:
	★	★★★	★★★★★	
On huolellinen				
On joustava				
Huolehtii siisteydestä				
Osoo arvioida omaa työtään				
Suorittaa työnsä loppuun				
Työn jälki on laadukasta				

Sosiaaliset taidot*	Tarve kehittää	Sujuu melkein	Osoo hyvin	Lisähuomioita asiakkaan tilanteesta:
	★	★★★	★★★★★	
On ystävällinen				
Tulee toimeen muiden kanssa				
Osoo selvittää erimielisyydet				
Tervehtii työtovereita				
Osoo pyytää apua				
Osoo tarjota apua				

Muita esille nousseita asioita:



---

---

**Ehdotus asiakkaan tilanteeseen sopivasta jatkosuunnitelmasta\*:**

(Huom. loppuarvioinnin kohdalla täytetään erillinen loppuyhteenveto ja jatkosuunnitelma)

---

---

---

Vastuuhenkilön allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Tästä arvioinnista jää kopio työtoimintapaikkaan, työtoimintaan osallistuvalla ja työllisyyspalvelujen edustajalle. Arviointi tallennetaan sähköisesti sosiaalihuollon asiakastietojärjestelmään sekä arkistoidaan Kanta-palveluun.

**\*Asennoituminen työhön:**

- Sovittujen työaikojen noudattaminen niin, että sopii poikkeuksista etukäteen.
- Oppii uusia työtehtäviä ja hankkii itsenäisesti tietoa omiin työtehtäviinsä.
- Pitää taukoja vain sovittuina aikoina sekä huolehtii, että taukoja on.
- Ilmoittaa poissaoloista asiamukaisesti: ajoissa.
- Ohjeiden noudattaminen ja tehtävien vastaanottaminen sekä niiden loppuunsaattaminen.
- Työturvallisuuden merkityksen ymmärtäminen ja noudattaminen.
- Kyky vastaanottaa ohjeita sekä osaa pyytää apua tarvittaessa.
- Halu oppia uutta.

**\*Työtilanteen hallinta:**

- Selviytyy itsenäisesti annetuista työtehtävistä.
- Osaa käyttää pääosin tavallisimpia työtapoja, työvälineitä ja materiaaleja sekä huolehtia niistä.
- Noudattaa annettuja ohjeita ja työskentelee turvallisesti sekä noudattaa vaitiolovelvollisuutta.

- On kykyä tehdä valintoja ja on pulmatilanteiden ratkaisu taitoa sekä osaa kysyä neuvoa.
- Pystyy työskentelemään sovitun ajan työpisteessä ja annetuissa tehtävissä, eli on pitkäjänteisyyttä sekä orientoitumista työtehtäviin.
- Tehtävistä selviytyminen annettujen ohjeiden mukaan.
- Ohjauksen tarpeen ilmaisu, kysyy lisää töitä.
- Esittää työn kehittämisehdotuksia.

\*Työtaidot:

- Huolehtii annetut tehtävät loppuun asti.
- Palauttaa työvälineet omille paikoilleen.
- Työn jälki on hyvää ja huomaa virheet työssä ja työskentelyssä.
- Ilmoittaa kesken jääneestä tehtävästä.
- Työtehtävien kierto osastolta toiselle.
- Työaikamuutokset.
- Kykenee laadun arviointiin.
- Työteho.
- Tilauksen mukainen työnjälki/-laatu.
- Aikatauluissa pysyminen.

\*Sosiaaliset taidot (työyhteisössä toimiminen):

- Käytös kohteliasta.
- Oman puhelimen asianmukainen käyttö.
- Toisten huomioiminen ryhmässä sekä kyky työskennellä ryhmässä ja itsenäisesti.
- Toimii tutussa ympäristössä ja turvallisissa ryhmätilanteissa.
- Työskentelee hygieenisesti ja on olemukseltaan siisti, ymmärtää oman hygienian merkityksen työpaikalla ja vapaa-ajalla. Riittävä käsien pesu.
- Taukotilassa omien jälkien siistiminen ja huomioi muut talon ulkopuoliset tahot asianmukaisesti, tilanteeseen sopivasti.

\*Ehdotuksia asiakkaan tilanteeseen sopivista jatkosuunnitelmista väliarvioinnin ollessa kyseessä:

- Työtoimintapäivän lisääminen

- Tavoitteiden päivittäminen
- Osaamisen kehittäminen (esim. korttikoulutukset, valmennukset, kurssit)
- Osallistumistodistusten suorittaminen (opinnollistaminen)

### LIITE 3. Kuntouttava työtoiminta: Loppuyhteenveto ja jatkosuunnitelma

#### Kuntouttava työtoiminta

##### Loppuyhteenveto ja jatkosuunnitelma

(Työtoimintapaikan vastuuhenkilö täyttää)



Asiakkaan nimi: \_\_\_\_\_ Päivämäärä: \_\_\_\_\_

Työtoimintapaikka: \_\_\_\_\_

Vastuuhenkilö työtoimintapaikassa, nimike ja puhelinnumero: \_\_\_\_\_

#### Asiakkaan tilanteessa tapahtuneet muutokset kuntouttavan työtoiminnan aikana

---



---



---

#### Muut jakson/jaksojen aikana tarjotut palvelut (esim. sosiaaliohjaus, talous- ja velkaneuvonta, työhönvalmennus)

---



---

Työ- ja toimintakyvystä tehdyt huomiot \_\_\_\_\_

---



---

#### Työelämätaidot

---



---

#### Asiakkaan työllistymistä rajoittavat tekijät (esim. terveydelliset haasteet, elämäntilanne)

---



---

#### Jatkosuunnitelma ja tieto, mitä asiakkaan kanssa on tehty jatkosuunnitelman toteuttamiseksi

(Jos jatkosuunnitelmaa ei ole voitu laatia, perustelut miksi)

---



---



---



---

Vastuuhenkilön allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Tästä arvioinnista jää kopio työtoimintapaikkaan, työtoimintaan osallistuvalla ja työllisyyspalvelujen edustajalle. Arviointi tallennetaan sähköisesti sosiaalihuollon asiakastietojärjestelmään sekä arkistoidaan Kanta-palveluun.

## LIITE 4. Polku tutkintoon / tutkinnon osan suoritus



## LIITE 5. Polku hoiva-avustajan pätevyteen, tutkinnon osan suoritus

**TYÖKOKEILU/ HOIVA -  
AVUSTAJA/OSA  
TUTKINTOSUORITUS**



LIITE 6. Polku toimitilahuoltajan tutkintoon / tutkinnon osan suoritus

TYÖKOKEILU/TOIMITILAHUOLTAJA  
TUTKINTOON/OSA  
TUTKINTOSUORITUS

