



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Työllistämisen monipalvelukeskus Woimala

Lehikoinen Päivi

2013 Hyvinkää



Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Työllistämisen monipalvelukeskus Woimala

Lehikoinen Päivi
Terveiden edistäminen ja
johtaminen
Ylempi ammattikorkeakoulu
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2013

Lehikoinen Päivi

Työllistymisen monipalvelukeskus Woimala

Vuosi

2013

Sivumäärä

74

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää moniammatillisen tiimin näkemyksiä tulevan työllistämisen monipalvelukeskuksen toiminnasta ja sen kehittämisestä. Tuloksia voidaan hyödyntää toiminnan sisällön ja toimintatapojen kehittämisessä.

Opinnäytetyö toteutettiin Nurmijärven kunnan sosiaalisen työllistämisen parissa työskenteleville henkilöille. Tarkoituksena oli selvittää tiimin näkemyksiä tulevasta tiloista, yhdistymisen tuomasta synergiasta, työnkuvien muutosten vaikutuksista, yhteistyöstä ja toiminnasta sekä organisaatiosta. Lisäksi haluttiin selvittää sosiaalisen työllistämisen käsitteitä ja siihen liittyvää lainsäädäntöä.

Eriaiset lakimuutokset ja velvoitteet kunnille ovat lisänneet halukkuutta järjestää uudenlaista toimintaa. Näistä velvoitteista laki kuntouttavasta työtoiminnasta ja työmarkkinatukiudistus lisäsivät eniten kunnan paineita tehdä aktivointitoimenpiteitä erityisesti pitkäaikaistyöttömille ja osatyökykyisille henkilöille.

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen toimintatutkimus, joka aloitettiin vuonna 2011 ja joka kesti vuoden 2013 syksyyn. Tutkimusmenetelminä käytin puolistrukturoitua kyselylomaketta, havainnoivaa osallisuutta, kenttämuistiinpanoja ja suunnittelumuistioita. Saatua aineistoa analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tutkimus oli yhtä sosiaalisen työllistämisen toimialalla toimivaa yksikköä koskeva toimintatutkimus, joten muita vastaavia yksiköitä koskevia yleistyksiä ei voida tehdä. Hankkeen ideassa ja toimintatavassa on kuitenkin samankaltaisuutta muiden vastaavien työllistämisen toimintayksiköiden kanssa.

Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että tilojen käyttöön liittyvissä kysymyksissä tarvitaan tarkkaa suunnitelmallisuutta. Synergialla saadaan yhdessä työskentelyn hyötyjä ja kustannussäästöjä. Eri toimijoiden kesken voidaan jakaa tietoa ja ideoita. Toiminnasta tulee joustavaa ja läpinäkyvää. Toiminnan onnistuminen edellyttää hyvää johtamista, joka ottaa huomioon eri asiakasryhmien erityistarpeet ja kohtelee kaikkia monipalvelukeskuksessa toimivia tasavertaisesti.

Jatkotutkimusaihe voisi olla seurantatutkimus esimerkiksi vuoden kuluttua toiminnan alkamisesta.

Asiasanat: sosiaalinen työllistäminen, työllistämisen monipalvelukeskus, pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset

Lehikoinen Päivi

Social employment center Woimala

Year	2013	Pages	74
------	------	-------	----

The goal of this thesis was to study the views of the multi-professional team about upcoming social employment centre's function and its development. The results of this thesis can be used for developing the content of action and the course of actions.

The study was carried out with staff working with the social employment services in Nurmijärvi. The purpose was to sort out the views of the team about future premises, synergy of unification, influences of the changing job descriptions, co-operation, the operations and organization. In addition, there was a need to clarify the concepts of social employment and legislation.

Different kinds of amendments and obligations to municipalities have increased their willingness to create a new kind of activities. The act on rehabilitative work experience and the labor market subsidy reforms added most pressure to municipalities to do active measures especially to long term unemployed and to persons with partial work capacity.

The study was qualitative. Research work was conducted between 2011 and 2013. The data were gathered with semi-structured questionnaire, participating observation, notes and planning memo. All collected material was analyzed with theory based.

The thesis is a case study based on data gathered from only one social employment center, so generalizations involving other centers can not be made. However, there are similarities between centers.

The results indicate that premises need to be well-planned. Synergy enables benefits, cost savings and possibility to share ideas and information. Activity becomes more adaptable and transparent. Good leadership, which treats everybody equally taking into account each person's special needs.

A further study could be a follow-up research, which would be done a year from now.

Keywords: social employment, social employment center, long term unemployed, person with partial work capacity

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet	8
2.1	Sosiaalipoliittinen viitekehys	8
2.1.1	Kunnallinen sosiaalipolitiikka	10
2.1.2	Työllisyyspoliittinen näkökulma	12
2.1.3	Yhteiskuntapoliittinen näkökulma	13
2.2	Työttömyys	14
2.2.1	Aktivointi	15
2.3	Sosiaalinen työllistäminen	15
2.3.1	Työllistämisen monipalvelukeskus	16
2.3.2	Esimerkki työllistämisen monipalvelukeskuksesta	17
2.4	Työvoiman palvelukeskustoiminta	19
2.4.1	Työvoiman palvelukeskustoiminta Nurmijärvellä	19
2.5	Kehitysvammaisten työtoiminta	21
2.5.1	Tuettu työllistyminen	21
2.5.2	Kehitysvammaisten työtoiminta Nurmijärvellä	22
2.6	Mielenterveyskuntoutujien työtoiminta	23
2.6.1	Mielenterveyskuntoutujien työtoiminta Nurmijärvellä	23
2.7	Sosiaalisen työllistämisen lainsäädäntö	24
3	Kehittämisen lähtökohdat	25
3.1	Valtakunnalliset hankkeet	26
3.2	Aikaisempia tutkimuksia	27
3.3	Kehittämisen lähtökohdat Nurmijärvellä	28
3.3.1	Nurmijärven työllisyyspoliittinen ohjelma	29
4	Tutkimuksen toteutus	30
4.1	Kohderyhmä	32
4.2	Aineiston keruu ja tutkimusmenetelmät	32
4.3	Aineiston analysointi	34
4.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	35
5	Tutkimustulokset	36
5.1	Monipalvelukeskuksen tilat ja niiden käyttö	37
5.2	Synergia	40
5.3	Mahdolliset muutokset työnkuviissa	44
5.4	Eri asiakasryhmien yhteistyö ja toiminta	47
5.5	Monipalvelukeskuksen organisaatio	49
5.6	Johtopäätökset tuloksista	52
6	Pohdinta	54

Lähteet	58
Kuviot	62
Liitteet.....	63

1 Johdanto

Työllistämisen monipalvelukeskuksia on syntynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana ympäri Suomea. Useiden taustalta löytyvät vanhat työ- ja toimintakeskukset, jotka ovat tarjonneet palveluita vammaisille ja kehitysvammaisille henkilöille. Yhteiskunnallisten muutosten myötä näille palveluille on tullut laajempaa kysyntää. Erilaiset lakimuutokset ja velvoitteet kunnille ovat lisänneet halukkuutta järjestää uudenlaista toimintaa. Näistä velvoitteista laki kuntouttavasta työtoiminnasta ja työmarkkinatukiudistus lisäsivät eniten kunnan paineita tehdä aktivointitoimenpiteitä erityisesti pitkäaikaistyöttömille ja osatyökykyisille henkilöille. TE-palveluiden suuret rakenteelliset muutokset ovat myös aiheuttaneet sen, että työllisyyden hoidon painopiste on siirtynyt yhä enemmän valtiolta kunnalle.

Työllistämisen monipalvelukeskuksen avulla turvataan erityisosaaminen ja verkostoituminen työelämään. Monipalvelukeskuksen palveluja ovat mm. kuntoutus ja valmennus, koulutus ja työllistäminen. Sen palvelut sijoittuvat kunnan sosiaalipalveluiden ja valtion TE-palveluiden peruspalveluiden ja erityispalveluiden rajapinnoille. Työllistymisen monipalvelukeskus on vammaisille, vajaakuntoisille tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille työllistämispalveluiden valikoimaa tuottava organisaatio. Palveluita voivat olla mm. työsuhteinen työllistäminen, työtoiminta, kuntouttava työtoiminta, tuettu työllistyminen, työkokeilu, työharjoittelu, työelämävalmennus ja erilaiset valmentavat ja ohjaavat koulutukset sekä työkyvyn arviointi ja terveyspalvelut.

Työskennellessäni Nurmijärvellä kehitysvammaisille henkilöille tarkoitetun työ- ja toimintakeskuksen johtajana olen osallistunut sosiaalisen työllistämisen kehittämiseen ja suunnitteluun jo usean vuoden ajan. Sen historia onkin värikäs ja monivaiheinen. Tätä opinnäytetyötä tehdessäni suunnitelmat ovat vihdoin käyneet toteen. Työllistymisen monipalvelukeskus-Woimala avattiin elokuussa 2013.

Tässä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössäni minulla on tarkoitus selvittää moniammatillisen tiimin näkemyksiä tulevan työllistämisen monipalvelukeskuksen toiminnasta ja sen kehittämisestä. Tähän tiimiin kuuluvat kehitysvammahuollon työ- ja päivätoimintojen henkilöstö, tuetun työn työvalmentajat, työvoiman palvelukeskuksen henkilöstö sekä mielen-terveyskuntoutujien toiminnasta vastaava henkilöstö. Tarkoituksena on selvittää tiimin näkemyksiä tulevista tiloista, yhdistymisen tuomasta synergiasta, työnkuvien muutosten vaikutuksista, yhteistyöstä ja toiminnasta sekä organisaatiosta. Tässä työssä avataan myös sosiaalisen työllistämisen käsitteitä ja selvitetään siihen liittyvää lainsäädäntöä.

Tutkimukseni on laadullinen toimintatutkimus. Tutkimusmenetelminä käytin puolistrukturoitua kyselylomaketta, havainnoivaa osallisuutta, kenttämuistiinpanoja ja suunnitelmamuistioita. Saatua aineistoa analysoitiin teorian ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet

Tämä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö tarkastelee työttömyyttä ja sosiaalista työllistämistä sosiaalipolitiikan näkökulmasta. Työllisyyden hoito ja erilaiset työllistämistä edistävät palvelut sisältyvät kuitenkin niin yhteiskuntapolitiikkaan kuin työllisyyspolitiikkaankin. Vaikeasti työllistyvien, osa työkykyisten ja työttömien aktivointi on osa kunnallisen sosiaalitoimen tehtäväkenttää. Työttömien aktivointi ja erilaiset palvelut kuuluvat valtion työvoimahallinnolle, joka on osa työllisyyspolitiikkaa, mutta pitkäaikaistyöttömien aktivointi kuuluu kuntien sosiaalitoimien piiriin. Yhteiskuntapolitiikka antaa suuntaviivat niin sosiaalipolitiikalle kuin työllisyyspolitiikallekin, joten nämä kaikki politiikat vaikuttavat tavalla tai toisella toisiinsa.

2.1 Sosiaalipoliittinen viitekehys

Sosiaalipolitiikalla tarkoitetaan julkisia toimia, joilla taataan kansalaisten hyvinvointi. Sosiaalipolitiikka heijastaa myös yhteiskunnan arvoja. Demokraattisen yhteiskunnan oletetaan edistävän vastuullisuutta, joka sisältää julkisten palveluiden perusarvot. Perustuslain lähtökohtainen toimintaperiaate on kansalaisten tasa-arvo. Hyvinvointia kartoittaneet tutkimukset 2000-luvulla ovat osoittaneet kansalaisten välisen eriarvoisuuden lisääntyneen jatkuvasti viime vuosina. Hyvinvoinnin taso on yleisesti kasvanut, mutta silti kaikki kansalaiset eivät ole yhtäläisesti hyötäneet hyvinvoinnin kasvusta ja monet ihmiset voivat yhä huomommin verrattuna keskimääräiseen hyvinvointiin. (Kanaoja, Niiranen & Jokiranta 2008, 16-17.)

Suomalainen hyvinvointivaltio on kansainvälisissä vertailuissa vielä menestynyt, mutta silti julkisessa keskustelussa kuulee usein huolestuneita kannanottoja hyvinvointivaltion tulevaisuudesta. Hännisen, Palolan ja Kaivonurmen (2010, 7-8) mukaan yksi tärkeimmistä yhteiskunnan tilan mittareista on tasa-arvoisuus ja pohjoismaisten hyvinvointivaltioiden keskeisinä tavoitteina onkin ollut eriarvoisuuden vähentäminen. Heidän mukaansa tämä tavoite on onnistunut aina 1990-luvulle, ja sen jälkeen on tapahtunut käänne, joka erityisesti Suomessa oli jyrkkä ja suomalaisen hyvinvointivaltion luonne olennaisesti muuttui. Juhilan (2006, 43) mukaan hyvinvointivaltion toimintaympäristö muuttui 1990-luvulla, kun talouskriisi katkaisi kehitysvaiheen. Laman seurauksena hyvinvointiajattelu kyseenalaistettiin ja valtiovetoisen hyvinvointipolitiikan nähtiin olevan mennyttä aikaa (Juhila 2006, 43-44). Hännisen ym. (2010, 8) mukaan Suomessa tyydytään hyvinvoinnissa jokseenkin mukisematta eurooppalaiseen keskitasoon. Monet tunnusluvut ja mittarit osoittavat kuitenkin suomalaisen yhteiskunnan jakautu-

neen ja muistuttavat niiden taakse kätkeytyvästä vastakkaisajattelusta. (Hänninen ym. 2010, 8).

Suomalaiseen hyvinvointivaltioon ja sosiaalipolitiikkaan vaikuttaakin yhä enemmän eurooppalaistuminen. Tällä viitataan niihin toimivaltamuutoksiin ja poliittisiin prosesseihin, joiden avulla EU:n jäsenvaltioiden sosiaaliturvajärjestelmät nivotaan yhteen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Poliittikkaprosesseista tärkein on Lissabonin strategia vuodelta 2000 ja sen toimeenpano. Sen tavoitteena on siirtää Euroopan unioni tietopohjaiseen talouteen vuoteen 2010 mennessä. Strategian mukaan Euroopan unionista on tultava maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva talous. Sen on kyettävä ylläpitämään kestävää talouskasvua, luomaan uusia työpaikkoja ja lisäämään sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Lissabonin strategian yhtenä tavoitteena on nykyaikaistaa Euroopan sosiaalista mallia, investoida ihmisiin ja torjua sosiaalista syrjäytymistä. (Saari 2005, 57-58.)

Suomalainen sosiaalipolitiikka eurooppalaistuu Euroopan tason linjausten ja jäsenvaltioiden tekemien strategisten valintojen seurauksena. Jatkossa sitä joudutaan tarkastelemaan yhä enemmän eurooppalaisessa kehyksessä. Sen vaikutukset suomalaiseen sosiaalipolitiikkaan riippuvat siitä, millaisia linjauksia Suomessa tehdään. Toistaiseksi Suomi ei ole ennakoinut erityisen ripeästi muutoksiin tällä alueella. (Kari, Kattelus & Saari 2008, 175-176.)

Suomessa yhteiskunnan arvot ovat viime vuosina muuttuneet yhä enemmän markkinavoima vetoisiksi. Ruotsalaisen (2011) mukaan tuloerot tulivat Suomeen jäädäkseen ja markkinavoimat kasvattavat niitä edelleen. Hänen mukaansa tuloerot ja niihin liittyvä suhteellinen pientuloisuus on lisääntynyt huolimatta siitä, mitkä puolueet ovat maata hallinneet. Vaalien alla yhteiskunnallinen keskustelu on vilkasta, mutta lupaukset saattavat olla toista kuin käytäntö. (Ruotsalainen 2011.)

Hyvinvointivaltion heikkenemisen näkyviä ilmenemismuotoja voidaan siis tarkastella erilaisista näkökulmista. Yksi näkökulma ovat kasvavat kustannukset ja niukkenevat rahoitusmahdollisuudet. Tämä tarkoittaa sitä, että sosiaalipolitiikan keinot käyvät liian kalliiksi saataviin hyötyihin nähden. Toisessa näkökulmassa sosiaalipolitiikasta koituvia hyötyjä epäillään vähäisiksi ja kolmas näkökulma ilmenee kriisistä, joka johtuu kahdesta edellisestä. Kysymys on kuitenkin pitkälle siitä, että hyvinvointivaltio on muutoksessa Suomessa. Suomi näyttäytyy enemmän kilpailu- ja kumppanuusvaltiona kuin pohjoismaisena hyvinvointivaltiona. Valtion uutta sosiaalipoliittista roolia tuntuu parhaiten kuvaavan kannustamisen ja aktivoinnin nimissä tapahtuva päättämätön jakamisen politiikka. (Karisto, Takala & Haapoja 2003, 316; Hänninen ym. 2010, 18-19.)

2.1.1 Kunnallinen sosiaalipolitiikka

Tämän työn sosiaalipoliittinen näkökulma painottuu kunnalliseen sosiaalipolitiikkaan ja kunnan velvollisuuteen järjestää sosiaalisen työllistämisen palveluja, jotka perustuvat kunnan strategiaan. Kananojan ym. (2008, 9-10) mukaan kunnallisen sosiaalipolitiikan sisältö jäsenneetään kolmeen keskeiseen tehtäväalueeseen. Heidän mukaansa ne ovat sosiaalitoimen laaja-alainen yhteistyö kunnan muiden toimijoiden sekä kolmannen sektorin ja yksityisen kanssa, palveluiden tuottaminen sekä kumppanuus kansalaisyhteiskunnan eri tahojen kanssa. 2000-luvulla kunnallinen sosiaalipolitiikka on kiinnittynyt julkisiin palveluihin monialaisemmin ja konkreettisemmin kuin aikaisempina vuosikymmeninä (Kananoja ym. 2008, 60.)

Kunnallinen sosiaalipolitiikka nähdään usein pelkinä kuntalaisille suunnattuina palveluina. Sen pitäisi kuitenkin edistää kokonaisvaltaisesti kuntalaisten hyvinvointia. Paikallinen hyvinvointi sisältää ekologisesti, sosiaalisesti ja terveydellisesti hyvät ympäristöt, asukkaiden tiedolliset ja taidolliset resurssit, sosiaalisen koheesion ja yhteisyyssuhteet. Hyvinvointi sisältää myös sosiaalisen eheyden, asukkaiden itsensä toteuttamisen mahdollisuudet sekä asukkaiden sosiaalisen ja taloudellisen turvallisuuden. Taloudellinen turvallisuus on hyvinvoinnin tärkeä osatekijä. Se syntyy työllisyyden, toimeentulon sekä kansallisen ja kunnallisen sosiaaliturvan kattavuudesta ja riittävydestä. Taloudelliseen turvallisuuteen liittyy myös kiinteästi asumisolosuhteet ja palveluiden kustannukset, koska ne vaikuttavat kuntalaisen taloudelliseen tilanteeseen. (Kananoja ym. 2008, 105-108.)

Kunnallisen sosiaalipolitiikan suuntaviivat on usein määritelty kunnan strategioissa. Nurmijärven kunnan strategia korostaa, että se tarjoaa tarkoituksenmukaiset peruspalvelut kaikenikäisille asukkailleen hyvinvoinnin edistämiseksi. Palveluissa painotetaan varhaista avointa yhteistyötä ja ennaltaehkäisyä. Strategian mukaan Nurmijärvi tarjoaa asukkailleen kustannustehokkaat ja tarkoituksenmukaiset peruspalvelut. Palvelut tuotetaan paitsi omana tuotantona myös kuntayhteistyöllä sekä hyödyntämällä yksityisiä palveluntuottajia sekä järjestöjä ja yhteisöjä. Lisäksi painotetaan yksilön omaa vastuuta ja yhteisöllisyyttä. Peruspalvelujen saatavuus turvataan palveluja keskittämällä sekä hyödyntämällä sähköisiä palveluja ja uutta teknologiaa. (Nurmijärven kuntastrategia 2010, 7-11.)

Nurmijärven kunnan strategiassa vuosille 2010-2020: määritellään kunnan arvoiksi vastuullisuus, avoimuus, uudistumiskyky sekä yhteistyö ja palveluhenkisyys. Vastuullisuudella tarkoitetaan koko kunnan läpileikkaava huolenpitoa ihmisistä ja ympäristöstä. Avoimuudella pyritään keskustelemaan toimintakulttuuriin, jossa kunnan toiminnan ja päätöksenteon tulee olla läpinäkyvää ja ratkaisut perustellaan rehellisesti. Uudistumiskyvyllä tarkoitetaan sitä, että kuntaorganisaation täytyy pystyä muuttamaan toimintatapojaan joustavasti tarpeiden niin vaatiessa. Yhteistyö ilmenee kunnan toiminnassa niin kuntaorganisaation sisällä kuin myös toimin-

tana ulkopuolisten organisaatioiden ja tahojen kanssa. Kunnan toiminnan palveluperiaatteena on palveluhenkisyys, jolla tarkoitetaan valmiutta tarjota neuvontaa ja tietoa kuntalaisille ja muille kunnan asiakkaille. (Nurmijärven kuntastrategia 2009, 7-11.)

Nurmijärven kunnassa on useita vuosia kehitelty kunnan palvelujärjestelmän kykyä vastata aiempaa varhaisemmassa vaiheessa lasten ja nuorten tarpeisiin. Tärkeää on ollut myös kehittää perheen osallisuutta. Tavoitteena on ollut synnyttää perheiden ja eri työntekijöiden välillä avointa yhteistyötä varhaisessa vaiheessa. Kuntastrategian mukaan Nurmijärvellä on pyritty ehkäisemään syrjäytymistä ja tukemaan vanhemmuutta, verkostoitumista ja yhteisöllisyyttä. (Varhainen avoin yhteistyö...2011.)

Varhaisen puuttumisen käytänteet alkavat olla vakiintuneita, joten varhaisesta puuttumisesta on siirrytty vuonna 2011 puhumaan varhaisesta avoimesta yhteistyöstä. Uudessa mallissa asiakkaan osallisuuteen perustuvasta verkostodialogisesta toiminnasta käytetään ilmaisua varhainen avoin yhteistyö. Toimintaa ohjaavat valtakunnallisen Varpu-verkoston eettiset periaatteet. Uudistettu toimintamalli on käytössä kaikissa Nurmijärven kunnan lasten ja nuorten sekä heidän perheidensä palveluissa. Varhainen avoin yhteistyö on myös yksi työhyvinvoinnin tukemisen malli ja parhaillaan suunnitellaan sen käyttöönottoa ikäihmisten palveluissa. (Varhainen avoin yhteistyö...2011.)

Varhaisen avoimen yhteistyön keskeinen osa on asiakkaan osallisuus. Tämä turvataan kaikissa lasta ja nuorta sekä heidän perheitään koskevissa palveluissa siten, että lapsi tai nuori ja perhe on alusta alkaen mukana omien asioiden käsittelyssä. Osallisuuden varmistamisessa käytetään huolen vyöhykkeistöön perustuvaa varhaisen avoimen yhteistyön toimintatapaa. Se perustuu siihen, että jos joku työntekijä on huolissaan lapsesta tai nuoresta, hän hakeutuu avoimeen yhteistyöhön lapsen ja perheen kanssa jo varhaisessa vaiheessa, kun huolet ovat pieniä. (Varhainen avoin yhteistyö...2011.)

Varhainen avoin yhteistyö on kirjattu Nurmijärven kunnan strategiaan vuosille 2010-2020. Sitä hallinnoi ylisektorinen johto. Varhaista avointa yhteistyötä kunnassa ohjaa kunnan johtajan nimeämä ennalta ehkäisevän työn poikkihallinnollinen ohjausryhmä. Sen tehtäviin kuuluu kehittää, arvioida ja seurata varhaista avointa yhteistyötä kuntastrategian ja lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelman näkökulmasta. Se raportoi toiminnasta kunnan johtoryhmälle. (Varhainen avoin yhteistyö...2011.)

Tarkoituksena on, että varhainen avoin yhteistyö koskettaa siis kaikkia kunnan työntekijöitä ja kuntalaisia. Varhainen puuttuminen on ennaltaehkäisevää hyvinvointityötä parhaimmillaan. Puututaan, kun huoli on vielä pieni ja siihen on helppo vaikuttaa henkilön omassa toimin-

taympäristössä. Tarkoituksena on erityisesti tehdä ylisektorista yhteistyötä niin ruohonjuuri-tasolla kuin hallinnossa.

2.1.2 Työllisyyspoliittinen näkökulma

Talouden taantuma on heikentänyt työllisyystilannetta viime vuosina Suomessa merkittävästi. Samaan aikaan puhutaan kuitenkin työvoimapulasta esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla. Myrskylän (2010, 13) mukaan suomalaisen työvoiman rakenne muuttuu nopeasti, kun työlliset ikääntyvät ja kun koulutustaso edelleen nousee. Työllisyyspolitiikka onkin isojen haasteiden edessä nyt ja tulevaisuudessa. Työttömyyden nujertamiseksi Vanhasen 1. hallitus käynnisti työllisyyden politiikkaohjelman vuosille 2003-2007, jossa korostettiin aktivoinnin tehostamista. Tähän työllisyyden politiikkaohjelmaan sisältyi mm. työmarkkinatuen aktivointiuudistus, nuorten yhteiskuntatakuu sekä työvoimanpalvelukeskusten kehittäminen. Vuosille 2007-2011 ohjelmalla pyritään puuttumaan työttömyyteen ja estämään syrjäytymistä sekä parantamaan työvoimapolitiikan vaikuttavuutta. Ohjelman keskeisiä tavoitteita ovat työn kannattavuus kaikissa elämäntilanteissa, välityömarkkinoiden toimivuuden parantaminen, edellytysten luominen matalan kynnyksen työllistämiseksi ja sosiaalisten yritysten lainsäädännön muuttaminen niin, että se voisi entistä paremmin työllistää myös mielenterveyskuntoutujia, kuntoutustuella olevia ja niitä, jotka ovat jättäneet eläkkeensä lepäämään. (Työpoliittinen aikakauskirja 2011, 53.)

Työllisyyspolitiikan kiireellisin tehtävä tämän päivän Suomessa on katkaista työttömyyden pitkittyminen ja rakenteellisen työttömyyden kasvaminen. Työttömyyden pitkittyminen vähentää työttömän osaamista ja heikentää hänen työllisyysmahdollisuuksiaan jatkossa. Se aiheuttaa myös ansiomenetyksiä, vaikuttaa negatiivisesti työttömän terveyteen ja lisää hänen syrjäytymisriskiä ja köyhyyttä. Työttömät ovat myös merkittävä voimavara, jota yhteiskunnalla ei ole varaa jättää käyttämättä. Tehtävä on erittäin vaativa, koska työttömien ja vaikeasti työllistettävien joukko on suuri. Keskeinen ongelma on se, että aktiivisen työvoimapolitiikan toimien kokonaismäärä on nykyisellään riittämätön. Toimiva työllisyyspolitiikka edellyttää sitä, että sen toimet ovat osa kokonaisuutta, jossa hyödynnetään elinkeinopolitiikan, koulutuksen, veropolitiikan ja muiden politiikka-alueiden tarjoamat mahdollisuudet. (Taimio 2010, 117-118.)

Työllisyyspolitiikan vastaus eriarvoistumisen ongelmaan on ollut oletus siitä, että tuottavuudesta syntyvä talouskasvu leviää kaikkiin väestöryhmiin pitkällä aikavälillä. Tämän näkemyksen mukaan teknologinen ja organisatorinen innovaatio hyödyntää lyhyellä aikavälillä avainryhmiä ja pidemmällä aikavälillä innovaation myönteiset kasvu- ja hyvinvointivaikutukset leviävät laajemmalle työväestöön ja työllisten väliset yhteiskuntaerot alkavat kaventua. Lopulta myönteiset vaikutukset ulottuvat myös työmarkkinoiden ulkopuolelle. Yhteiskuntapoliitti-

sesti ratkaisevaa on kuitenkin, millä aikavälillä nämä myönteiset vaikutukset kohtaavat kaikki osapuolet. Suuren 1990-luvun laman kokemus osoitti, että nämä kasvun hedelmät valuivat suurituloisemmilta ryhmiltä varsin hitaasti muille työmarkkinoilla oleville ryhmille ja vaikutukset työelämän ulkopuolella oleville oli hidasta. Eriarvoistuminen kytkeytyykin näin ollen vero- ja uudelleenjakopolitiikan heikentymiseen ja siten harjoitettuun yhteiskuntapolitiikkaan. (Saari 2011, 78.)

Työllisyyspolitiikan puutteiden vuoksi monet työntekijät siirtyvät työmarkkinoiden ulkopuolelle. Usein syynä ovat terveysongelmat. Toisaalta taas liian harvat henkilöt, joiden työkyky on alentunut, ovat mukana työelämässä. Työllisyyspolitiikassa ei ole totuttu keskustelemaan jäljellä olevan työkyvyn hyväksikäyttämisestä, esimerkiksi sosiaalietuuksien ja työnteon yhdistämisestä. Vammaisuuden ja alentuneen työkyvyn vuoksi työmarkkinoiden ulkopuolelle jätetyistä henkilöistä voitaisiin kuitenkin suurin osa työllistää. (Saari 2011,79.)

2.1.3 Yhteiskuntapoliittinen näkökulma

Saaren (2009, 320-321) mukaan 1990-luvun loppupuolelta 2000-luvun alkuun harjoitettu yhteiskuntapolitiikka ei huomionnut työttömien ja syrjäytyneiden tarpeita. Hänen mukaansa Suomessa vallitsi tuona aikana uusliberaalinen yhteiskuntapolitiikka, joka korosti yksilöllisyyttä. Työttömyys nähtiin itseaiheutettuna ja työttömien sosiaaliturvaa leikattiin ja vastuullisuutta lisättiin, palkka- ja pääomaverotusta kevennettiin sekä uudistettiin työvoimapoliittista järjestelmää, jossa korostettiin enemmän työvoimapoliittisia kuin sosiaalipoliittisia tavoitteita (Saari 2009, 321).

Suomessa julkinen valta, puolueet ja etujärjestöt valmistautuivat yhteiskuntapoliittisiin uudistuksiin 2010-luvulla. Näistä uudistuksista on esimerkkinä valtioneuvoston kanslian julkaisema loppuraportti nimeltä Suomi 2020 - Tuumasta toimeen. Raportti keskittyy bruttokansantuotteen kasvua ja työllisyyttä edistäviin toimenpiteisiin. Nämä toimenpiteet ylläpitävät ja vahvistavat ikääntyvän Suomen kilpailukykyä globalisoituvassa maailmassa. Julkisen vallan näkökulmasta tämä on perusteltua, koska työllisyysasteen nostaminen on tärkeä väline julkisen talouden kestävyuden takaamiseen ja myönteisen kansantulokehityksen luomiseen. (Saari 2011, 76.)

Saaren (2011, 76) mukaan Suomi 2020 - Tuumasta toimeen raportissa ollaan huomiota herättävän hiljaa ehdotusten vaikutuksista sosioekonomisten ryhmien väliseen eriarvoistumiseen, jolla on todennäköisesti kielteisiä vaikutuksia kansalaisten hyvinvointiin. Hänen mukaansa kasvun ja työllisyyden hedelmät tulevat jakautumaan eriarvoisesti, ja julkinen valta jättää sopeutumiskustannukset liian vähälle huomiolle. Kasvutyöryhmän raportissa keskitytään tuottavuuteen, joka tarkoittaa tuotoksen määrää jaettuna tehdyn työn määrällä. Tuottavuuden

lisäksi tehty työ vaikuttaa aineelliseen elintasoon. Tuottavuuden kasvulla voidaan raportin mukaan pienentää työvoiman tarvetta esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja tarvitsevat enemmän palveluja. (Suomi 2020 - Tuumasta toimeen 2010.)

2.2 Työttömyys

Edellisen laman aikana 1990-luvun alkupuolella Suomen hyvinvointivaltio esti halpatyömarkkinan syntyminen, mutta ei voinut estää ikääntyvien, kouluttamattomien tai niiden, joilla oli katkonainen työhistoria, irtaantumista työvoimasta. Laman aikana jokaisen työsuhdeturva heikentyi, mutta vain perusasteen tai alemman keskiasteen käyneiden määrä vakinaisista työsuhteista väheni tuntuvammin. Lama-aika katkaisi monen ihmisen työhistorian jo alkuunsa. Myös nuorisotyöttömyys kasvoi merkittävästi. Syntyi pitkäaikaistyöttömien ryhmä, joka ei työllistynyt edes laman jälkeen, koska talouskasvu ei edellyttänyt täystyöllisyyttä. (Siltala 2004, 196-197.)

2000-luvulla työttömyys on ollut ja on yhä vaikea sosiaali- ja yhteiskuntapoliittinen ongelma. Monet työttömät ovat kokeneet työmarkkinoille aktivoinnin yritykset turhiksi ja lopputuloksen laihaksi työllisyyden kannalta. Työpaikkojen määrä on koko 2000-luvun ollut pienempi kuin työttömien määrä. Esimerkiksi vuonna 2002 avoimia työpaikkoja oli 30 000 ja työttömiä moninkertainen määrä. Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana työvoiman kysynnän määrällinen ja laadullinen muutos on ollut niin suuri, että voidaan olettaa suuren määrän ihmisiä jäävän ikityöttömiksi. (Kotiranta 2008, 15.)

Heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllisyyden parantamiseksi on kehitetty viime vuosina uusia palveluja erilaisissa hankkeissa ja ohjelmissa. Kansallisella tasolla vaikeasti työllistyvien palveluiden kehittämistä pidetään tärkeänä ja ajankohtaisena asiana, koska ennustettuun työvoimapulaan sekä rakenne- ja pitkäaikaistyöttömyyden purkamiseen kohdistuu suuria paineita. On havaittu myös, etteivät nykyiset palvelut hyödytä vaikeasti työllistyviä. Kansallisesti vastuu vaikeasti työllistyvien palveluista kuuluu työministeriölle ja sosiaali- ja terveysministeriölle. Palveluiden kehittämistä vaikeasti työllistyville on haitannut näiden ministeriöiden välinen perinteinen ja tiukka sektorinen työnjako. Tästä syystä kokonaisvaltaiseen ja henkilökohtaiseen tukeen perustuvat palvelut ovat jääneet heikkoon asemaan. Viime aikoina, yhteistyö ministeriöiden välillä on hieman parantunut. Myös paikallisesti on suuria eroja. Esimerkiksi työllisyyskysymyksiin panostaneista kunnista löytyvät työllisyyspoliittisia linjauksia, työllisyyskysymyksiin perehtyneitä toimijoita sekä yhteistyötä eri tahojen välillä. Toisaalta on taas sellaisia kuntia, joissa näihin kysymyksiin ja ongelmiin ei ole millään lailla paneuduttu. (Peltola, Vuorento 2007, 88-91.)

Heikossa työmarkkina-asemassa olevia ja vaikeasti työllistettäviä ovat esimerkiksi fyysisesti vaikeavammaiset, kehitysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat, päihdeongelmaiset, henkilöt joiden elämänhallinta ja toimintakyky ovat alentuneet sosiaalisista syistä, nuoret, jotka ovat vailla koulutusta, pitkäaikaistyöttömät maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt sekä ikään-tyvät työnhakijat, joiden koulutus ei vastaa tämän päivän työelämän tarpeita. (Sosiaalisen työllistämisen... 2004, 15.)

2.2.1 Aktivointi

Kotirannan (2008, 24) mukaan sanalla aktivointi liitettyä työllisyyspolitiikan käsitteisiin tarkoitetaan sanktioiden liittämistä työllisyyspolitiikkaan. Työttömien aktivointiohjelmat ja sosiaaliturvan muuttuminen osittain vastikkeelliseksi ovat olleet sosiaali- ja työllisyyspolitiikan yleinen suuntaus Suomessa ja Euroopan maissa 1990-luvulta lähtien. Lain kuntouttavasta työtoiminnasta voidaan nähdä edustavan aktivointipolitiikan suuntausta. Kuntouttavan työtoiminnan lain tarkoitus on edistää pitkäaikaistyöttömien työllistymistä ja ehkäistä syrjäytymistä. Aktiivisen työvoimapolitiikan keinoilla pyritään työllistymiseen ja parantamaan työttömien valmiuksia pitkällä aikavälillä. Lain tavoitteena on, että hyvä elämänhallinta, työkyky, elämänlaatu ja aktiivisuus edistävät työttömän henkilön työmarkkinaresursseja ja siten lisäävät hänen mahdollisuuksiaan kiinnittyä työmarkkinoille. (Ala-Kauhaluoma 2005, 42.)

Juhilan (2006,58-59) mukaan aktivointi voidaan määritellä toimenpiteiden kokonaisuudeksi, joilla parannetaan työstä syrjäytyneiden henkilöiden työllistymisedellytyksiä. Toimenpiteisiin voi kuulua toimentuloturvan tiukennuksia ja aktivoivia toimenpiteitä. Aktivoinnin toimenpiteinä pidetään esimerkiksi koulutusta ja kuntoutusta sekä erilaisia työllistämiseen liittyviä toimenpiteitä. (Juhila 2006, 58-59.)

2.3 Sosiaalinen työllistäminen

Tässä työssä käytetään Vates-säätiön ja Valtakunnallisen työpajayhdistys ry:n vuonna 2004 tekemiä peruskäsitteitä sosiaalisen työllistämisen toimialalta. Vates-säätiö on vuonna 1993 perustettu asiantuntijaorganisaatio, joka toimii vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaiseksi työllistämiseksi. Vates-säätiö kehittää työllistymismenetelmiä, järjestää valtakunnallista koulutusta ja tekee yleistä vaikuttamistyötä vammaisten ja osatyökykyisten hyväksi. Vates-säätiön taustayhteisöjä ovat valtakunnalliset vammaisjärjestöt ja niiden alueelliset yhdistykset sekä erityishuollon kuntayhtymät ja työllistämispalveluita tuottavat toimijat. Vates-säätiön keskeiset käsitteet ovat hyväksytyt valtakunnallisesti. Sosiaalisen työllistämisen toimiala on täynnä erilaisia saamaa asiaa tarkoittavia määritelmiä ja käsitteitä. Valitsisin tähän työhön Vates-säätiön määritelmät, koska ne tunnetaan hyvin.

Sosiaalinen työllistäminen on yhteiskäsitemuoto heikossa työmarkkina-asemassa olevia ihmisiä työllistävälle erityistyöllistämisen yksiköille, sosiaalisille yrityksille, joiden tavoitteisiin kuuluu nimenomaan työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia, sekä työllistymistä tukeville projekteille. Erityistyöllistämisen yksiköitä ovat esimerkiksi työllistymisen monipalvelukeskukset, tuotannolliset työkeskukset, työpajat, kehitysvammaisten työtoimintayksiköt, tuetun työllistämisen yksiköt ja palvelut sekä mielenterveyskuntoutujien työyksiköt ja klubitalot. Heikossa työmarkkina-asemassa olevilla henkilöillä tarkoitetaan vammaisia ja pitkäaikaissairaita, jotka tarvitsevat apua erityisesti työllistämiseen, muuten heikossa asemassa olevia henkilöitä, joilla on vaikeus työllistyä ilman tukea tai työvoimahallinnon normaalien palveluiden avulla sekä muuten vajaakuntoisia työllistymisen näkökulmasta katsottuna. (Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005, 8-13.)

Erityistyöllistämisen yksiköiden tarjoamia palveluja ja toimenpiteitä ovat esimerkiksi työsuhteinen työllistäminen, työtoiminta ja valmentava ja kuntouttava työtoiminta. Työsuhteisella työllistämällä tarkoitetaan, että vaikeassa työmarkkina-asemassa olevalla henkilöllä on sosiaalihuoltolain mukainen työsuhde erityistyöllistämisen yksikköön tai hänet on sijoitettu tavalliseen työyhteisöön. Työsuhde voi olla ilman työllistämistä tai yhdistelmätukia sekä niiden avulla. Työtoiminnalla tarkoitetaan esimerkiksi kehitysvammaisille tai mielenterveyskuntoutujille tarkoitettua huoltosuhteessa tapahtuvaa toimintaa, josta maksetaan työsuhdekorvausta. Valmentavalla ja kuntouttavalla toiminnalla tarkoitetaan sosiaalisen työllistämisen toimialalla tuotettuja työllistämispalveluja kuten esimerkiksi työharjoittelua, työelämävalmennusta, työkokeiluja, työvoimapolitiittista koulutusta ja kuntouttavaa työtoimintaa. Palvelun käyttäjällä ei ole työ- tai huoltosuhdetta, vaan sopimus on tehty asiakkaan, palvelun ostajan, etuuden myöntäjän ja erityistyöllistämisen yksikön kesken. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 14-17.)

2.3.1 Työllistämisen monipalvelukeskus

Työllistämisen monipalvelukeskuksella tarkoitetaan pitkäaikaissairaille ja vammaisille, muuten heikossa työmarkkina-asemassa oleville ja vajaakuntoisille henkilöille tarkoitettua työllistämispalveluiden valikoimaa. Usein työllistymisen monipalvelukeskus ovat isolla volyymilla, useissa toimipisteissä ja monesti usean kunnan alueella toimiva organisaatio. Monipalvelukeskuksen tuottamia palveluja ovat esimerkiksi työsuhteinen työllistäminen, eri kohderyhmille suunnattu työtoiminta ja muu kuntouttava ja valmentava toiminta. (Ylipaavalniemi ym. 2005, 9.)

Työllistämisen monipalvelukeskusten yksikköinä voidaan pitää esimerkiksi tuotannollisia työkeskuksia, työpajoja, työtoimintayksiköitä tai sosiaalisia yrityksiä. Määritelmän mukaisia monipalvelukeskuksia oli vuonna 2008 eri puolella Suomea yhteensä 12 kappaletta. Suurin osa niistä on syntynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana. Monien keskusten taustalla on ollut

työ- ja toimintakeskusperinteeseen nojaavaa toimintaa. Nämä perinteiset työ- ja toimintakeskukset ovat tarjonneet palveluitaan erityisesti kehitysvammaisille ja vammaisille henkilöille. (Lehto & Mustonen 2010, 8-9.)

Viime vuosien yhteiskunnallisten muutosten myötä työ- ja toimintakeskusten palveluille on tullut laajempaa kysyntää. Tähän on vaikuttanut esimerkiksi laki kuntouttavasta työtoiminnasta ja työmarkkinatukiudistus vuodelta 2006. Työmarkkinatukiudistuksen jälkeen kunnat ovat joutuneet rahoittamaan osan työmarkkinatuesta, jota myönnetään 500 päivää tukea saaneille henkilöille, jotka eivät ole osallistuneet aktiivitoimiin. Kunnille tuli myös velvoite järjestää kuntouttavaa työtoimintaa. Näiden seikkojen myötä työllistämisen monipalvelukeskusten on osaltaan nähty vastaavan näihin tarpeisiin tarjoamalla työtoimintaa, työharjoittelua, työhönvalmennusta, ja työkokeilupaiikkoja. Näiden lisäksi keskukset ovat tarjonneet palvelua, jossa asiakkaan tilanteesta riippuen painotetaan työkyvyn arviointia, työhönvalmennusta ja aktivointia. (Lehto & Mustonen 2010, 9.)

Työllistämisen monipalvelukeskusten palvelut sijoittuvat valtion työ- ja elinkeinopalveluiden perus- ja erityispalveluiden sekä kunnan sosiaalitoimen työllisyyspalveluiden rajapinnoille. Näiden keskusten asiakaskunta koostuu esimerkiksi kehitysvammaista henkilöstä, kuntoutuksella olevista osatyökykyisistä, mielenterveyskuntoutujista, päihdekuntoutujista sekä eriyistä vaikeasti työllistettävistä henkilöistä. Asiakaskunta koostuu siis suurelta osin henkilöistä, jotka tarvitsevat ohjatussa ympäristössä tapahtuvaa palvelua. (Lehto & Mustonen 2010, 9.)

Työllistämisen monipalvelukeskusten toiminnan lähtökohtana on asiakaslähtöisyys, jossa korostuvat yksilöllisyys ja tarvelähtöisyys. Niiden tuottamat palvelut koostuvat erilaisista toimenpiteistä. Näitä toimenpiteitä ovat esimerkiksi työtoiminta, työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu, palkkatuettu työ, oppisopimuskoulutus sekä erilaiset toimintakyvyn arviointiin liittyvät jaksot. Jokaisella toimenpiteisiin tulevalle asiakkaalla on omat erityispiirteensä ja tarpeensa, ja tästä syystä toiminta onkin suunniteltava hyvin yksilöllisesti ja tarkoituksenmukaisesti. (Lehto & Mustonen 2010, 9-10.)

2.3.2 Esimerkki työllistämisen monipalvelukeskuksesta

Suunnitellessamme Nurmijärven mallia kävimme työryhmän kanssa vierailmassa kolmessa työllistämisen monipalvelukeskuksessa, Parik-säätiöllä Kouvolassa, Raina-säätiöllä Naantalissa ja työhönvalmennuskeskus Aktiivissa Forssassa. Tässä esimerkkinä Parik-säätiön toiminta. Parik-säätiö on yksi Suomen suurimmista työllistämisen monipalvelukeskuksista ja se on toiminut jo vuodesta 2000. Havon (2010, 3) mukaan säätiön perustivat Kouvola ja Kuusankoski, Hengi-

tysliitto Heli ry, Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymä, Kouvolan seudun Invalidit ry, Kuu-sankosken Invalidit ry ja Pohjois-Kymen Mielenterveysyhdistys Pohjatuuli ry.

Havon (2011, 2) mukaan Parik-säätiön perustaminen ajoittui Suomen edellisen laman jälki-maininkeihin, koska Suomessa etsittiin laajasti uusia ratkaisuja sosiaaliseen työllistämiseen sekä uusia menetelmiä työelämään kuntoutumiseen. Hänen mukaansa säätiön perustajatahot olivat sitä mieltä, että oli hyvä luoda toimija, joka palvelee mahdollisimman laajaa asiakas-kuntaa ja jonka tavoitteena oli kehittää toimintaa entistä enemmän valmennuksen suuntaan ja luoda asiakkaille positiivista erityiskohtelua.

Parik-säätiö Kouvolan seudulla järjestää ja kehittää sosiaalihuollollista työtoimintaa, työhön-valmennusta, koulutus- ja kuntoutuspalveluita. Toiminta on tarkoitettu henkilöille, jotka tar-vitsevat pysyvästi tai tilapäisesti tukea työn tekemiseen tai työllistymiseen. Tuotannollinen toiminta mahdollistaa palveluiden mielekkyyden, ja sosiaalisen työllistämisen avulla asiakkail-le avautuvat työmahdollisuudet edistävät heidän ammatillista ja sosiaalista kasvuaan. Toi-minnan kulmakivenä on asiakaslähtöisyys, joka huomioi yksilölliset tarpeet ja taidot. Parik-säätiön toiminnan piiriin hakeudutaan työhallinnon, sosiaalitoimen, Kelan tai vakuutusyhtiöi-den kautta. (Parik-säätiö 2012.)

Parik-säätiön palvelutuotteet ovat työhönvalmennus, kuntoutus ja koulutus. Työhönvalmen-nukseen kuuluvat esimerkiksi työtoiminta, yksilövalmennus, tuettu työllistyminen, ammatilli-nen työvalmennus ja työnetsintä. Kuntoutukseen kuuluvat työkunnon arviointi, kuntouttava työtoiminta, Kelan työhönvalmennus sekä mielenterveyskuntoutujien päivätoiminta ja työ-hönvalmennus. Koulutuksen sisältönä ovat esimerkiksi ammatilliset työssäoppimisjaksot, oppi-sopimuskoulutukset, valmentava koulutus, urasuunnitteluvalmennus, AVA-koulutus ja ALU-koulutus. (Parik-säätiö 2012.)

Parik-säätiön palveluita käyttää Kouvolan seudulla vuosittain noin 600 asiakasta, joiden ta-voitteena on saada lisäarvoa omaiin työelämävalmiuksiinsa. Toiminta tapahtuukin pääosin ai-dossa tuotannollisessa toimintaympäristössä. Säätiön tuotannollinen toiminta tunnetaan eri-tyisesti elektroniikan ja metalliteollisuuden tuotteista sekä Juhta-tuotemerkistä. Säätiössä keskitytään myös tekstiili- ja brodeeraustoimintaan sekä seudulliseen kierrätystoimintaan ja alihankintapalveluihin. Parik-säätiöllä on laaja kumppanuusverkosto ja hyvät yhteistyösuhteet valtakunnallisesti. Henkilökunta omaa työvalmennuksellisen työotteen ja positiivisen elämän-asenteen, joka edesauttaa säätiön toimintaa nyt ja tulevaisuudessa. (Havo, 2011, 2.)

2.4 Työvoiman palvelukeskustoiminta

Pitkäaikaistyöttömät ja muut vaikeasti työllistettävät kuten esimerkiksi osatyökykyiset työnhakijat ovat olleet jo pitkään kuntien ja työhallinnon yhteisiä asiakkaita. Asioiden hoidossa ei aina ole vallinnut yhteisymmärrys, vaan on kiistelty esimerkiksi siitä, kenen vastuulla vaikeasti työllistettävät ovat olleet. 2000-luvulla on kuitenkin päästy melko rakentavaan yhteistyöhön, jota on edesauttanut vakavan rakenteellisen työttömyyden jatkuminen 1990-luvun lama- vuosien jälkeen. EU-jäsenyyden myötä on alettu korostaa työttömien aktivoitumista. Tämä onkin johtanut siihen, että on alettu puhua aktiivisesta työvoimapolitiikasta ja aktiivisesta sosiaalipolitiikasta. Aktiivisen sosiaalipolitiikan ja kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet ovat työn velvoitetta korostavia, mutta samalla korostetaan myös inhimillisen pääoman lähestymistapoja kuten kuntoutusta, sosiaalista tukea ja ohjausta. (Karjalainen 2008, 13-14.)

Aktivointipolitiikan vaikuttavin tulos saavutetaan silloin, kun vaikeasti työllistettävä henkilö sijoittuu työelämään avoimille työmarkkinoille pysyvästi. Käytännössä tämä on kuitenkin melko harvinaista. Aktiivitoimien tulokset ovat usein jotain aivan muuta kuten esimerkiksi kuntoutumista, elämän selkeytymistä, itsetunnon vahvistumista ja hyvinvoinnin lisääntymistä. Vaikeasti työllistettävät ovat usein sosiaalitoimen asiakkaita ja heidän asioidessaan sosiaalityöntekijän luona selvitetään myös toimeentuloon liittyviä kysymyksiä. Sosiaalityöntekijä selvittää, onko asiakas työvoimahallinnon asiakas tai täyttääkö hän mahdollisesti kuntouttavan työtoiminnan aktivointiehdon. Näin asiakkaan tilanne verkostoi muita toimijoita mukaan, ja hänen asiansa on tarkoituksenmukaista hoitaa yhteistyössä tämän verkoston kanssa. (Karjalainen 2008, 14-15.)

Vaikeasti työllistyvien palvelu työhallinnossa oli jo pitkään osoittanut sen, että pelkillä työhallinnon palveluilla vaikeasti työllistettävien asiat eivät etene halutulla tavalla ja ymmärrettiin, että tarvitaan moniammatillista työtöitä. Tähän tarpeeseen perustettiin työvoiman palvelukeskukset. Vaikeasti työllistyville tarvittiin toiminnallisia palveluja, joita voitaisiin räätälöidä paremmin tarkoitukseen sopiviksi ja palveluja, joissa asiakkaat voisivat aloittaa kuntoutumisensa ja etenemisensä työmarkkinoille turvallisemmin. Työvoiman palvelukeskusten toiminta vakinaistettiin kokeilujen jälkeen vuonna 2004 ja Suomeen perustettiin 20-30 työvoiman palvelukeskusta, lähinnä isompiin kaupunkeihin. (Määttä & Rissanen 2009, 65; Tuusa 2005, 19.)

2.4.1 Työvoiman palvelukeskustoiminta Nurmijärvellä

Nurmijärven kunta on mukana Pohjois-Uudenmaan työvoiman palvelukeskuksessa ja tekee yhteistyötä Hyvinkää toimipaikan kanssa. Nurmijärven Työvoiman palvelukeskuksen asiakkaat koostuvat vaikeasti työllistyvistä työnhakijoista ja työttömistä, joiden työttömyys uhkaa pit-

kittyä. Toiminnan tavoitteena on vähentää rakenteellista työttömyyttä ja turvata osaavan työvoiman saantia. Painopistealueina ovat nuoret ja pitkäaikaistyöttömät. Molemmat ryhmät tarvitsevat vahvaa tukea työ- ja koulutusmarkkinoille päästäkseen. Toiminnan tavoitteena on löytää asiakkaan tilannetta eteenpäin vievä ratkaisu, kuten työ, koulutus, kuntoutus tai eläke. Toiminnan tarkoituksena on myös ehkäistä työttömyyteen liittyviä ongelmia kehittämällä ja parantaen palvelujen saatavuutta. (Nurmijärven kunta 2013.)

Työvoiman palvelukeskuksen asiakkaaksi ohjaututaan työ- ja elinkeinotoimiston sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen kautta. Asiakkaalle nimetään vastuuvirkailija, joka kutsuu asiakkaan tapaamiseen Työvoiman palvelukeskukseen. Valtion tuottamisohjelman vuoksi Nurmijärven TE-palvelut lakkautettiin 31.12.2012 alkaen. Kunnassa toimii ajanvarauksella TE-palveluiden virkailija kahtena päivänä viikossa. Muina päivinä ja ilman ajanvarausta tapahtuva TE-palveluiden toiminta tapahtuu Hyvinkäällä. (Nurmijärven kunta 2013.)

Työvoiman palvelukeskuksessa työskentelevät työvoimaohjaaja työhallinnon edustajana ja kunnan sosiaalipalveluiden työntekijöinä vastaava ohjaaja, kuntouttavan työtoiminnan palveluohjaaja ja yksilövalmentaja sekä aikuisten pajan työtoiminnan ohjaajat. Toimintamalli on asiakaslähtöinen, jossa palveluja koordinoidaan ja annetaan palveluohjausta. Palveluohjauksella määritellään asiakkaan palvelutarpeet ja pyritään löytämään yhteensopivat palvelut. Koordinointi tapahtuu vastuullisesti ja keskitetysti ja jatkuvassa seurannassa asiakkaan kanssa. (Nurmijärven kunta 2013.)

Työvoiman palvelukeskuksen palveluja ovat esimerkiksi aktivointisuunnitelmat ja kuntouttava työtoiminta, ohjaus työkyvyn ja eläke-edellytysten selvittelyyn, kuntoutusneuvonta ja kuntoutussuunnittelu, koulutus ja urasuunnittelu, työelämävalmennus, palkkatukityö, työharjoittelu- ja työkokeilupaidat, Kela-etuksien ohjaus ja neuvonta ja kaikki työ- ja elinkeinotoimiston palvelut. (Nurmijärven kunta 2013.)

Työvoiman palvelukeskuksen yhtenä palveluna on kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen. Kuntouttavan työtoiminnan avulla on tarkoitus parantaa asiakkaan mahdollisuuksia sijoittua uudelleen työelämään ja saada kokemusta erilaisista ammateista. Kuntouttava työtoiminta suunnitellaan hakijan kanssa yhdessä ja sitä toteutetaan esimerkiksi avustavissa tehtävissä kunnassa, työpajoissa, järjestöissä ja muissa julkisissa yhteisöissä. Siihen voidaan sisällyttää myös sosiaali-, terveys-, koulutus- tai kuntoutuspalveluita, jotka edistävät työllistymistä. Työtoiminnasta maksetaan osallistujalle toimintaraha ja matkakulut työttömyysturvan tai toimeentulotuen lisäksi. (Nurmijärven kunta 2013.)

Kuntouttavana työtoiminta voi olla myös ryhmätoimintaa. Aikuisten paja on yksi Nurmijärven kunnan kuntouttavan työtoiminnan toimipiste. Aikuisten paja kokoontuu Nurmijärven kirkon-

kylällä, josta lähdetään yhdessä päivän töihin eri kunnan pisteisiin. Toiminnassa käy noin 25 henkilöä kuukaudessa ja päivittäin läsnä on 4-10 henkilöä. Aikuisten pajalla saa tehtäviin työtoiminnan ohjaajien tuen. Pajalla toimii tällä hetkellä kolme ohjaajaa, joista yksi pääsääntöisesti veteraanisiivouksessa. Veteraanisiivous on valtuustoaloitteesta lähtenyt toimintaa, jossa aikuisten pajaohjaaja käy kuntouttavassa työtoiminnassa olevien asiakkaiden kanssa Nurmijärveläisten sotaveteraanien kotona antamassa siivousapua. (Sosiaali- ja terveyslautakunta 2012.)

2.5 Kehitysvammaisten työtoiminta

Suomen lainsäädännön mukaan kehitysvammaisille henkilöille on järjestettävä työtoimintaa. Kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta perustuu lakiin kehitysvammaisten erityishuollosta. Erityishuoltoon kuuluvia palveluksia ovat esimerkiksi työtoiminnan ja asumisen järjestäminen. Näiden tarkoituksena on edistää kehitysvammaisten yhteiskunnallista sopeutumista. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977.)

Kehitysvammaiset henkilöt ovat mukana työelämässä, mutta suurin osa erilaisin ehdoin kuin muut. Monelle järjestetään huoltosuhteista toimintaa. Tällä tarkoitetaan sitä, että huoltosuhteisessa työtoiminnassa oleva henkilö on sosiaalihuollon asiakas. Työtoiminnasta voidaan maksaa tuloverolain mukaista työosuusrahaa 0-12 euroa päivässä. Työosuusrahan maksaminen ei kuitenkaan ole pakollista. Kehitysvammaisten työtoimintaa järjestävät kuntien, kuntayhtymien, säätiöiden, ja yksityisten ylläpitämät työ- ja toimintakeskukset. (Kairi, Nummelin & Teittinen, 2010, 15.)

Monissa kunnissa kehitysvammaisilla on mahdollisuus osallistua työtoimintaan niin sanotussa avotyötoiminnassa. Avotyötoiminnassa oleva henkilö on huoltosuhteessa kuntaan. Työn sopijaosapuolina ovat kunta ja kehitysvammaisen työntekijä. Avotyötä tehdään tavallisilla työpaikoilla ja työtehtävät ovat usein samanlaisia kuin muidenkin siellä työskentelevien työtehtävät. Avotyö on kuitenkin kunnan järjestämää työtoimintaa, josta tekijä saa työosuusrahaa. Avotyötoiminnassa olevat henkilöt työskentelevät usein avustavissa keittiö- ja siivoustehtävissä, kaupan alan tehtävissä sekä avustavissa kiinteistöhoitotehtävissä. Työ tapahtuu esimerkiksi päiväkodeissa, vanhainkodeissa ja vanhusten palvelukeskuksissa. (Vuorenperä, 2008, 5.)

2.5.1 Tuettu työllistyminen

Tuettu työllistäminen tarkoittaa vammaisen tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön tukimenetelmää, jossa tavoitteena on työllistyminen avoimille työmarkkinoille palkkasuhteeseen. Sen peruselementtejä ovat työvalmentajan henkilökohtainen yksilöllisesti räätälöity tuki ja normaali palkkatyösuhde. Tuettu työllistyminen voi olla vaihtoehtona perin-

teiselle ammatilliselle kuntoutukselle ja siinä kuntoutuminen tapahtuu aidossa työympäristössä keinotekoisien esimerkiksi työ- ja toimintakeskusten sijaan. Tuetun työllistymisen yksi erityispiirre on siinä, että työvalmentajan tuki jatkuu myös työllistymisen jälkeen. Työvalmentaja tukee työllistettävää, mutta samalla myös koko työyhteisöä työllistettävän vaatimissa erityistilanteissa. (Sariola, 2005,10.)

Tuetun työn työvalmentajat tukevat työnteon mahdollisuuksien tasa-arvoa. Tuetun työllistymisen tavoitteena on antaa mahdollisuus työmarkkinoiden ansiotyöhön myös niille, jotka ovat jääneet pois avoimilta työmarkkinoilta. Työvalmentajien kautta heillä on mahdollisuus henkilökohtaiseen ja riittävään tukeen palkkatyöhön pääsemiseksi, toimeentulon tavoittelemiseksi ja elintason vahvistamiseksi. Tällä menetelmällä ei siten ensisijaisesti haeta henkilöiden työelämänosallisuuden lisäämistä palveluilla eikä syrjäytymisen ehkäisyä tai aktiiviseen kansalaisuuteen osallistumista, vaan tavoitteena on aidosti työllistyminen. Työvalmennuksen tavoiteltava päämäärä liittyy kaikille kuuluvan oikeuden toteutumiseen työhön ja ansaitsemiseen riippumatta siitä, miten yhteiskuntajärjestelmä ja sen toimijat määrittelevät työtä tavoittelevia ihmisiä ja heidän asemaansa yhteiskunnassa. Työvalmennus ei ole hyväntekeväisyyttä huono-osaisille vaan valmennukseen perustuvaa tukipalvelua, jolla täytetään jokaisen työikäisen perusoikeudet ansiotyöhön. (Pikkusaari, 2012, 25.)

2.5.2 Kehitysvammaisten työtoiminta Nurmijärvellä

Työ- ja toimintakeskus tarjoaa työ- ja päivätoimintaa aikuisille kehitysvammaisille. Tavoitteena on ylläpitää ja kehittää kehitysvammaisten henkilöiden elämänhallintataitoja sekä valmentaa ja tukea heitä erilaisiin työtehtäviin myös työ- ja toimintakeskuksen ulkopuolelle. Toiminta perustuu suunnitelmalliseen ja aikuisuutta ja yksilöllisyyttä tukevaan ohjaukseen. Toiminta on ennen monipalvelukeskusta sijoittunut kolmeen eri toimipisteeseen.

Työ- ja toimintakeskuksessa toimii tällä hetkellä neljä erilaista ryhmää, joissa asiakkaita on yhteensä noin 50 henkilöä, joista päivittäin läsnä noin 35-40 henkilöä. Päivätoimintaryhmä on tarkoitettu paljon tukea tarvitseville ja ikääntyneille kehitysvammaisille. Toiminnan tavoitteena on opittujen taitojen ylläpitäminen ja virikkeellisen päivätoiminnan tarjoaminen. Työtoimintaryhmässä tehdään erilaisia alihankinta ja kokoonpanotöitä sekä käsitöitä. Toiminnan tavoitteena on kehittää ja ylläpitää elämänhallintataitoja ja tehdä oikeanlaista työtä kukin toiveidensa ja kykyjensä mukaan. Ulkotyöryhmässä tehdään kiinteistö- ja pihanhoitotöitä. Tavoitteena on selvittää mahdollisimman itsenäisesti työtehtävistä ja järjestää mielekästä toimintaa. Valmennusryhmässä opetellaan työelämä- ja yhteiskuntavalmiuksia sekä sosiaalisia taitoja että elämänhallintataitoja. Tavoitteena on, että asiakkaat selviytyisivät mahdollisimman itsenäisesti päivittäisistä toiminnoista, erilaisista työtehtävistä muuttuvissa tilanteissa,

ja vuorovaikutustilanteista. Tavoitteena on myös työllistyä työvalmentajien tuella joko avoimasti tuettuun työhön. Ryhmä toimii tukena myös työllistyneille henkilöille.

Avotyötoiminta ja tuettu työllistyminen ovat myös Työ- ja toimintakeskuksen toimintamuotoja. Työ- ja toimintakeskuksessa työskentelee kaksi työvalmentajaa, joille kuuluu asiakkaille haettava työ avoimilta markkinoilta. Työvalmentajat etsivät, sopivat ja suunnittelevat työtehtävät työnantajan ja työllistyjän kanssa. Työvalmentajat valmentavat ja opettavat työllistyjän tuleviin tehtäviinsä. Työvalmentajat toimivat yhteishenkilönä työnantajan, yrityksen henkilöstön ja työllistyneen henkilön välillä kaikissa asioissa. Työsuhteisessa palkkatyössä on tällä hetkellä 9 henkilöä ja avotyössä 27 henkilöä.

2.6 Mielenterveyskuntoutujien työtoiminta

Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnalla tarkoitetaan kuntoutuslähtöistä ja tavoitteellista toimintaa. Sillä pyritään lisäämään ja ylläpitämään kuntoutujan toiminta- ja työkykyä. Toiminta voi olla työtoimintaa tai erilaisten tukitoimien avulla mahdollistettua työtä avoimilla työmarkkinoilla. Kuntoutuksen keskeisin tavoite onkin parantaa mielenterveyskuntoutujan toiminnallisia ja ammatillisia kykyjä sekä taata, että tuki on riittävän pitkäkestoista ja tavoitteellisesti jäsenneltyä. (Aspvik 2003, 37-38.)

Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnalla pyritään kuntouttamaan toimintaan osallistuvia. Mielenterveyskuntoutujien toiminnassa toteutuu melko hyvin asiakaslähtöisyys ja yksilökeskeinen elämänsuunnittelu. Mielenterveyskuntoutujilla on usein valinnanvaraa työtehtävissä ja he voivat kokeilla erilaisia työmuotoja. Toiminnassa pidetäänkin tärkeänä, että mielenterveyskuntoutujat pääsevät kokeilemaan erilaisia töitä ja siten he voivat ehkä löytää itselleen mielekkäämmän tehtävän. (Kairi ym. 2010, 22.)

2.6.1 Mielenterveyskuntoutujien työtoiminta Nurmijärvellä

Mielenterveyskuntokujille ei kunnassa ole aikaisemmin ollut toimintaa, joten tuleva monipalvelukeskuksen toiminta on täysin uutta. Aluksi on tarkoitus perustaa yksi työtoimintaryhmä, johon siirtyvät ostopalveluissa olevat kuntoutujat. Heitä on noin 5-10 henkilöä. Ryhmän ohjaaja siirtyy kehitysvammahuollosta vetämään toimintaa.

Työllistymisen monipalvelukeskus tulee olemaan mielenterveyskuntoutujille suunnattu päivätoimintakeskus, jonka tavoitteena on luoda turvallinen ja kodikas toimintaan perustuva toimintaympäristö. Mielenterveyskuntoutujat voivat osallistua, saada tukea ja ylläpitää omaa toimintakykyään ja elämänhallintaansa, ottaen huomioon omat voimavaransa. Toiminta voi joissakin tapauksissa tukea arjen hallintaa siinä määrin, että mielenterveyskuntoutujan mah-

dollisuudet joko itsenäiseen asumiseen tai kevyesti tuettuun asumiseen paranevat oleellisesti, mikä taas vähentäisi mielenterveyskuntoutujien tuetun asumisen kustannuksia. (Sosiaali- ja terveyslautakunta 2012.)

Monipalvelukeskuksessa on tarkoitus kannustaa ja rohkaista mielenterveyskuntoutujia osallistumaan talon toiminnan suunnitteluun sekä järjestetään mielekästä virkistystoimintaa mahdollisuuksien mukaan. Mielenterveyskuntoutajat osallistuvat talon jokapäiväisiin tehtäviin, esimerkiksi ruuanlaittoon, siivoukseen ja kaupassa käyntiin. Asiakasta tuetaan omatoimisesti, häntä ei palvella arkirutiineissa, vaan tuetaan tarvittaessa. Koska kyseessä on matalan kynnyksen palvelupiste, neuvonta, palveluohjaus ja esimerkiksi lääkkeenjako tapahtuu monipalvelukeskuksessa. (Sosiaali- ja terveyslautakunta 2012.)

Mielenterveyskuntoutujien toiminnassa oleellista on myös ryhmä- ja vertaistoiminnat, elämän perustarpeiden tyydyttäminen sekä elämänlaadun ja työ- ja muun toiminnan parantaminen. Toiminnassa on tarkoitus keskittyä kuntoutujan kykyihin eikä kykenemättömyyteen. Tarkoituksena on tunnistaa kuntoutujien toiveet ja taidot, ja heidän toimintakykyä seurataan ja arvioidaan jatkuvasti. (Sosiaali- ja terveyslautakunta 2012.)

2.7 Sosiaalisen työllistämisen lainsäädäntö

Kunnat voivat järjestää työtoimintaa henkilöille, joilla ei ole edellytyksiä tukitoimin järjestettävään työsuhteeseen sosiaalihuoltolain perusteella. Kehitysvammaisille henkilöille työtoimintaa järjestetään pääsääntöisesti erityishuollosta annetun lain perusteella. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta velvoittaa kuntia järjestämään kuntouttavaa työtoimintaa, jos asiakkaille eivät sovellu muut aktivointitoimenpiteet. (Sosiaalisen työllistämisen...2004, 18.)

Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportin (2004, 18) mukaan vammaisten henkilöiden työtoiminnan lainsäädäntökokonaisuutta selkeytettiin vuonna 2002. Sen mukaan Sosiaalihuoltolakiin otettiin uudet työtoimintaa koskevat säädökset. Näillä säädöksillä haluttiin selkeyttää vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä edistäviä toimenpiteitä. Sosiaalihuoltolain 27 d §:n mukaan:

”Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan erityisien työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä. Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa järjestetään henkilöille, joilla vamman tai sairauden tai muun vastaavan syyn johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista ja jotka tarvitsevat työhallinnon palvelujen ja toimenpiteiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettuja tukitoimia työllistykseen avoimille työmarkkinoille ” (Sosiaalihuoltolaki 1982/710.)

Sosiaalihuoltolain 27 e §:n mukaan:

”Vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Työtoimintaa järjestetään työkyvyttömille henkilöille, joilla vammaisuudesta johtuen ei ole edellytyksiä osallistua 27 d §:ssä tarkoitettuun työhön ja joiden toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin ” (Sosiaalihuoltolaki 1982/710.)

Sosiaalihuoltolain perusteella työtoimintaan osallistuvien henkilöiden toimeentulo perustuu sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin. Tämän lisäksi heille voidaan maksaa työosuusrahaa. Tuloverolain (1992/1535) 92 §:n mukaan kunnan tai muun julkisyhteisön järjestämästä työ- ja päivätoiminnasta kehitysvammaisille henkilöille, mielenterveyskuntoutujille tai muille sosiaalihuollon asiakkaille toiminnasta maksettu enintään 12 euron suuruinen avustus on verotonta tuloa (Tuloverolaki 1992/1531). Sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon valtiosuuslainsäädännön piiriin, mutta valtiosuuden käyttö ei ole sidottu tiettyihin tehtäviin, eikä siitä maksettava määrä perustu todellisiin kustannuksiin. (Sosiaalisen työllistämisen...2004, 18-19.)

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519) on tarkoitettu henkilöille, joiden kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi ja joka ei voi muiden lakien nojalla saada tarvitsemiaan palveluja. Kehitysvammalain mukaan kehitysvammaiselle henkilölle järjestää osana erityishuoltoa työ- tai päivätoimintaa, joiden tarkoituksena on edistää kehitysvammaisten henkilöiden yhteiskunnallista sopeutumista.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (2001/189) säättää toimenpiteistä, joilla parannetaan pitkään jatkuneen työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavien henkilöiden työllistymistä avoimilla työmarkkinoilla. Lain nojalla edistetään myös näiden henkilöiden mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin ja työ- ja elinkeinoviranomaisten tarjoaman julkiseen työvoimapalveluun.

3 Kehittämisen lähtökohdat

Sosiaalipolitiikka on viime vuosien aikana noussut talouspolitiikan rinnalle Euroopan unionin alueella. Sosiaalipolitiikasta on tullut kiinnostavaa, koska sen avulla halutaan turvata talouden vakautta ja sen kasvua. Tämä edellyttää sosiaalisten järjestelmien toimivuutta. Sosiaalisten järjestelmien on kyettävä synnyttämään pysyvää työvoimaa työmarkkinoille. Euroopan unionin alueella on ollut havaittavissa myös työvoimapulaa. Tätä torjumaan tarvitaan työvoi-

maa myös niistä ryhmistä, joiden on ajateltu kuuluvan työvoiman ulkopuolisiin ryhmiin. (Ala-Kauhaluoma, Lempola & Härkäpää 2005, 1-2.)

Kaikkien heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllisyyden edistämiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi on Suomessa ja Euroopan unionin alueella kehitetty uusia palveluja useissa ohjelmissa ja hankkeissa. Kehittämistyön tavoitteena on ollut edistää tasa-arvoa ja oikeutta työhön. Kansallinen työmarkkinatilanteen kehitys vaikuttaa työvoiman kysyntään, joka puolestaan heijastuu vaikeasti työllistettävien työllisyyttä tukevien palveluiden kiinnostukseen ja kysyntään. (Peltola & Vuorento 2007, 5-27.)

Havon (2013,14) mukaan kaikkien heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä ja siirtymistä avoimille työmarkkinoille voitaisiin edistää koko Suomen kattavalla monipalvelukeskusten verkostolla. Kattava verkosto tulisi luoda valtion ja kuntien yhteistyöllä. Näin ollen palveluiden järjestäminen saattaisi myös tulla edullisemmaksi järjestää. Monipalvelukeskusten tuotekehityksen turvin luotaisiin markkinakelpoiset tuotteet ja näiden hyödykkeiden myynnin turvin vaikutettaisiin julkisen tuen tasoon työpaikkaa kohden. Monipalvelukeskusten palveluiden tulisi olla laaja-alaisia ja sisältää myös elämänhallinnan valmennusta ja positiivista erityiskohtelua ja rinnalla kulkemista. (Havo 2013, 14.)

3.1 Valtakunnalliset hankkeet

Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 kuuluu pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan. Ihalaisen (2012) mukaan Euroopan kilpailukyky kohtaa suuria haasteita tulevaisuudessa. Suurimpina haasteina ovat väestön ikärakenteen ja tuotantotapojen muutos. Tästä syystä kilpailukyvyllä on tärkeää saada kaikki voimavarat käyttöön lisäämällä työhön osallistumista sekä työn tuottavuutta. Työllisyyden edistämässä on huomioitu erityisesti nuoret, osatyökykyiset ja maahanmuuttajat. Työelämän kehittämisstrategian visiona on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. Strategian tavoitteena on parantaa työllisyysastetta, työelämän laatua, työhyvinvointia ja työn tuottavuutta keinoilla, jotka ovat esimerkiksi työssäpysymisen edistäminen, työvoiman siirtymisen parantaminen ja työvoiman tarjonnan lisääminen. (Ihalainen 2012; Jäppinen 2012, 8-9.)

TE-toimistojen palvelut uudistuivat valtakunnallisesti vuoden 2013 alusta lähtien. Tämän jälkeen koko maassa on tarjolla entistä monipuolisemmat ja selkeämmät palvelut niin henkilö- kuin yritysasiakkaillekin. Uudistuksen jälkeen TE-toimiston palvelut ovat nimeltään työ- ja elinkeinopalveluja (TE-palveluja). Työ- ja elinkeinopalvelut on määritelty 1.1.2013 voimaan tulleessa laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Uudistukseen liittyi neljä suurempaa pääkohtaa. Ensimmäisenä se, että koko TE-toimistoverkko muuttui vastaamaan ELY-keskusten verkostoa. Tästä syystä itsenäisiä toimistoja on koko Suomessa 15. Palvelupisteitä on kuitenkin

kin paljon enemmän. Toisena suurena muutoksena oli, että kaikissa TE-palveluissa palvelut on organisoitu palvelulinjoihin. Palvelulinjat ovat työnvälitys- ja yrityspalvelu, osaamisen kehittämispalvelut ja tuetun työllistymisen palvelut. Kolmantena muutoksena kehitettiin monikanavaisia palveluja, ja neljäntenä uudistettiin laki julkisista työvoima- ja yrityspalveluista, mikä selkeytti lainsäädäntöä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013; Jäppinen 2013, 10-12.)

Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma julkaistiin vuonna 2007. Se liittyi hallituksen strategia-asiakirjaan. Tämän ohjelman tavoitteena on talouskasvun, työllisyyden ja hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohjan turvaaminen. Sen linjauksissa ja toimenpiteissä mainitaan myös työvoimareservien käyttöön saaminen. Tämä tarkoittaa sitä, että erilaisilla toimenpiteillä yritetään saada myös vaikeasti työllistettäviä ansiotyöhön avoimille työmarkkinoille. Ratkaisuja haetaan työvoimapolitiikan keinoin sekä kehittämällä välityömarkkinoita että parantamalla sosiaaliturvan työhön kannustavuutta. (Valtioneuvosto 2013.)

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean eli SATA-komitean esitys sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä linjauksista julkaistiin vuonna 2009. Sen esityksessä ”Sosiaaliturva ja työelämä” mainitaan myös henkilöt, jotka ovat sairauden tai vamman takia työelämän ulkopuolella. Heistä noin 30 000:n on arvioitu olevan halukkaita ja kykeneviä tekemään osa-aikaista tai koko-aikaista työtä. SATA-komitean mukaan esteenä ovat edelleen ennakkoluulot, mutta myös osittain epätarkoituksenmukainen lainsäädäntö ja sen soveltaminen. Korjaamista vaativat erityisesti ansiotulojen ja eläkkeiden yhteensovitus sekä työvoimaviranomaisten toimintamahdollisuudet. (Sosiaaliturvan uudistamiskomitean...2009, 1-18.)

3.2 Aikaisempia tutkimuksia

Aikaisempia tutkimuksia aiheesta sosiaalinen työllistäminen on tehty joitakin. Laajemmassa kontekstissa työttömien syrjäytymisestä on tehty useita tutkimuksia.

Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa on tehty väitöskirja, jonka nimi on Työttömien syrjäytymistä ehkäisevien hyvinvointi-interventioiden kontekstuaaliset edellytykset. Tutkimuksessa tarkastellaan, miten Suomessa 1990-luvun loppupuolella vallinneet yhteiskuntarakenteet ja yhteiskuntapolitiikka mahdollistivat työttömien syrjäytymisen ehkäisemistä. Tutkimuksen mukaan 1990-luvun loppupuolelta 2000-luvun alkuun sijoittuvalla ajanjaksolla Suomessa ei ollut juurikaan edellytyksiä kehittää välittömien hyvinvointi-interventioiden tavoitteita vastaavaa työttömien syrjäytymisen ehkäisyä, koska Suomessa toteutettiin tutkijan mukaan uusliberaalia yhteiskuntapolitiikkaa. (Saari, 2009, 5-16.)

Sosiaalisen työllistämisen toimialalla on tehty viime vuosina paljon valtakunnallista kehittämistyötä. Vates-säätiö on ollut mukana useissa hankkeissa. Vuonna 2008 säätiö julkaisi tutki-

muksen tuotannollisten työkeskusten kehittämishaasteista. Sen tarkoituksena oli tuoda esille erilaisia tuotannollisten työkeskusten liiketoimintaan liittyviä arkipäivän kehittämishaasteita. Kehittämishaasteita on lähestytty sosiaalisen työllistämisen ja tutkimuksessa mukana olleiden yksiköiden talouden näkökulmasta. Siinä esitellään tuotannollisten työkeskusten toimintaympäristöä ja kahden työkeskuksen kehittämistarpeita koskevan tutkimuksen tuloksia. (Kujanpää, 2008, 6-7.)

3.3 Kehittämisen lähtökohdat Nurmijärvellä

Nurmijärven kunnan talousarvion investointiosassa on ollut vuodesta 1989 lähtien suunnitelma työ- ja toimintakeskuksen rakentamisesta kehitysvammaisille henkilöille. Koska kunnan taloudellinen tilanne on vaihdellut ja väestömäärä on kasvanut, suunniteltua rakentamista on jouduttu siirtämään vuosi vuodelta muiden investointien tieltä. Suunnitelma on jossain vaiheessa jopa poistettu talousarviosta.

Lainsäädännön ja palvelutarpeiden muuttuessa suunnitelmissa on ollut yhdistää kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminta, kuntouttava työtoiminta, mielenterveyskuntoutujien työtoiminta sekä päihdekuntoutujien päivätoiminta. Kunnan taloussuunnitelmassa monipalvelukeskuksen rakentaminen oli suunniteltu vuodelle 2013. Vuonna 2011 monipalvelukeskuksen uudisrakennus poistettiin kuitenkin investoinneista ja päätöksessä painotettiin ehtoa, että toiminnalle on osoitettava korvaavat tilat vuoden 2012 aikana. Samalla perustettiin monipalvelukeskuksen suunnitteluryhmä, johon kuuluivat puheenjohtajana toimiva sosiaalipalvelupäällikkö, aikuissosiaalityön päällikkö, työ- ja toimintakeskuksen johtaja, työvoiman palvelukeskuksen vastaava ohjaaja, päihdesairaanhoidaja ja aikuissosiaalityöntekijä.

Kuntouttavan työtoiminnan työpajatoiminta on alkanut kunnassa vuonna 2009. Aloitusvaiheessa pajatoiminnalla ei ollut omaa erillistä tilaa, jossa toimia. Kunta on kotiuttanut asu- ja palveluista mielenterveyskuntoutujia omiin asuntoihinsa vuodesta 2010. Tälle ryhmälle ei ole olemassa mitään kunnan järjestämää työ- ja päivätoimintaa. Näistä akuuteista tarpeista lähti ajatus yhdistää toimintaa jo ennen uuden monipalvelukeskuksen rakentamista. Kunnasta vapautui tähän pienimuotoiseen toimintaa tilat 1.1.2011 Toimela- nimisestä kiinteistöstä. Toiminta tiloissa aloitettiin 1.5.2011. Toimelaan sijoitettiin kuntouttavan työtoiminnan aikuisten työpaja, mielenterveyskuntoutujien kotikuntouttajat ja palveluohjaaja sekä kehitysvammaisille ja osatyökykyisille henkilöille tarkoitettu tuettu työ.

Uudistilojen vaihduttua korvaaviin vuokratiloihin aloitettiin todelliset suunnitelmat yhdistymisestä. Suunnitelmassa on tarkoitus yhdistää kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminta sekä tuettu työ, työvoiman palvelukeskustoiminta, mielenterveyskuntoutujien palvelut, osa päih-

depalveluista, TE-palveluiden ”kylmäasema” toiminta ja Hyvinkään - Riihimäen seudun ammattikoulutussäätiön HRAKS:n toiminta.

Nurmijärven kunnan sosiaali- ja terveyslautakunta on esityksessään todennut, että Työllistymisen monipalvelukeskuksen perusajatuksena on tasapuolinen suhtautuminen eri asiakasryhmien työllisyysasioihin aina tukityöllistämisestä avoimiin työllisyyspalveluihin eli työllistymiseen. Työllistymisen monipalvelukeskuksen asiakasryhmät koostuvat nuorista tai pitkäaikaisyöttömistä tai molemmista, joiden työllistymisen edellytykset ovat eri syistä alentuneet ja jotka ovat pitkäaikaisia toimeentulotuen käyttäjiä, kehitysvammaisista aikuisista, jotka ovat pääasiassa Työ- ja toimintakeskuksen nykyisiä tai tulevia asiakkaita sekä mielenterveys- ja päihdekuntoutujista. (Sosiaali- ja terveyslautakunta 2012.)

Työllistymisen monipalvelukeskuksen tarkoituksena on kerätä yhden katon alle kaikki työllistymistä koskeva toiminta, joka tällä hetkellä on jakaantunut pirstaleisesti ympäri Nurmijärveä.

3.3.1 Nurmijärven työllisyyspoliittinen ohjelma

Nurmijärven työllisyyspoliittinen ohjelma vuosille 2011-2014 valmistui 2011. Sen tarkoituksena on työllisyyden suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen edistäminen Nurmijärven kunnassa. Nurmijärven työllisyyspoliittisen ohjelman avulla on myös tarkoitus vahvistaa eri työllisyystoimijoiden välistä verkostoa, sopia yhteisistä linjauksista ja painopistealueista sekä määritellä eri toimenpidekokonaisuudet. Tämä ohjelma on tehty yhteistyössä Nurmijärven kunnan, Hyvinkään kaupungin ja Pohjois-Uudenmaan TE-palveluiden kanssa. Työllisyysohjelman tärkeänä lähtökohtana ovat nuorten työllistyminen, uusien työpaikkojen luominen kunnan alueelle, yrittäjyyden tukeminen sekä rakennetyöttömyyden vähentäminen. Ohjelman tavoitteena on työllisyydenhoidon strateginen kehittäminen ja siitä muodostuva pysyvä jatkumo. (Nurmijärven työllisyyspoliittinen ohjelma 2011, 2.)

Nurmijärven kuntastrategia vuosille 2010-2012 muodostaa työllisyyspoliittisen ohjelman kehittämisen suunnan ja toiminnan lähtökohdan. Kunta haluaa visiossaan korostaa vahvuuksiaan vetovoimaisena asumisen ja yrittämisen kuntana, jonka sijainti mahdollistaa yhteistyötä Helsingin seudulla. Strategiaan on valittu työllisyyden parantamiseksi erilaisia toimintalinjauksia kuten yritystoiminnan lisääminen, työpaikkaomavaraisuuden parantaminen, vetovoimaiset yritysalueet ja kunnan kiinnostavuuden lisääminen yritysten näkökulmasta. (Nurmijärven työllisyyspoliittinen ohjelma 2011, 14.)

Nurmijärvi on kehittyvä kunta Suur-Helsingin alueella ja asukkaita on noin 40 000. Ikärakenne on poikkeuksellisen nuorta, ja kuntaan muuttaa suhteellisen hyvin koulutettuja ja erityisen paljon lapsiperheitä. Työpaikkojen määrä kunnassa on kasvanut hitaammin kuin työllisten

määrä vuosien ajan. Nykyinen työpaikkaomavaraisuus on 59,2 %. Kunnan työllisestä väestöstä 36 % henkilöistä käy työssä omassa kunnassa, 54 % pääkaupunkiseudulla ja 11 % muissa kunnissa. Elinkeinorakennetta tarkasteltaessa voidaan todeta, että alkutuotannon työpaikat ovat vähentyneet ja teollisuuden, rakentamisen ja palveluiden työpaikat lisääntyneet. (Nurmijärven työllisyyspoliittinen ohjelma 2011, 15.)

Nurmijärven kunnan työttömyys on ollut pientä huolimatta omavaraisten työpaikkojen määrän laskusta. Työttömyysprosentti on vuosia ollut maan pienempiä, jopa alle viisi prosenttia. Edellisen taantumien aikaan pudotus ei ollut niin raju kuin muissa kunnissa. Tämä johtuu osittain sijainnista ja osittain siitä, että kunnan elinkeinorakenne on monipuolinen ja kunnan alueella on paljon pieniä palvelualan yrityksiä. Pohjois-Uudenmaan TE-palvelun työnhakijoista työllistyy kolmen kuukauden aikana yli 70 % työttömistä työnhakijoista ilman mitään tukea tai palvelua. Tämä luku on Uudenmaan korkein. (Nurmijärven työllisyyspoliittinen ohjelma 2011, 15-16.)

Suurin osa Nurmijärven kunnan työttömistä on pitkäaikaistyöttömiä tai vaikeasti työllistettäviä henkilöitä. Näiden henkilöiden saattaminen takaisin työelämään on aina vain haasteellisempaa. Pitkäaikaistyöttömien määrä on nousussa niin Nurmijärvellä kuin koko Uudenmaan alueella. Vuonna 2010 pitkäaikaistyöttömien osuus kaikista työttömistä työnhakijoista oli 20,4 %. Työllistymisen suurimpina esteinä ovat esimerkiksi työn vaatavuus, ammattitaidon puute ja päihde- ja mielenterveysongelmat. Syynä saattaa myös olla se, että yli vuoden työttömänä olleisiin henkilöihin kohdistuu enemmän ennakkoluuloja mikä vaikeuttaa rekrytointia. (Nurmijärven työllisyyspoliittinen ohjelma 2011, 17-18.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tämän tutkimuksen tutkimustehtävänä on selvittää työllistämisen monipalvelukeskuksen henkilöstöltä heidän mielipiteitään tulevasta toiminnasta.

1. Millaisia tulkintoja esittävät moniammatillisen tiimin jäsenet tulevasta monipalvelukeskuksesta?
2. Mitä palveluja se tuottaa ja mille asiakasryhmille?

Valitsin tutkimuksen aiheeksi itseäni kiinnostavan aiheen. Olen työskennellyt sosiaalisen työllistämisen parissa useita vuosia ja tulen jatkamaan siinä myös valmistumisen jälkeen, joten on luonnollista, että teen ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöni tästä aiheesta. Metsämuurosen (2005, 30) mukaan kannattavinta on etsiä tutkimuksen aihepiiriä omien mielen-

kiinnon kohteiden joukosta. Hän mainitsee myös, kun tutkimuksen aihepiiri tuntuu itsestä tulta, on helpompi hankkia tietoa kyseisestä aihepiiristä.

Tämä tutkimus on laadullinen tutkimus. Metsämuurosen (2005, 203) mukaan kvalitatiivinen tutkimusote sopii erityisesti silloin, kun halutaan tutkia luonnollisia tilanteita, joita ei voida järjestää kokeeksi ja eikä niissä voida kontrolloida kaikkia vaikuttavia tekijöitä. Hänen mukaansa laadullinen tutkimusote on perusteltua myös, kun ollaan kiinnostuneita tietyissä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista.

Tämä tutkimus on laadullinen toimintatutkimus, jonka tarkoituksena on selvittää, millainen on työllistämisen monipalvelukeskus Nurmijärvellä ja miten siellä toimivat moniammatillisen tiimin jäsenet kokevat yhdistymisen tuomat edut ja haasteet tiloista, synergiasta, yhteistyöstä ja omaan toimintaan liittyvistä muutoksista. Toimintatutkimuksella tarkoitetaan todellisessa maailmassa tehtävää pienimuotoista interventiota ja sen vaikutuksen tutkimista. Toimintatutkimuksella pyritään ratkaisemaan käytännön ongelmia, parantamaan sosiaalisia käytäntöjä ja ymmärtämään niitä syvällisemmin. Toimintatutkimus on tilanteeseen sidottua, yhteistyötä vaativaa, osallistuvaa ja itseään tarkastelevaa. Toimintatutkimuksella pyritään vastaamaan käytännön toiminnassa havaittuihin ongelmiin tai kehittämään olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi. Toimintatutkimuksen voi tehdä yksittäinen työntekijä. Yleensä kyseessä on koko työyhteisön muutosprosessi, johon tarvitaan kaikkien osapuolten sitoutuminen. (Metsämuuronen 2005, 217.)

Toimintatutkimuksen tarkoituksena on auttaa ihmistä tutkimaan todellisuutta, jonka avulla sitä pystytään muuttamaan. Toiminnan käsitteellä tarkoitetaan ennen kaikkea sosiaalista toimintaa. Toimintatutkimuksen avulla pyritään ensisijaisesti tutkimaan ja kehittämään ihmisten yhteistoimintaa. Toimintatutkimuksessa teoria ja käytäntö nähdään saman asian eri puolina. Tutkimus lähtee siis siitä, että teoria on sisällä käytännöissä ja päinvastoin. (Aaltola, Valli 2001, 170-171.)

Toimintatutkimusta pidetään osallistavana tutkimuksena. Usein moni yhteisön jäsen osallistuu aktiivisesti tutkimiseen ja sen kehittämiseen. Osallistuvuus on aktiivista osallistumista tutkimuksen kaikkiin vaiheisiin. Samalla se tuo tutkimukselle läpinäkyvyyttä ja avointa dialogia tutkijan ja käytännön toimijoiden kesken. Refleksiivisen ajattelun avulla toimintatutkimuksessa pyritään kehittämään toimintaa. Reflektoinnilla voidaan tarkastella perusteellisesti tututtujen toiminta- ja ajattelutapojen perusteita. Työyhteisössä voidaan esimerkiksi tarkastella yhteisön käytänteitä ja ajattelutapoja uudessa valossa. Näin voidaan omaksua tuore tapa ajatella, keskustella ja kehittää toimintaa. Toimintatutkimuksen sykli alkaa, kun tutkija suunnittelee ja toteuttaa uuden toimintatavan ja samanaikaisesti toteutusta havainnoidaan ja

reflektoidaan. Tämän pohjalta suunnitellaan entistä parempi toimintatapa. (Heikkinen, Rovio 2006, 32-35.)

4.1 Kohderyhmä

Tämä tutkimus on tarkoitettu Nurmijärven kunnan sosiaalisen työllistämisen parissa toimiville työntekijöille. Tutkimuksen kohderymänä ovat työllistämisen monipalvelukeskuksen työntekijät. Kohderyhmä koostuu kehitysvammaisten ohjaajista ja hoitajista, työvalmentajista, mielenterveysasiakkaiden kotikuntouttajista ja palveluohjaajasta, työvoiman palvelukeskuksen yksilöohjaajasta ja kuntouttavan työtoiminnan palveluohjaajasta sekä työvoimaohjaajasta, aikuisten pajan työtoiminnan ohjaajista sekä suunnittelutyöryhmän jäsenistä. Tarkoituksena on selvittää moniammatillisen tiimin näkemyksiä työllistämisen monipalvelukeskuksen kehittämisestä.

4.2 Aineiston keruu ja tutkimusmenetelmät

Aineiston keruun olen aloittanut tutustumalla sosiaalista työllistymistä käsitteleviin teoksiin. Kirjallisuuden avulla olen määritellyt tutkimuskysymykseni. Työskentelen kehitysvammahuollossa työ- ja toimintakeskuksen johtajana. Olen ollut virassa vuodesta 2004. Tuotamme päivä- ja työtoimintaa sekä avo- ja tuettua työtä. Asiakkaamme ovat pääosin kehitysvammaisia henkilöitä, mutta tuotamme palveluja myös mielenterveyskuntoutujille ja vammaisille henkilöille. Vuodesta 2002 lähtien kunnassa on suunniteltu sosiaalisen työllistämisen palveluiden jonkin asteista yhdistämistä. Aikaisemmat suunnitelmat koskivat lähinnä työaseman perustamista pienelle ryhmälle. Vuosien jälkeen alkuvuodesta 2011 pienimuotoinen yhdistyminen sai kunnan päättäjien taholta vihreää valoa. Tätä ennen olimme lukuisia kertoja kokoontuneet kuntouttavan työtoiminnan kanssa suunnittelemaan yhteistä toimintaa.

Vuonna 2010 kunta päätti siirtää palveluasumisessa olevia mielenterveyskuntoutujia omiin asuntoihin ja kehittää heille tukiverkostoa. Näiden palveluiden kehittämisessä nousivat jälleen esille työtoiminnan palvelut kunnassa. Mielenterveyskuntoutujien kotiuttaminen ja sen edullisuus verrattuna palveluasumiseen saivat sosiaalipalveluiden päättäjät kiinnostumaan myös sosiaalisesta työllistamisestä ja työtoiminnan kehittämisestä.

Työllistämisen monipalvelukeskuksen suunnittelu on aloitettu alkuvuodesta 2011. Tarkoituksena oli ensin yhdistää toimintaa pienimuotoisesti. Yhdistymistä suunniteltiin, jotta saataisiin kokemusta yhteistyöstä. Tämän toiminnan suunnittelutyöryhmään kuului sosiaalipalvelupäällikkö, joka toimi puheenjohtajana, kaksi työvalmentajaa tuetusta työstä, työ- ja toimintakeskuksen johtaja, kaksi aikuisten pajaohjaajaa kuntouttavasta työtoiminnasta, työvoimapalvelukeskuksen vastaava ohjaaja ja kaksi ohjaajaa sekä mielenterveyskuntoutujien kotikuntout-

taja ja palveluohjaaja. Näissä kokouksissa suunniteltiin toimintaa ja luotiin yhteisiä pelisääntöjä. Toimintatilan remontti valmistui keväällä 2011, jolloin toiminta pääsi käynnistymään. Toimin tuetun työn työvalmentajien esimiehenä, joten olin toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa kiinteästi mukana.

Uusien tilojen rakentaminen oli talousarvioissa suunniteltu vuodelle 2013, joten uuden toiminnan visiointi aloitettiin samalla, kun pienimuotoinen toiminta alkoi. Suunnitelmat kuitenkin muuttuivat loppuvuodesta 2011, kun uudistilat poistettiin investointilistalta. Monipalvelukeskuksen suunnitelmat saivat uuden suunnan. Vuoden 2012 aikana oli tarkoitus löytää korvaavaa tilaa uudisrakennuksen sijaan. Syksystä 2012 monipalvelukeskuksen suunnitteluryhmän kokoonpanoa vaihdettiin. Uuteen kokoonpanoon kuuluivat sosiaalipalvelupäällikkö, joka toimi edelleen puheenjohtajana, aikuissosiaalityön päällikkö, työvoiman palvelukeskuksen vastaava ohjaaja, työ- ja toimintakeskuksen johtaja sekä mielenterveyskuntoutujien palveluohjaaja. Toimin myös itse tässä ryhmässä. Suunnitelmaa lähdettiin toteuttamaan jo olemassa olevien toimintojen pohjalta, jossa uutena toimintana oli vain mielenterveyskuntoutujien työtoiminta. Keväällä 2013 valittiin monipalvelukeskukselle määräaikainen projektipäällikkö.

Monipalvelukeskuksen suunnittelutyöryhmä suunnitteli yhteisiä tutustumiskäyntejä jo toimiviin työllistämisen monipalvelukeskuksiin. Tutustumiskäynnit toteutettiin kesän ja syksyn aikana 2012. Kunnassa tehtiin kevään 2011 aikana työllisyyspoliittinen ohjelma, jossa käsiteltiin myös sosiaalista työllistymistä.

Tässä opinnäytetyössä käytetään etnografista tutkimusotetta, jossa tiedonkeruumenetelminä ovat havainnoiva osallisuus, jossa tehdään kenttämuistiinpanoja ja puolistrukturoitu lomakehaastattelu. Etnografialla tarkoitetaan ihmisistä kirjoittamista. Sen tarkoituksena on osallistuvan havainnoinnin avulla ymmärtää ja kuvata tutkittavaa yhteisöä ja ihmisryhmää. Etnograafiseen tutkimukseen kuuluu kiinteästi kenttätutkimusvaihe, jonka aikana tutkija tarkkailee kohdetta ja pyrkii ymmärtämään tapahtumien merkitystä osallisten näkökulmasta. Etnografisen tutkimuksen ominaisuuksia ovat voimakas halu tutkia sosiaalisen ilmiön luonnetta. Pyrkimyksenä on työskennellä strukturoimattoman aineiston kanssa ja tutkia pientä määrää tapauksia. Etnografisen aineiston analyysi sisältää julki tuodun tulkinnan inhimillisen käyttäytymisen merkityksestä. (Metsämuuronen 2005, 207-208.)

Etnografista tutkimusotetta voidaan soveltaa esimerkiksi, kun halutaan kuvata ja ymmärtää jonkun yhteisön toimintaa, sen ilmiösuhteita tai toiminnan organisoitumista. Tutkija voi tarkkailla, nauhoittaa tilanteita, haastatella tai keskustella tutkittavien kanssa. Näin hän pyrkii monella tavalla saamaan tietoa siitä, mitä on lähtenyt tutkimaan. Etnografinen tutkimus on parhaimmillaan pitkäkestoinen prosessi, joka sisältää uusia käännteitä ja oivalluksia. (Metsämuuronen 2005, 209.)

Havainnoivalla osallisuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija osallistuu tutkimukseen ja on myös toimijan roolissa. Tätä menetelmää käytetään erityisesti toimintatutkimuksissa. Todellisissa tarkkailutilanteissa tutkijan on vaikea olla täysin ulkopuolisena. Tutkijalla on myös oma moraalinen vastuu puuttua epäkohtiin tai vääryyksiin, joten tutkijan on tunnettava tutkimuksen kohteensa kuten sen moraalikoodisto, kieli ja toiminnot. Näin ollen hän voi tarkastella tilanteita kulttuurin omista lähtökohdista käsin. (Metsämuuronen 2001, 44-45.)

Havainnoivan osallisuuden kautta tutkija liittyy siihen, mitä on tekeillä. Tutkija saa paremmin selville, mikä on hyvää tai huonoa esimerkiksi tutkimansa yhteisön keskuudessa. Tutkija voi tutkia myös itselleen tuttua ympäristöä, mikä ei välttämättä ole turhaa, koska yhteiskunta ei ole niin staattinen eikä arkielämä suju niin kitkattomasti, ettei yksilöiden tarvitsisi joskus tarkistaa itsestäänselvyyksien pitävyyttä. Jokaisen sukupolven on omalta osaltaan tarkistettava aika ajoin, mikä on kulloinkin hyvä ja mielekäs elämä. (Alasuutari 2001, 75-76.)

Tiedonkeruumenetelmiin tässä tutkimuksessa kuuluu osana myös moniammatillisen tiimin haastatteleminen lomakehaastattelulla. Lomakehaastattelulla on tarkoitus selvittää monipalvelukeskuksen tilojen käyttöä, organisaatiota, synergiaa, muutoksia työnkuvissa sekä asiakasryhmien yhteistyötä ja toimintaa. Käytän tässä tutkimuksessa puolistrukturoitua lomakehaastattelua. Hirsjärven ja Hurmeen (2004, 47) mukaan puolistrukturoidussa haastatteluissa kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastauksia ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin, vaan kysymyksiin vastaavat henkilöt voivat vastata omin sanoin. Heidän mukaansa tälle menetelmälle on ominaista, että jokin haastattelun näkökanta on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. Puolistrukturoitu lomakehaastattelu sopii hyvin silloin, kun aihe on arka tai intiimi ja selvitetään heikosti tiedostettuja asioita, arvostuksia, ihanteita ja perusteluja (Metsämuuronen 2001, 42).

4.3 Aineiston analysointi

Tässä laadullisessa toimintatutkimuksessa analysointimenetelmänä käytetään sisällönanalyysiä ja lomakehaastattelun analyysin selkiyttämiseksi käsitekarttaa. Tuomen ja Sarajärven (2002, 93-94) mukaan sisällönanalyysiä voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Heidän mukaansa sisällönanalyysillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä väljänä teoreettisena kehyksenä. Metsämuuronen (2001, 53-54) mukaan sisällönanalyysi voidaan jakaa vaiheisiin, joihin kuuluu tutkijan herkistyminen, aineiston sisäistäminen ja teoretisointi, aineiston luokittelu keskeisimpiin teemoihin, tutkimustehtävän täsmennys, ilmiöiden esiintymistiheyden toteaminen, saatujen luokkien puoltaminen ja horjuttaminen aineiston avulla sekä johtopäätökset ja tulkinta.

Aineiston sisällöllistä analyysiä voidaan helpottaa tekemällä esimerkiksi käsitekartta. Tällaisen kartan etuna on, että tutkija voi sen avulla hahmottaa suuren kokonaisuuden ja sen kaikki osat yhtä aikaa. Käsitekartta selkiyttää eri osien välisiä suhteita ja toisaalta se nostaa esiin oleelliset ja epäoleelliset seikat tutkimusaineistosta. Siinä voidaan esimerkiksi lomakehaastattelun tekstin perusteella luoda kaikista kysymyksistä käsitekartta, jossa lauseet muutetaan käsitekartan muotoon. (Metsämuuronen 2001, 54-55.)

Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu, että se etenee spiraalimaisesti ja reflektointia tehdään jatkuvasti. Toimintatutkimusta luonnehditaan tutkimusotteeksi, jossa tutkija pyrkii käyttämään uutta tietoa tutkimisen kohteena olevan käytännön kehittämiseen. Toimintatutkimuksen etenemistä kuvataan spiraalimaisesti eteneväksi kehittämiseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimukseen kuuluvien suunnittelu-, toiminta-, havainnointi- ja reflektointivaiheiden toteuttamisesta muodostuvat kehittämistä eteenpäin vievät kehät seuraavat toisiaan. (Viinamäki & Saari 2007, 122-123.)

Toimintatutkimuksella voidaan suuntautua inhimillisten ja sosiaalisten ongelmien ratkaisuun. Tutkimus lähtee liikkeelle siitä, että tieteellisen tutkimuksen avulla on mahdollista tuottaa reflektiota yksilön, ryhmän tai organisaation tilanteesta. Tutkimusta arvioidaan ja mietitään mahdollisia vaihtoehtoja. Käytännössä tämä tarkoittaa erilaisia yhteistoiminnan muotoja. Niille on tyypillistä se, että refleksiivisessä tarkastelussa tutkimukseen osallistuville itselleen muodostuu valintatilanne. Tällä tarkoitetaan sitä, että osallistujat voivat yhdessä päättää tietyn ongelman ratkaisusta. (Kuusela 2005, 69.)

4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Toimin tässä tutkimuksessa osallistuvana havainnoijana, joten omat näkemykseni vaikuttavat siihen, mitä tutkitaan tutkimuskysymysten valossa. Vastaavasti muut ihmiset voivat muuttaa ennakkokäsityksiään tutkittavasta aiheesta. Toimintatutkimuksessa pitäisi pystyä kuvaamaan se, mikä on konteksti, mitkä mekanismit ja mitkä vaikutukset. Kyseessä on tutkimus, joka tapahtuu ja kehittyy toiminnan mukana. Toimintatutkimuksen syklinen tarkastelu mahdollistaa sen, että rakenteiden, toiminnan ja muutoksen suhteet voidaan nähdä uusin silmin. Tutkimuksen toimijat ovat vuorovaikutuksessa keskenään, tulkitsevat olosuhteita, muodostavat näkemyksiä ja sen pohjalta mahdollisesti uusivat käytäntöjä tai kehittävät niitä. (Kuusela 2005, 76-78.)

Tutkimuksen ja etiikan yhteys on kahdenlainen toisaalta tulokset vaikuttavat eettisiin ratkaisuihin ja toisaalta eettiset kannat vaikuttavat tutkijan tekemiin ratkaisuihin (Tuomi, Sarajärvi 2002, 122). Viinamäen ja Saaren (2007, 11) mukaan tutkimuksen eettisyys on paljon enemmän ja vaativampaa kuin puhtaasti tieteellisyyden kriteerien täyttämistä. Heidän mukaansa

eettisyys eriytyy eri näkökulmiin, jossa lähtökohtana on tiedonintressin etiikka. Etiikka sisältää tutkimusaiheen valinnan, sen teoreettisen ankkuroimisen, tutkimuksen rajaukset ja tutkimuskysymysten asettamisen (Viinamäki, Saari 2007, 11).

Tutkimuksessa pyritään aina arvioimaan sen luotettavuutta, koska pyritään välttämään virheitä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta arvioidaan usein kokonaisuutena, jolloin sen sisäinen johdonmukaisuus korostuu. Luotettavuutta arvioitaessa on tärkeää huomioida tutkimuksen kohde ja sen tarkoitus, miksi tutkimusta tehdään, miten aineistonkeruu on onnistunut, millä perusteella tutkimuksen tiedonantajat valittiin, millainen on tutkijan ja tiedonantajien suhde, tutkimuksen kesto, miten aineisto on analysoitu ja miten tutkimus on raportoitu. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 131-138.)

5 Tutkimustulokset

Tutkimustulokset on esitetty teemoittain ja ne on kerätty kenttämuistiinpanoista, suunnittelutyöryhmien muistioista, kehittämispäivän ryhmätöiden tuloksista ja puolistrukturoidun lomakehaastattelun vastauksista. Teemoina ovat monipalvelukeskuksen tilat ja niiden käyttö, synergia, mahdolliset muutokset toimenkuvissa, eri asiakasryhmien yhteistyö ja toiminta sekä monipalvelukeskuksen organisaatio.

Sosiaalipalveluiden yhteistä kehittämispäivää vietettiin syyskuussa 2012. Ryhmään kuuluivat kehitysvammahuollon henkilöstöä asumispalveluista, sosiaalityöstä ja työtoiminnoista, työvoiman palvelukeskuksen henkilöstö, monipalvelukeskuksen projektipäällikkö, aikuissosiaalityöstä sosiaalityöntekijät, aikuissosiaalityön päällikkö, etuuskäsittelijät ja velkaneuvoja sekä mielenterveyskuntoutujien toiminnasta vastaavat henkilöt ja vammaishuollon työntekijät sekä vetäjänä sosiaalipalvelupäällikkö, joka toimii kaikkien osallistujien esimiehenä.

Monipalvelukeskuksen suunnittelutyöryhmässä, johon kuuluivat puheenjohtajana toimiva sosiaalipalvelupäällikkö, työvoiman palvelukeskuksen vastaava ohjaaja, aikuissosiaalityön päällikkö, mielenterveyskuntoutujien palveluohjaaja ja minä työ- ja toimintakeskuksen johtaja, suunniteltiin kehittämispäivän ryhmätö. Henkilöt jaettiin satunnaisessa järjestyksessä viiteen eri ryhmään ja heille annettiin aiheeksi tulevaa monipalvelukeskusta koskevat eri teemat. Jokaisesta teemasta piti arvioida sen uhat ja mahdollisuudet. Teemat noudattivat samaa aihepiiriä puolistrukturoidun lomakehaastattelun kanssa. Itse toimin yhtenä ryhmätöiden suunnittelijana, tulosten puhtaaksikirjoittajana ja analysoijana.

Puolistrukturoidun lomakehaastattelun toteutin keväällä 2013 ennen muuttoa yhteisiin tiloihin. Ennen toteutusta lomakehaastattelun sisällön tarkisti ja hyväksyi monipalvelukeskuksen

suunnitteluryhmä. Lomaketta testattiin myös koekäyttäjillä ennen toteutusta. Sisältö noudattaa samaa linjaa kehittämispäivän ryhmitöiden ja suunnitteluryhmän muistioiden kanssa. Väittämiin on nostettu monia ryhmitöissä esiin nousseita seikkoja.

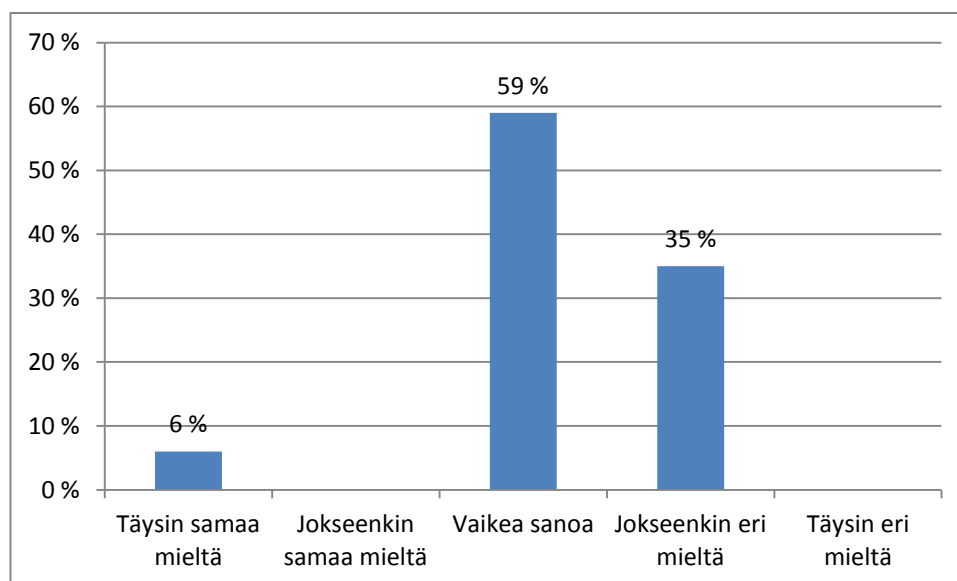
Kyselyyn osallistui 23 henkilöä, joista 17 vastasi kyselyyn. Vastaajaryhmät koostuivat kehitysvammahuollon työ- ja päivätoimintojen henkilöstöstä, tuetun työn työvalmentajista, mielen-terveyskuntoutujien kotikuntouttajista ja palveluohjaajasta sekä aikuissosiaalityön päälliköistä, monipalvelukeskuksen projektipäälliköistä ja työllisyyspalveluiden henkilöstöstä. Kyselylomakkeessa oli sekä valmiita väittämiä että avoimia kysymyksiä. Valmiisiin väittämiin vastattiin Likertin asteikon mukaan, jossa vaihtoehtoina olivat täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, vaikea sanoa, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä.

Tutkimustulokset esitetään osa pylväskaavioilla ja osa kirjallisessa muodossa. Pylväskaavioilla esitetään osa puolistrukturoidun kyselylomakkeen valmiista väittämistä.

Valitsin pylväskaaviot niiden hyvän luettavuuden takia. Lomakkeen avoimet kysymykset sekä ryhmätyön tulokset että kenttämuistiinpanot esitetään kirjallisessa muodossa.

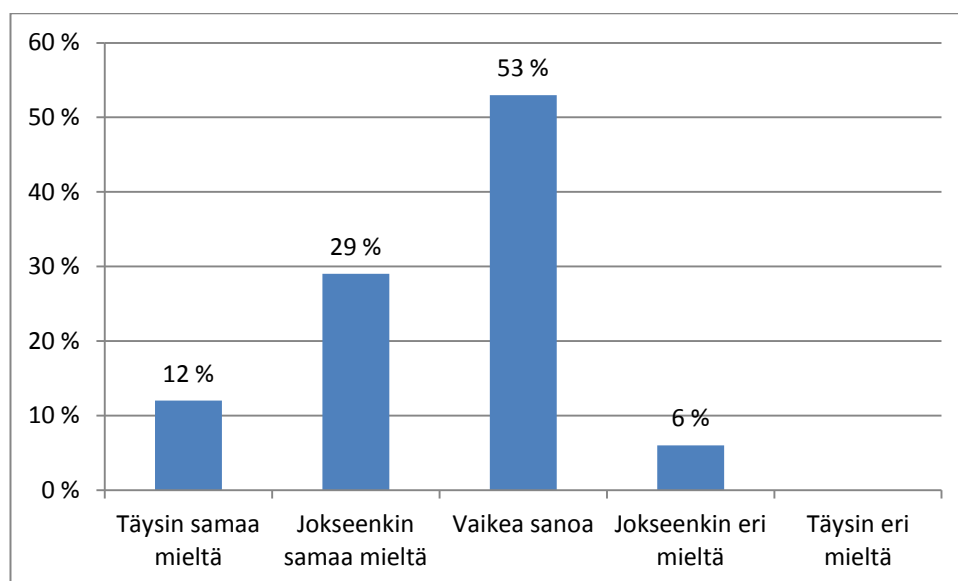
5.1 Monipalvelukeskuksen tilat ja niiden käyttö

Lomakehaastattelun ”Monipalvelukeskuksen tilat ja niiden käyttö” -osio sisälsi yhdeksän valmiita väittämää ja kaksi avointa kysymystä. Osa väittämien tuloksista on esitetty kaaviomuodossa. Vastaajista vain 6 % oli sitä mieltä, että tilat ovat riittävät, toimivat ja esteettömät (kuvio 1).



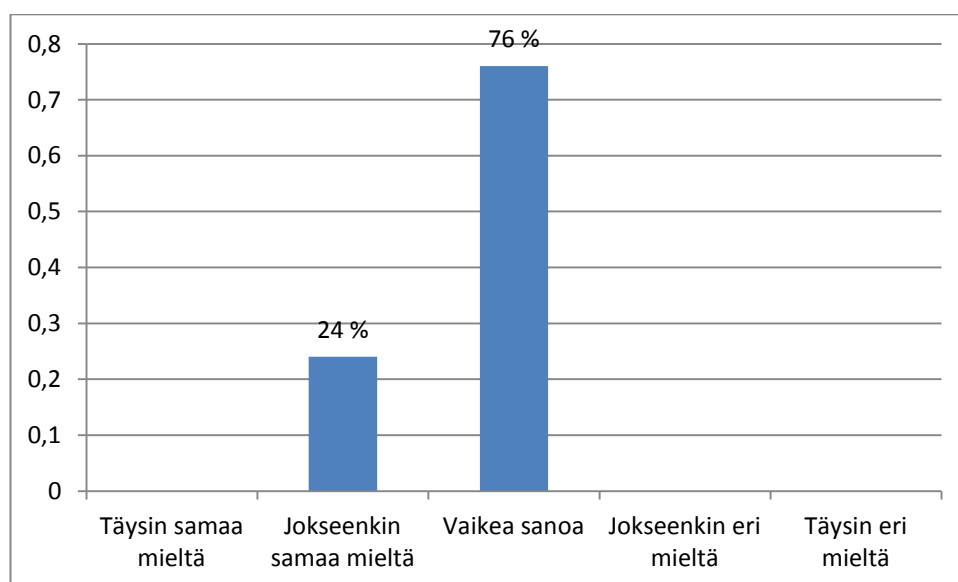
Kuvio 1: Tilat ovat riittävät, toimivat ja esteettömät

Useimpien vastaajien oli vaikea vastata kysymykseen keittiön ja wc-tilojen sopivuudesta toimintaan (kuvio 2).



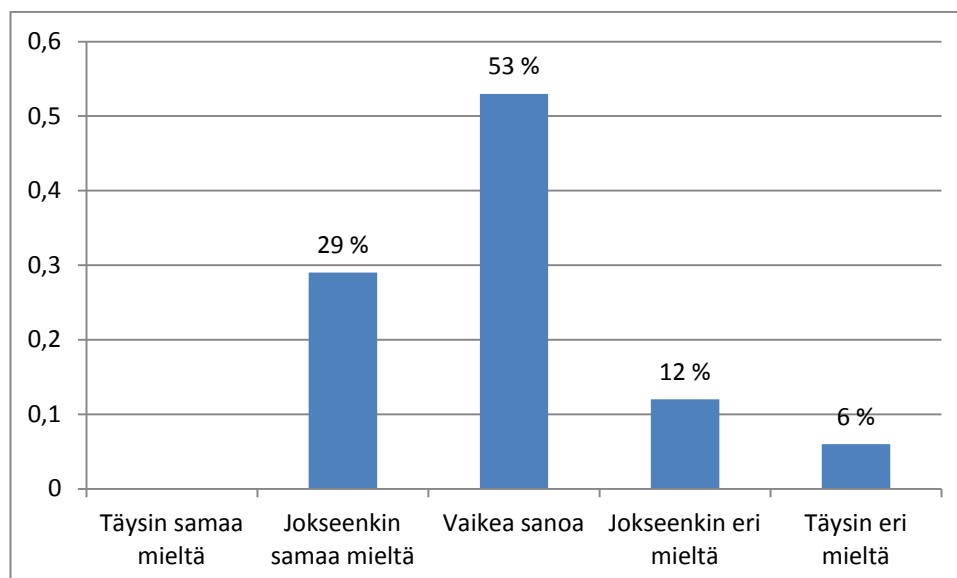
Kuvio 2: Keittiöstä ja wc-tiloista saadaan toimintaan sopivat

Varastotilojen riittävydestä 76 % vastaajista ilmoitti vastaamisen olevan vaikeaa (kuvio 3).



Kuvio 3: Varastotilat ovat riittävät

Toimistotilojen riittävydestä oltiin selkeästi eri mieltä. Vastaajista 53 % ilmoitti kuitenkin vastaamisen vaikeaksi (kuvio 4).



Kuvio 4: Toimistotilat ovat riittävät

Vastaajista 64 % oli täysin samaa mieltä siitä, että avokonttori ei ole hyvä ratkaisu, 18 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja 18 % vastaajista ilmoitti vastaamisen vaikeaksi. Vastaajista 35 % oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että kaikki toimijat saadaan mahtumaan saman katon alle. 35 % vastaajista ilmaisi vastaamisen vaikeaksi ja 24 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä sekä 6 % vastaajista oli täysin eri mieltä saman katon alle mahtumisesta.

Alkon läheisyyden haittavaikutuksista vastaajista 41 % oli jokseenkin samaa mieltä, 29 % vastaajista kertoi vastaamisen vaikeaksi ja 24 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä sekä 6 % vastaajista oli täysin eri mieltä. 12 % vastaajista oli sitä mieltä, että kodikkuus kärsii tilojen vaihtuessa. 58 % vastaajista oli asiasta jokseenkin samaa mieltä, 6 % vastaajista ilmoitti vastaamisen vaikeaksi ja 18 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä sekä 6 % vastaajista oli täysin eri mieltä.

12 % vastaajista oli sitä mieltä, että laitosmaisuus lisääntyy. 46 % vastaajista oli asiasta jokseenkin samaa mieltä, 18 % vastaajista kertoi vastaamisen vaikeaksi ja 18 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä sekä 6 % vastaajista oli täysin eri mieltä.

Tiloihin liittyvät vastaukset olivat selkeästi melko vaikeita. Suurin osa vastaajista koki vastaamisen vaikeaksi. Tämä johtunee varmasti siitä, että kyselyn tekovaiheessa osa vastaajista ei ollut kunnolla päässyt tutustumaan tiloihin ja siitä, että ennen todellista muuttoa ja toiminnan aloittamista on vaikea arvioida silmämääräisesti tilojen sopivuutta. Tätä selittänee myös se, että suunnitelmat siitä, ketkä työntekijät ja mitkä asiakasryhmät muuttavat, muutettiin useaan kertaan.

Monipalvelukeskuksen tilojen käytön suunnittelu herätti laajaa kiinnostusta. Aineiston mukaan tiloja tarvitaan työtoimintaan, erilaisiin ryhmätoimintoihin, toimistokäyttöön, asiakasvastaanottoon, koulutusten järjestämiseen ja tavaroiden varastointiin sekä asiakkaiden päivittäisten toimintojen järjestämiseen. Työtoimintatiloja tarvitaan esimerkiksi askartelun, käsityöiden, alihankintatöiden, asiakkaiden rentoutuksen, kalustekorjauksen ja huonekalujen entisöinnin järjestämiseen. Toimistotiloja tarvitaan sekä henkilökunnan työtehtäville että asiakasvastaanottoon. Erilaisten koulutusten järjestämiseen tarvitaan omaa vapaata kokoustilaa. Asiakkaiden päivittäisten toimintojen järjestämiseen tarvitaan keittiö- ja ruokailutilaa, riittävästi wc-tiloja, hoitotila sekä taukotiloja. Erityisen tärkeänä pidettiin keittiön opetustilaa, jossa voidaan harjoitella asiakkaiden kanssa ruoanvalmistusta.

”Toimintamme tarvitsee ehdottomasti opetus / ohjauskeittiön. Kaikkien asiakkaiden kuntoutumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää hallita jonkin asteisia keittiö ja kodinhoitotöitä. Ilman niitä ei itsenäisestä asumisesta ja elämisestä tule mitään”. (ote lomakehaastattelusta)

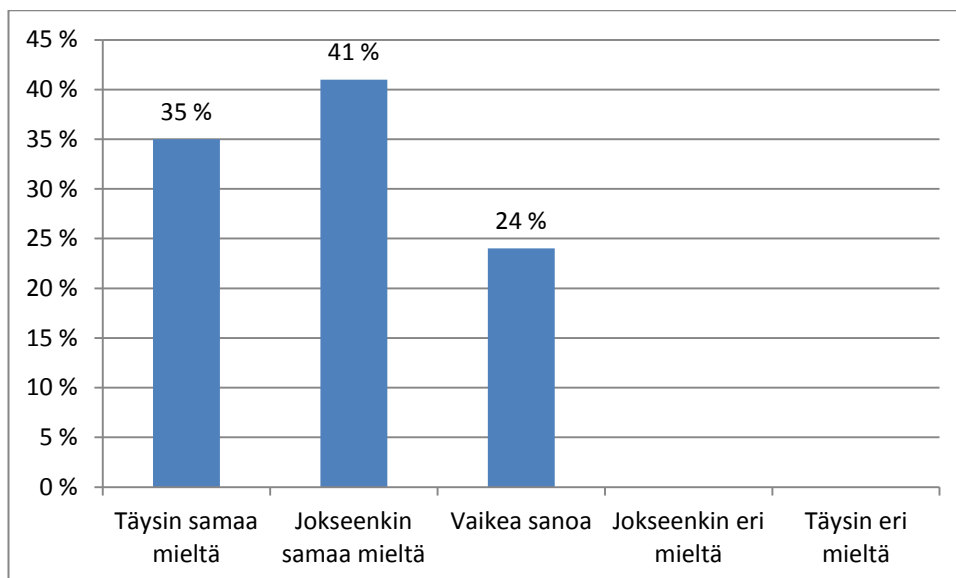
Tilojen riittävyys huolestutti useaa vastaajaa. Riittävätkö wc- ja keittiötilat kaikille? Miten toimistotilat saadaan riittämään? Saadaanko tiloista kodikkaat, toimivat? Näihin edellä mainittuihin kysymyksiin haettiin vastausta useammasta kyselylomakkeesta. Kyselyn vastausvaiheessa osa vastaajista oli nähnyt tiloista vain piirustukset tai käyneet vain kerran uudistettavissa tiloissa, mikä vaikeutti vastaamista. Hallitilan suunnittelusta ja toiminnallisesta toteutuksesta kannettiin huolta. Tilojen järkevä muunneltavuus nousi myös esiin useammassa vastauksessa.

”Tilojen tulisi olla muunneltavat. Toiminta vaatii paja tilaa asiakkaille. Tilaa jossa voisi tehdä isojakin hommia. Keittiö olisi hyvä olla niin iso, että voisi hyödyntää asiakkaiden kanssa. Ryhmätilaa jossa voisi pitää erilaisia keskusteluryhmiä. Toimistohuoneita tarpeeksi koska täytyy pystyä ottamaan asiakkaita vastaan”. (ote lomakehaastattelusta)

5.2 Synergia

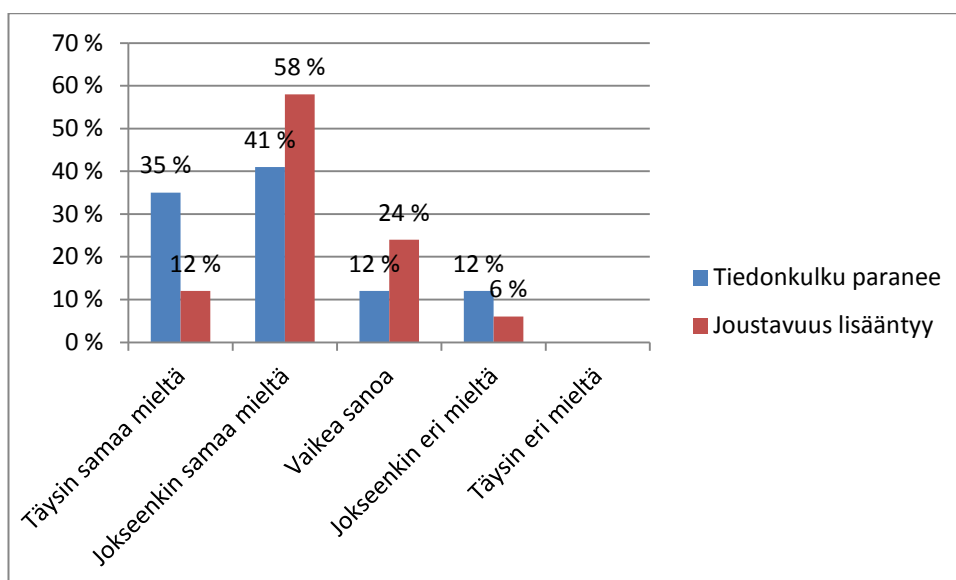
Synergialla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa todellista etua, jota saadaan kun, yhdistetään useampi yksikkö, sen henkilöstö ja asiakkaat yhdeksi isoksi työllistymisen monipalvelukeskukseksi. Yhdistymisen oletetaan lisäävän taloudellista etua, henkilöstön voimavaroja ja asiakkaille parempia palveluja. Lomakehaastattelun ”Synergia” -osio sisälsi yksitoista valmista väittämää ja yhden avoimen kysymyksen. Osa väittämien tuloksista on esitetty kaaviomuodossa.

Vastaajista 35 % oli täysin samaa mieltä siitä, että yhdessä toimiminen vähentää ennakkoluuloja (kuvio 5).



Kuvio 5: Yhdessä toimiminen vähentää ennakkoluuloja

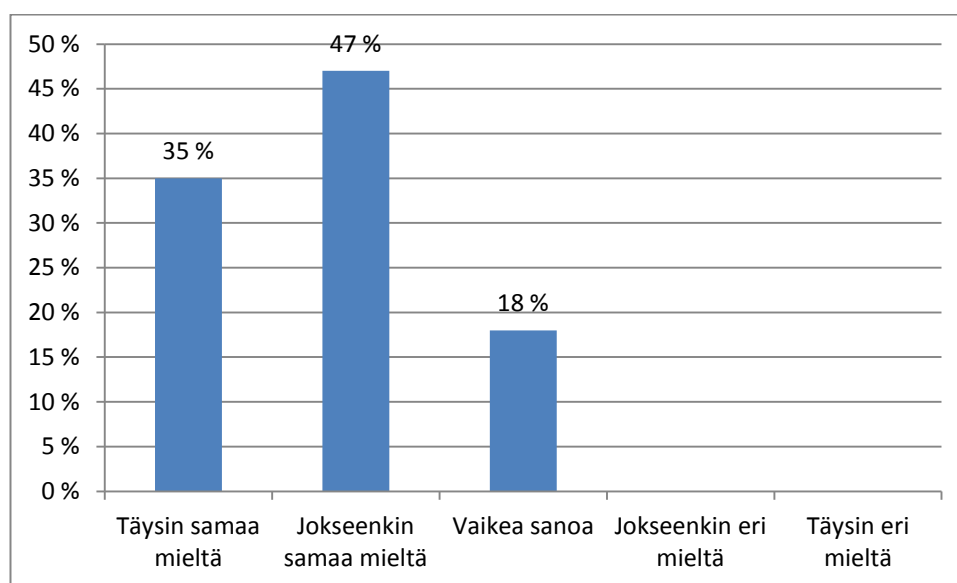
Vastaajista 35 % oli täysin samaa mieltä ja 41 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että tiedonkulku paranee (kuvio 6). Joustavuuden lisääntymisestä vastaajista 12 % oli täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä oli 58 % vastaajista (kuvio 6).



Kuvio 6: Tiedonkulku paranee ja joustavuus lisääntyy

Tiedonkulun odotetaan siis paranevan enemmän kuin joustavuuden lisääntyvän. Tiedonkulkua on vaikea mitata, ja siihen sisällytetään usein liikaa odotuksia. Yleensä organisaation tiedonkulussa on aina parantamisen varaa. Tässä tapauksessa se varmasti lisääntyy konkreettisesti, kun toiminta siirtyy saman katon alle useasta eri toimipisteestä. Työntekijän näkökulmasta tiedonkulun paraneminen on usein ulkoista, ja riippuu paljolti johtamisesta ja organisaatiokenteesta. Sen sijaan joustavuutta voivat lisätä ainoastaan yksittäiset työntekijät.

Vastaajista 35 % oli täysin samaa mieltä siitä, että ideat voidaan jakaa ja hyödyntää paremmin (kuvio 7).

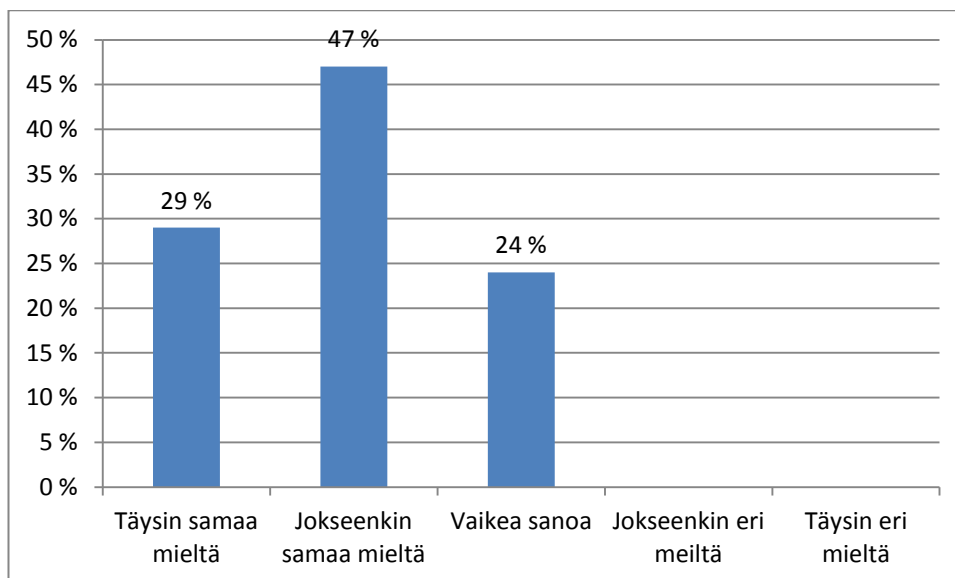


Kuvio 7: Ideat voidaan jakaa ja hyödyntää paremmin

Vastaajista 6 % oli täysin samaa mieltä siitä, että vanhoista rutiineista päästään eroon, 64 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä, 18 % vastaajista kertoi vastaamisen vaikeaksi ja 12 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Vastaajista 12 % oli täysin samaa mieltä ja 58 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että yhden luukun periaate parantaa palveluja. 24 % vastaajista ilmoitti vastaamisen vaikeaksi ja 6 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä.

Vastaajista 18 % oli täysin samaa mieltä ja 64 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että laajempi ammatillinen kirjo vahvistaa kykyä kohdata asiakkaiden ongelmia. Vastaajista 18 % kertoi vastaamisen vaikeaksi. Vastaajista 53 % oli täysin samaa mieltä ja 41 % jokseenkin samaa mieltä yhteistyön kasvottomuuden vähentymisestä, kun ollaan samassa paikassa. Vastaajista 6 % ilmaisi vastaamisen vaikeaksi.

Yhdessä toimimisesta, jolla saadaan enemmän näkyvyyttä kunnan sisällä ja sen ulkopuolella vastaajista 29 % oli täysin samaa mieltä ja 47 % jokseenkin samaa mieltä (kuvio 8).



Kuvio 8: Yhdessä toimiminen antaa enemmän näkyvyyttä

Vastaajista 6 % oli täysin samaa mieltä ja 41 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että asiakkaan ääni saadaan paremmin kuuluviin. 41 % vastaajista kertoi vastaamisen vaikeaksi ja 12 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Avoimuuden ja keskustelevan toimintakulttuurin lisääntymisestä vastaajista 6 % oli täysin samaa mieltä ja 35 % jokseenkin samaa mieltä. 59 % vastaajista ilmoitti vastaamisen vaikeaksi.

Suurin osa vastaajista oli pääsääntöisesti sitä mieltä, että yhdessä toimiminen vähentää ennakkoluuloja, tiedonkulku paranee, joustavuus lisääntyy, ideoita voidaan jakaa paremmin ja vanhoista rutiineista päästään eroon. Osa vastaajista kuitenkin epäili, että tiedonkulku saattaa kuitenkin jopa heikentyä, jos työntekijät jakavat tietoa vain omassa pienissä ryhmissään. Vastaajat kokivat myös haasteelliseksi oman asemansa mahdollisen heikentymisen ja vaikutusmahdollisuuksien kaventumisen. Yhteistyö nähtiin kuitenkin enemmän voimavarana kuin haittana.

”Jos antaudumme yhteistyölle kaikki ”hyvä” on mahdollista. Vaatii sitoutumista ja yhteistä päämäärää”. (ote lomakehaastattelusta)

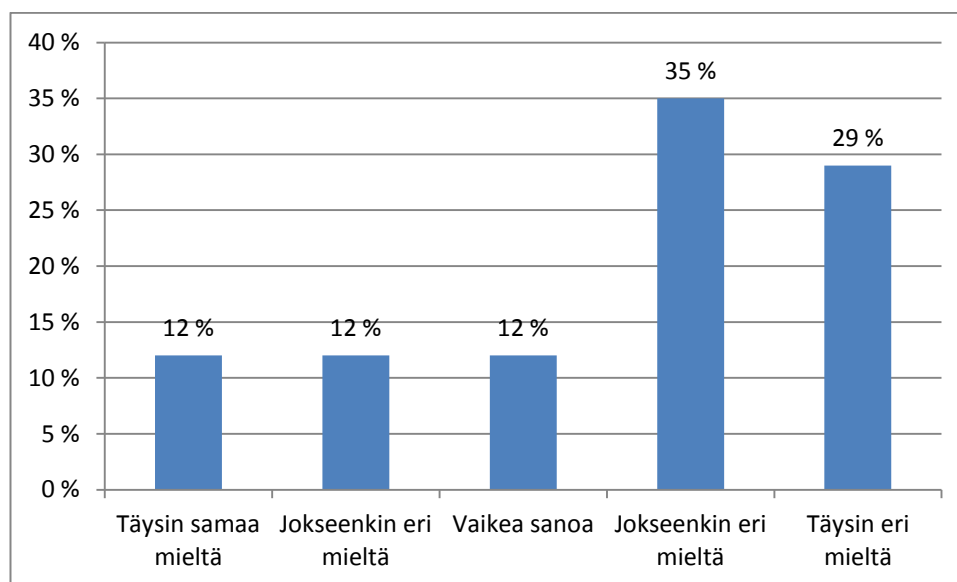
Yhdistymisen koettiin vähentävän organisaation haavoittuvuutta, esimerkiksi henkilökunnan sairaustapauksissa. Yhdistyminen parantaisi myös monen vastaajan mielestä erilaisuuden kohtaamista ja tämä edesauttaisi ennakkoluulojen vähentymistä. Esimerkiksi kehitysvammaisten

työ- ja päivätoiminnot ovat olleet vieraita monelle ammattiryhmälle. Yhdistyminen tekee toimintaa näkyvämmäksi niin kunnan työntekijöille kuin sen asukkaillekin. Asiakkaiden palvelut paranevat, kun työllistymisen palvelut saadaan yhdestä paikasta. Uhkakuvina nähtiin toimintakulttuurin erilaisuudet. Synergiahyödyt herättivät myös monia pelkoja, esimerkiksi miten muutosvastarinnan kanssa pärjätään. Hyväksytäänkö minun tapani toimia? Miten kritiikkiä omasta työstä otetaan vastaan?

5.3 Mahdolliset muutokset työkuivissa

Lomakehaastattelun ”Mahdolliset muutokset työkuivissa” - osio sisälsi yhdeksän valmista väittämää ja kaksi avointa kysymystä. Osa väittämien tuloksista on esitetty kaaviomuodossa.

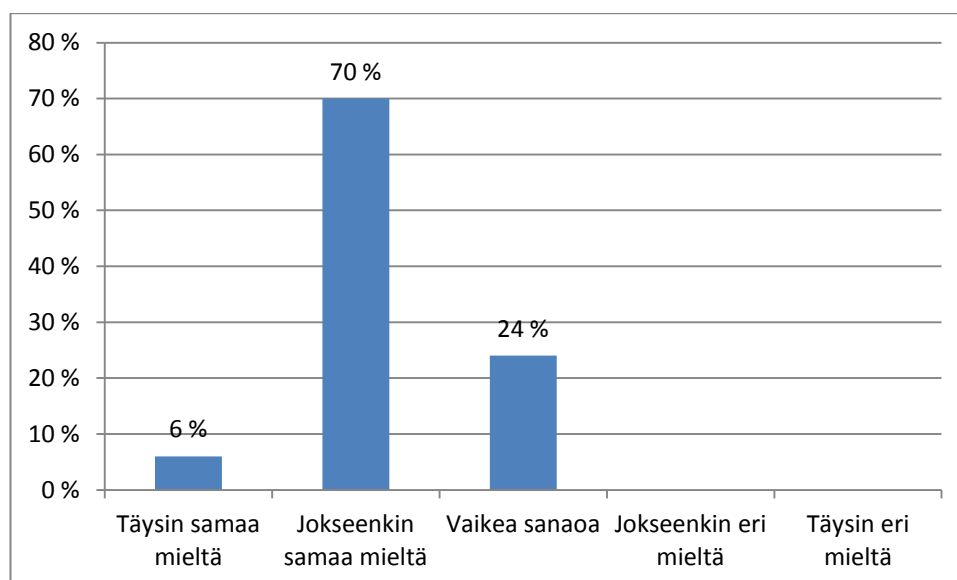
Työnkuvan muuttuminen pelotti 12 % vastaajista. Toisaalta 29 % vastaajista ilmoitti, että se ei pelota (kuvio 9). Vastauksissa oli suurta hajontaa.



Kuvio 9: Työnkuvani muuttuminen pelottaa

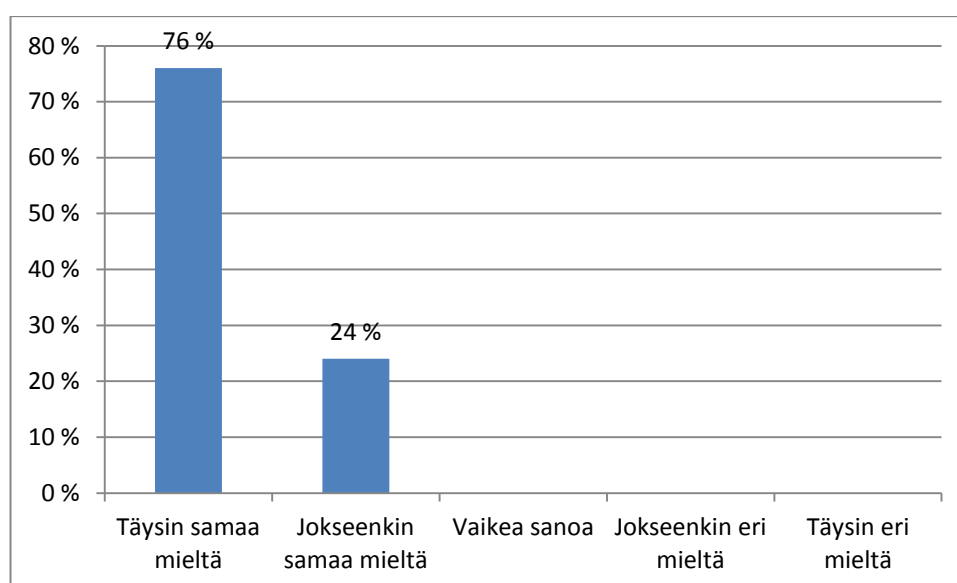
Vastaajista 41 % oli täysin samaa mieltä ja 47 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että työkuivien muuttuminen ei saa olla itsetarkoitus. 12 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Työnkuvan muutoksen vastustamisesta täysin samaa mieltä oli 12 % vastaajista. 18 % vastaajista kertoi vastaamisen vaikeaksi ja 58 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä sekä täysin eri mieltä oli 12 % vastaajista. Työnkulttuurien erilaisuudesta ja niiden yhteensovittamisesta vastaajista 35 % ilmaisi vastaamisen vaikeaksi. Vastaajista 47 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä ja 18 % täysin eri mieltä.

Vastaajista 65 % oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnkuvien muutoksilla karsitaan päällekkäisiä toimintoja. Vastaajista 29 % kertoi vastaamisen olevan vaikeaa ja 6 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Vastaajista 70 % oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnkuvien laajentuminen on hyvä asia (kuvio 10).



Kuvio 10: Työnkuvien laajentuminen on hyvä asia

Uusien innovaatioiden vastaanottamisesta täysin samaa mieltä oli 35 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 53 % vastaajista. 12 % vastaajista ilmaisi vastaamisen vaikeaksi. Valta osa vastaajista oli halukkaita kehittämään omaa osaamista (kuvio 11).



Kuvio 11: Olet valmis kehittämään omaa osaamistasi

41 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 35 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnkuvien laajentuminen lisää työntekijän kokonaiskuvaa asiakkaille annettavista palveluista. Vastaajista 23 % ilmoitti vastaamisen vaikeaksi.

Työnkuvien muuttuminen herätti vastaajissa eriäviä mielipiteitä. Vastaukset olivat hyvin erilaisia. Osaa vastaajista työnkuvan muuttuminen pelotti paljon ja osaa vähemmän. Suurin osa vastaajista kuitenkin ilmoitti pohtivansa asiaa ja se herätti monia avoimia kysymyksiä. Vastaajien mielestä muutokset yleensä jännittävät, aiheuttavat pelkoa ja vastarintaa. Epävarmuutta aiheutti se, ettei oikein ole vielä selvillä oma työnkuva ja toimipiste, jossa tulee työskentelemään. Työnkuvien muuttuminen vaatii kaikilta työyhteisön jäseniltä joustavuutta ja sopeutumiskykyä. Useimmiten lopputulos on positiivinen, jos muutokseen uskalletaan lähteä mukaan.

”Muutos on tietyllä tapaa hyvä juttu, se tuo uusia ”tuulia”, mahdollisuuksia, näkökulmia ja mahdollisesti myös ”työn imua” lisää, mutta tällä hetkellä kun tulevasta ei ole niin varmaa tietoa niin työnkuvan muutos hieman ahdistaa. Tavallaan ”pelottaa” että sitten tehdään vaan sitä tiettyä juttua esim. alihankintaa tms. mutta käytäntö ja aika sen sitten näyttää. Niin ja pidän tämän hetkestä, monipuolisesta työstä, mutta olen valmis ”hyppäämään” uusiin mahdollisuuksiin ja luomaan ja kehittämään uutta toimintaa. Toivon, että henkilökuntaa riittää tarpeeksi ihan siihen normaaliin asiakas työhön, kun tuntuu että hoidetaan niin monet asiat itse”. (ote lomakehaastattelusta)

Yleisesti työkuultuurien yhdistäminen mietitytti monia vastaajia. Mahdollisuutena kuitenkin nähtiin esimerkiksi työnkuvien laajenemisen, päällekkäisten toimintojen karsimisen ja yleisesti sen, että yksittäisen työntekijän kokonaiskuva ja ammatillinen osaaminen mahdollisesti laajenee. Verkostoituminen ja erilaiset ammatilliset tiimit nähtiin myös mahdollisuutena. Aineistossa on käsitelty myös hyviä käytänteitä. Jokaisen työntekijän nykyisessä työssä on jotakin siirtämisen arvoista, eikä kaikkea tarvitse aina muuttaa. Asioiden ja tekemisen suunnittelua kirjallisesti ja monipuolisen viikkosuunnitelman laatimista pidettiin hyvinä käytäntöinä, samoin monipuolisen toiminnan takaamista asiakkaille ja sujuvaa yhteistyötä lähiverkostojen kanssa koettiin hyväksi käytännöksi, jota voisi jakaa toisten kanssa. Oman ammattitaidon ja tiedon jakamista pidettiin myös hyvänä käytäntönä.

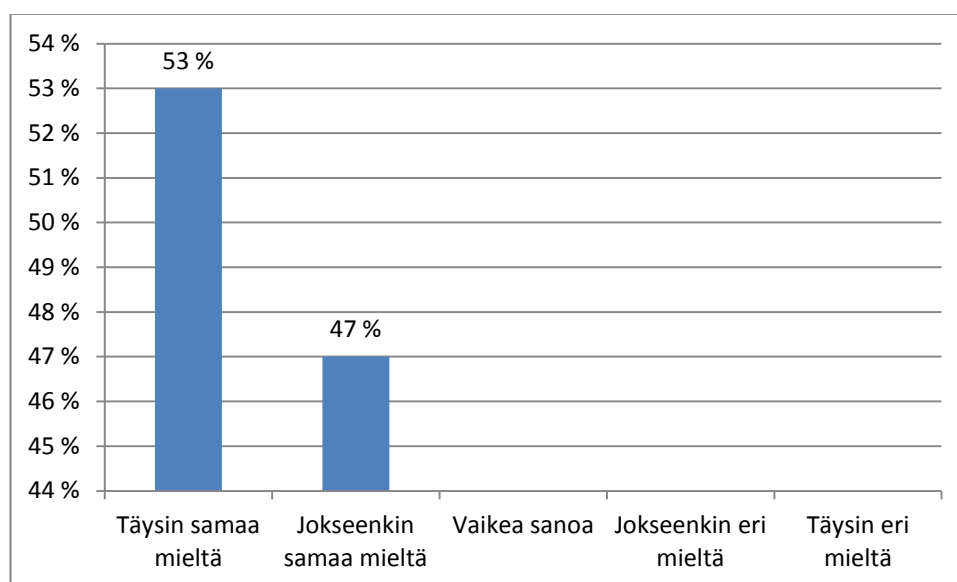
”Asiakkaiden ”kuunteleminen” mahdollisuuksien mukaan. Iloisen ilmapiirin luominen, hauskan pito työn lomassa, jotta työpaikka olisi hyvä oppimisympäristö asiakkaille. Pienryhmätoimintoja isojen ryhmien rinnalle (liikuta, rentoutus, ulkoilu, asiointi, akateemisia taitoja ja yhteiskunnallisten valmiuksien op-

pimistä, ”voimaannuttavien” kokemusten luomista)”. (ote lomakehaastattelusta

5.4 Eri asiakasryhmien yhteistyö ja toiminta

Lomakehaastattelun ”Eri asiakasryhmien yhteistyö ja toiminta” -osio sisälsi kahdeksan valmista väittämää ja kaksi avointa kysymystä. Osa väittämien tuloksista on esitetty kaaviomuodossa.

Vastaajista 65 % oli täysin samaa mieltä ja 35 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että alihankintatyötä voidaan monipuolistaa ja vastaanottaa enemmän. Monipalvelukeskuksen toivotaan luovan uusia työtilaisuuksia asiakkaille (kuvio 12).



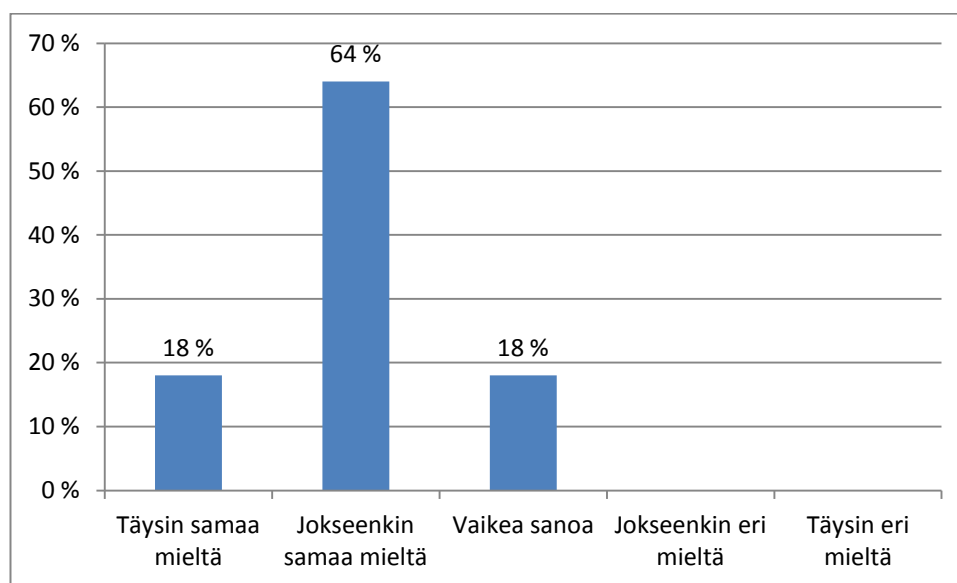
Kuvio 12: Talo voi luoda uusia työtilaisuuksia asiakkaille

Vastaajista 41 % oli täysin samaa mieltä ja 47 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että asiakkaiden työ- ja päivätoiminnot monipuolistuvat yhteistyöllä. 12 % vastaajista kertoi vastaamisen vaikeaksi. Erilaisuuden kohtaaminen helpottuu kaikilla asiakasryhmillä, vastaajista 12 % oli täysin samaa mieltä ja 47 % jokseenkin samaa mieltä. 35 % vastaajista ilmoitti vastaamisen vaikeaksi ja 6 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä.

Käytösongelmien lisääntymisestä 12 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 64 % jokseenkin samaa mieltä. 6 % vastaajista ilmaisi vastaamisen vaikeaksi ja 18 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Asiakkaiden oman statuksen laskusta, kun heidät yhdistetään muihin asiakkaisiin,

täysin samaa mieltä oli 24 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 24 % vastaajista. 40 % kertoi vastaamisen vaikeaksi ja 12 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä.

Päihde ja huumeongelmien lisääntymisestä täysin samaa mieltä oli 6 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 52 % vastaajista. 24 % vastaajista ilmaisi vastaamisen vaikeaksi ja 18 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Mallioppimisen toiminnasta sekä hyvässä että pahassa oltiin melko samaa mieltä (kuvio 13).



Kuvio 13: Mallioppiminen toimii sekä hyvässä että pahassa

Monipalvelukeskuksen toiminnasta toivottiin kaikille ryhmille mielekästä ja monipuolista työ- ja päivätoimintaa. Jokainen asiakasryhmä tarvitsee omaa heille suunnattua toimintaa, mutta suurin osa vastaajista toivoi, että talossa järjestettäisiin myös kaikille yhteisiä esimerkiksi erilaisia liikuntatapahtumia, myyjäisiä, retkiä ja erilaisia koulutuspäiviä niin asiakkaille kuin henkilökunnallekin. Palkallinen työ asiakkaalle nousi myös yhdeksi tärkeäksi asiaksi. Oikeasta työstä, kuten esimerkiksi talon siivouksesta ja keittiötehtävistä maksettaisiin asiakkaille palkkaa.

Monipalvelukeskuksen toimintoja voisivat olla esimerkiksi alihankintatöiden tekeminen, käsityöt, liikunta, ulkoilu, akateemisten taitojen opettelu, rentoutus, erilaisten retkien tekeminen, ruoanvalmistuksen opettelu ja muiden elämähallintataitojen opettelu. Vastaajat toivoivat myös tilaa tehdä käsitöitä kangaspuilla, kun tällä hetkellä kangaspuita on useammat, mutta niitä ei ole tilaa käyttää. Useassa vastauksessa toivottiin myös, että keittiötilat mahdollistaisivat ruoanvalmistuksen opettelun. Yleensäkin toivottiin mahdollisuutta harjoitella erilaisia itsenäiseen elämään liittyviä toimintoja, joista asiakkaille olisi hyötyä normaalissa

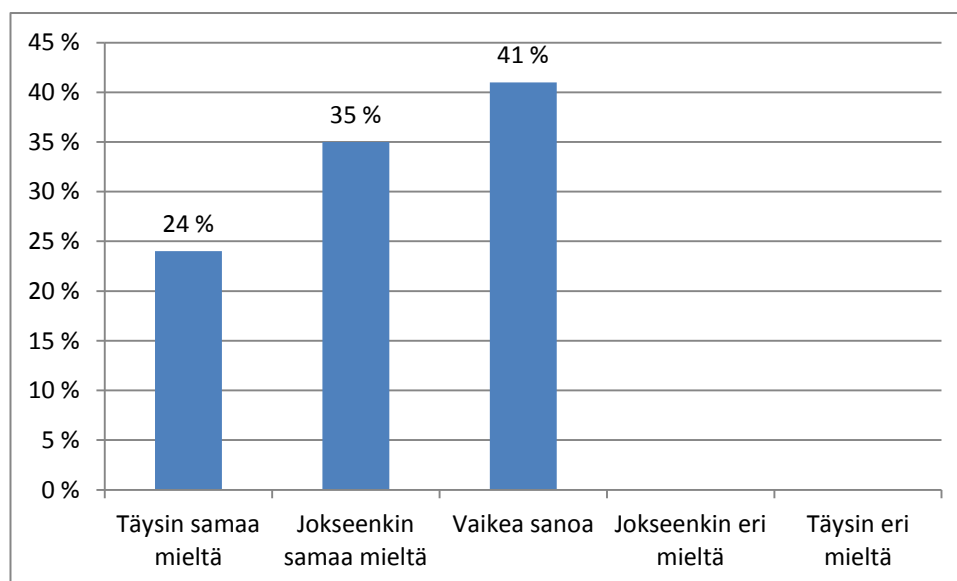
arkielämässä. Vastaajat toivoivat talon toimintojen sisältävän erilaisia kierrätysteeman mukaisia toimintoja, kuten huonekalujen kunnostamista, käytettyjen vaatteiden huoltamista, säilyttämistä ja jakamista eteenpäin esimerkiksi perhetyön asiakkaille.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että yhteistyöllä voidaan saavuttaa uusia ja monipuolisempia työtehtäviä asiakkaille. Yhteistyöhön tarvitaan erityisesti avointa mieltä. Yhteistyö on jo nyt toiminut erittäin hyvin ja se on ollut luontevaa erityisesti ennen monipalvelukeskusta perustetun Toimelan yhteydessä. Vastaajien mielestä talon sisäisiä toimintoja eri asiakasryhmien välillä ei pitäisi pakolla yhdistää, vaan vain, jos siitä hyötyvät kaikki. Osa vastaajista pelkää myös erilaisia negatiivisia yhteydenottoja ja levottomuutta eri asiakasryhmien välillä. Toisaalta yhdistymisellä voi olla positiivisia vaikutuksia asiakkaisiin, esimerkiksi uudet ihmis-suhteet.

”Toimintoja pystytään osittamaan joka toivottavasti mahdollistaa työtä myös ”heikompi” tasoille. Paljon erilaisia ihmisiä yhdessä aiheuttaa myös levottomuutta ja konflikteja. Toinen puoli on myös se että joku voi löytää uuden ystävän.” (ote lomakehaastattelusta)

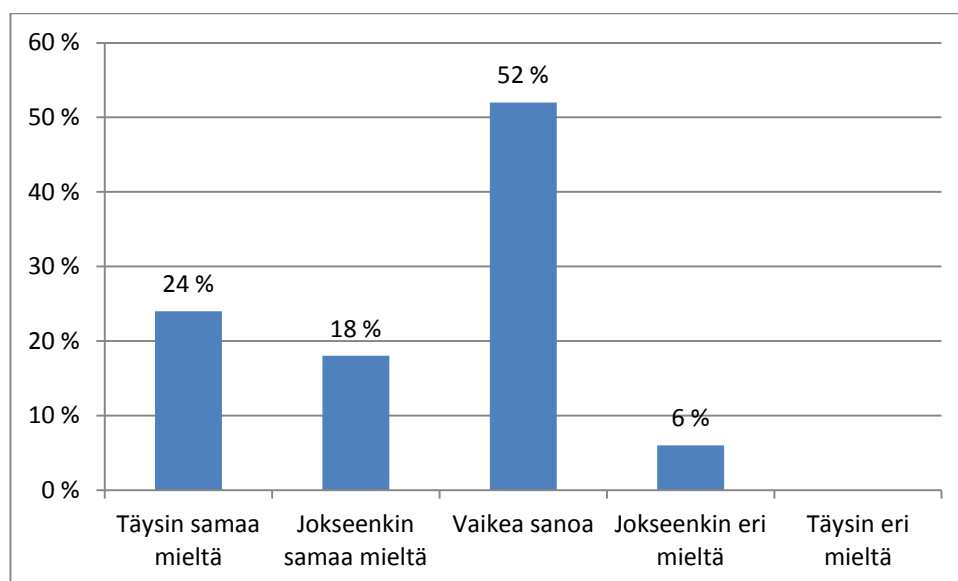
5.5 Monipalvelukeskuksen organisaatio

Lomakehaastattelun ”Monipalvelukeskuksen organisaatio” -osio sisälsi kahdeksan valmista väittämää ja kolme avointa kysymystä. Osa väittämien tuloksista on esitetty kaaviomuodossa. 24 % vastaajista toivoi yhteistä johtoryhmää, joka koostuu talon toimijoista (kuvi 14).



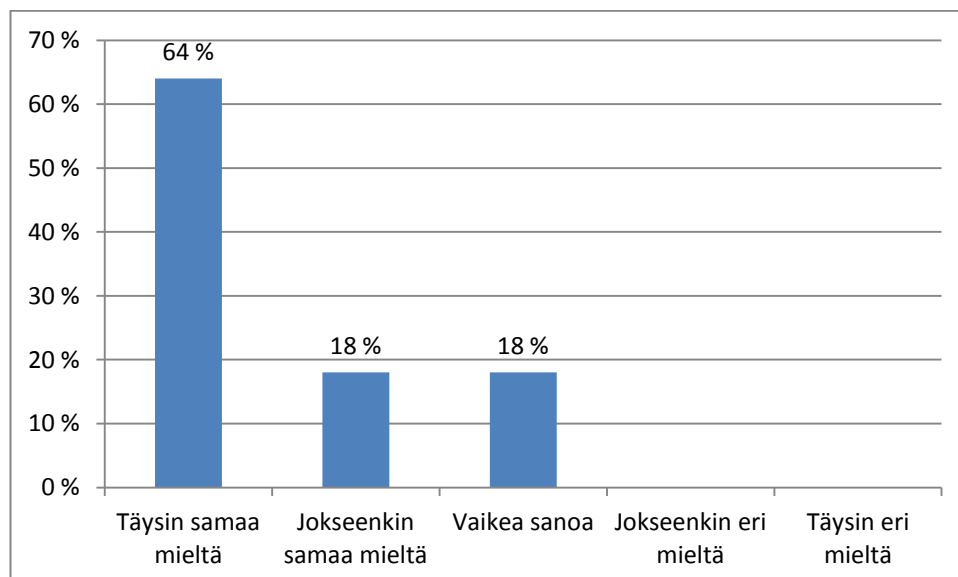
Kuvio 14: Yhteinen johtoryhmä talossa toimivista ryhmistä

Talolle tarvitaan yksi monipalvelukeskuksessa toimiva esimies, joka vastaa toiminnasta oli selkeästi hahmottumaton kokonaisuus, koska hajonta oli suurta (kuvio 15).



Kuvio 15: Yksi esimies, joka vastaa koko toiminnasta

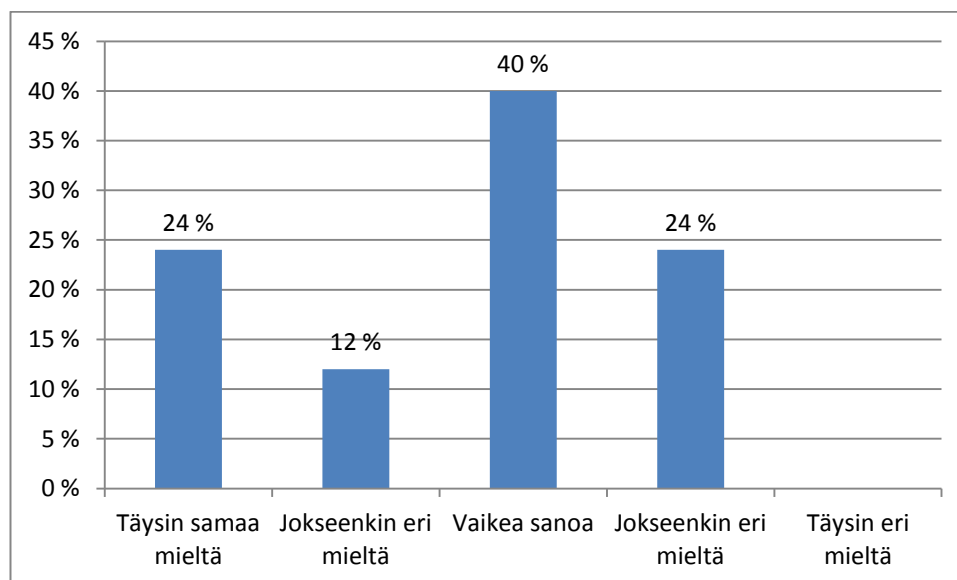
Vastaajista 64 % oli täysin samaa mieltä siitä, että eri toiminnoille tarvitaan vastaavat ohjaajat (kuvio 16).



Kuvio 16: Eri toiminnoille vastaavat ohjaajat

Tulosten valossa näyttäisi siltä, että toiminnassa tarvitaan selkeästi vastuuhjaajia, mutta esimiehestä ollaan epävarmoja. Epävarmuutta on lähinnä siitä, kuka toimii esimiehenä.

Asiakkaat tarvitsevat myös oman vaikuttamisen kanavan. Täysin samaa mieltä asiasta oli 65 % vastaajista ja 29 % jokseenkin samaa mieltä. 6 % vastaajista kertoi vastaamisen vaikeaksi. Eritystä hajontaa oli yhteisen budjetin tarpeellisuudessa (kuvio 17).



Kuvio 17: Talolle yhteinen budjetti, kustannuspaikka ja alatilit

Yhteisistä toimintatavoista 29 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 59 % jokseenkin samaa mieltä. 6 % vastaajista kertoi vastaamisen vaikeaksi ja 6 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä yhteisten toimintatapojen tarpeellisuudesta. Vastaajien mielestä monipalvelukeskus tarvitsee oman nimen ja logon. Täysin samaa mieltä asiasta oli 65 % vastaajista ja 29 % jokseenkin samaa mieltä. 6 % vastaajista ilmoitti vastaamisen vaikeaksi. Vastaajista 52 % oli täysin samaa mieltä ja 18 % jokseenkin samaa mieltä työnohjauksen tarpeellisuudesta aloitusvaiheessa. 24 % vastaajista ilmaisi vastaamisen vaikeaksi ja 6 % oli jokseenkin eri mieltä.

Organisaatiokysymykset olivat selkeästi hahmottomaton kokonaisuus, johon oli vaikea vastata. Vastaukset olivat hyvin erilaisia. Useat vastaajat ilmoittivat, etteivät ole ehtineet pohtimaan organisaatorakennetta. Monilla oli toive, että vanha organisaatorakenne jäisi voimaan ja esimerkiksi omat lähiesimiehet saisivat jatkaa nykyisissä tehtävissä ja heillä olisi selkeät vastualueet ja vaikutusmahdollisuudet päättää asioista. Osa peräänkuulutti myös talon yhteistä johtajaa, joka johtaisi monipalvelukeskusta paikan päällä.

”Jokaisen toiminnan erityispiirteet ja määräykset tulee huomioida. Sen vuoksi joka toiminnolla tulee olla lähiesimies / vastuu. Talon kokonaisuus on oltava jonkun hyppysissä, jonkun joka katsoo toimintaa objektiivisesti”. (ote lomakehaastattelusta)

Johtamismallista toivottiin tasavertaista, avointa ja vastavuoroista, ja että asioista päätettäisiin yhdessä. Erilaisten kokousten ja palaverien lisääntyminen huolestutti osaa vastaajista. Toimintamalliksi esitettiin myös vanhaa mallia, jolloin jokainen esimies vastaa omasta toiminnastaan ja ryhmästään. Esimiehet voisivat muodostaa johtoryhmän, joka kokoontuisi viikoittain ja jossa käsiteltäisiin kaikki laajemmat ja talon yhteisiä toimintoja koskevat asiat. Jokainen esimies tiedottaisi näistä asioita ryhmälleen. Toisaalta kokousten ja erilaisten tiimien määrän pelättiin nousevan liian suureksi ja lohkaisevan kohtuuttoman suuren osan työajasta. Asiakkaille haluttiin myös järjestää jokin oma vaikuttamisen kanava. Asiakkaat voisivat esimerkiksi kokoontua joka viikko omaan tiimiinsä keskustelemaan asioista.

5.6 Johtopäätökset tuloksista

Tutkimus oli yhtä sosiaalisen työllistämisen toimialalla toimivaa yksikköä koskeva toimintatutkimus, joten muita vastaavia yksiköitä koskevia yleistyksiä ei voida tehdä. Hankkeen ideassa ja toimintatavassa on kuitenkin samankaltaisuutta muiden vastaavien työllistämisen toimintayksiköiden kanssa. Perusajatuksena on, että jokaisella henkilöllä on oikeus työhön ja osallisuuteen. Sosiaalisen työllistämisen toimialan tavoitteena onkin tukea heikossa työmarkkina- asemassa olevia ihmisiä.

Tätä tutkimusta koskeva tutkimustyö, jossa itse olen toiminut havainnoivana osallistujana, aloitettiin vuonna 2011. Vuodesta 2011 vuoden 2013 syksyyn, jolloin toiminta pääsi käynnistymään, on mahtunut monia erilaisia vaiheita. Keväällä 2011 oli vielä täysin selvää, että monipalvelukeskukselle rakennetaan uudet tilat. Syksyllä 2011 se kuitenkin poistettiin investointisuunnitelmista ja tilalle päätettiin hankkia vuokra-tilat vuoden 2012 aikana. Syksystä 2012 muutokset seurasivat toisiaan.

Suunnitelmat ja mahdolliset vuokratilat vaihtuivat moneen kertaan, samoin muuttoaikataulu, tehtävät muutostyöt ja toimijoiden kokoonpanot. Meno oli melko haastavaa moneen otteeseen jo esimiesten saati sitten henkilökunnan näkökulmasta. Olen vakuuttunut, että kyselylomakkeen tuloksissa näkyy tietynlainen epävarmuus ja osittain jopa uskonpuute siihen, ettei mitään hanketta saada kuitenkaan valmiiksi.

Tiloihin ja niiden käyttöön liittyvissä vastauksissa oli mielestäni osittain ristiriitaa. Moniin tiloihin liittyviin vastausvaihtoehtoihin vastaajat olivat valinneet, ”en osaa sanoa” - vaihtoehdon. Toisaalta taas omien ryhmien tilatarpeiden esiintuominen oli runsasta. Luulen tämän johtuvan siitä, että osa vastaajista ei ollut käynyt valituissa tiloissa kuin kerran. Vastaajilla oli ehkä hieman epärealistiset odotukset tiloista. Uudistiloissa nämä toiveet olisi varmasti voitu toteuttaa, mutta kun lähdetään remontoimaan vanhaa tilaa, joudutaan tekemään paljon

enemmän myönnytyksiä. Erityisesti oltiin epävarmoja hallitilan toimivuudesta ja soveltuvuudesta esimerkiksi kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintaan.

Synergiahyödyistä oltiin melko lailla yhtä mieltä. Eri toimijoiden kesken voidaan jakaa tietoa ja ideoita. Toiminnasta tulee joustavaa ja läpinäkyvää. Alaluvussa 2.1.1 käsittelin kunnan arvoja, jotka sisältävät myös avoimuuden, jolla pyritään toiminnan läpinäkyvyyteen. Toisaalta oltiin kuitenkin epävarmoja siitä, lisääntykö yhdistymisessä oikeasti avoimuus ja keskusteleva toimintakulttuuri. Osa toimijoista on ennen yhdistymistä ollut pitkään, jopa vuosikymmeniä lähes eristäytyneenä muusta sosiaalipalveluiden toiminnasta. Mielestäni näiden asioiden sisäistämiseen saati toimintakulttuurin muutokseen menee varmasti oma aikansa. Asiakkaiden näkökulmasta yhdistyminen helpottaa asiointia, kun yhdestä samasta paikasta saadaan kaikki työllistymiseen liittyvät palvelut. Tällainen toiminta on varhaisen avoimen yhteistyömallin mukaista, jossa keskeisenä osana on asiakkaan osallisuus.

Työnkuvien muuttumiseen suhtauduttiin periaatteessa myönteisesti, mutta käytännön toteutus onkin sitten jo paljon haastavampaa. Työntekijät ovat halukkaita oppimaan uusia asioita ja jakamaan omaa tietotaitoaan muille sekä tuomaan hyviä käytänteitä omasta työstään muiden käyttöön. Toisaalta muutokset kuitenkin aina pelottavat ja lisäävät epävarmuutta. Tutuista rutiineista on vaikea päästää irti. Rutiinit tuovat tietynlaista turvallisuutta ja ne ovat myös helpoin tapa selviytyä.

Eri asiakasryhmien yhteistyöstä toivottiin antoisaa ja hedelmällistä. Asiakkaiden työtehtävien toivottiin monipuolistuvan ja mahdollistavan myös palkkatyöhön. Alihankintatöiden toivottiin lisääntyvän, koska aikaisemmin tilat eivät ole mahdollistaneet alihankintatöiden lisäämistä ja monipuolistamista. Monet asiakkaat kokevat itsensä tarpeelliseksi tehdessään ”oikeita töitä” jollekin yritykselle sen sijaan, että he keskittyisivät pelkästään esimerkiksi käsitöihin tai askarteluun. Erityisesti mielenterveyskuntoutujat tarvitsevat erilaisia alihankintatöitä kokeakseen tekevänsä jotakin mielekästä ja saavansa hyviä kokemuksia työn tekemisestä. Toisaalta suurin osa mielenterveyskuntoutujista siirtyy ostopalveluista, joissa on tehty vastaavanlaisia alihankintatöitä. Heille alihankintatöiden tekeminen on tuttua ja turvallista ja auttaa sopeutumaan nopeammin uuteen paikkaan.

Aikaisemmat kokemukset pienimuotoisesta yhdistymisestä ovat olleet hyviä ja esimerkiksi muutamat kehitysvammaiset asiakkaat soveltuvat kuntouttavan työtoiminnan aikuisten pajan toimintaan paremmin kuin kehitysvammaisille tarkoitettuun työtoimintaan. Erityisesti sellaiset henkilöt, jotka eivät koe itse olevansa vammaisia sopeutuvat helpommin kuntouttavan työtoiminnan ryhmään. Kuntouttava työtoiminta pystyy ehkä tarjoamaan erilaisia ja monipuolisempia työtehtäviä kuin kehitysvammaisten työtoiminta. Yhdistymisellä saavutetaan nämä edut. Asiakkaiden liikkumavara työtehtävistä ja ryhmistä toiseen on paljon joustavampaa ja

luontevampaa yhdistymisen jälkeen. Asiakkaiden ennakkoluulot toisiaan kohtaan myös vähenevät.

Monipalvelukeskuksen organisaatioon ja johtamiseen liittyvät kysymykset ovat herättäneet hankkeen alusta saakka paljon kysymyksiä, jotka ovat jääneet vaille vastausta. Johtaminen on ollut selkeästi vaikein osa-alue koko hankkeessa. Virtasen ja Stenvallin (2010, 243) mukaan julkinen johtaminen vaatii tänä päivänä vankkaa osaamista ja asiantuntijuutta, joka on muuntumassa substanssiosaamisesta johtamistyön sisältökysymyksiin ja se on työtä, joka tarjoaa kyyrykkäille johtajille haasteita. Lähdesmäen (2003, 49-50) mukaan parempi johtaminen saa organisaatiot toimimaan paremmin, ja sen avulla saavutetaan kansallinen hyvinvointi.

Järvisen (2005, 18) mukaan ilman tavoitteellista ja määrätietoista johtamista henkilöstön voimavaroja ei kyetä suuntaamaan strategisesti tärkeisiin päämääriin. Tästä seuraa se, että voimavarat hajoavat, mikä synnyttää tehottomuutta, epäselvyyttä ja turhautumista. Organisaation toiminnan ohjaus edellyttää johtajilta tietoista ja merkittävää panostusta kansakäymiseen työntekijätahojen kanssa, jotta yhdessä saavutetaan organisaation päämäärät. (Järvinen 2005, 18.)

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstöjohtaminen on erittäin haasteellista. Sektori on vahvojen substanssiosaajien ja asiantuntijoiden joukkoa, joista suurin osa on naisia. Johtajilta odotetaan niin substanssiosaamista kuin johtamistaitoja. Johtajilla on yleensä vahva halu ja toive toimia hyvinä henkilöstöjohtajina, mutta usein resurssit ovat vähäisiä ja keinot esimerkiksi palkita työntekijöitä rajallisia. Erityisesti keskijohto on usein ylemmän johdon ja henkilöstön välissä puserruksissa molemmista suunnista tulevan paineen alla. (Viitanen, Kokkinen, Konu, Simonen, Virtanen & Lehto 2007, 68.)

Monipalvelukeskuksen organisaatio ja siinä toimivat niin lähiesimiehet kuin työntekijätkin ovat tulevaisuudessa suurien haasteiden edessä. Toimintaan pitää sopeutua itse sekä sopeuttaa asiakkaita työskentelemään uusissa tiloissa uusien asiakasryhmien kanssa. Johtaminen nouseekin hyvin keskeiseksi osa-alueeksi koko hankkeen toimintaa. Hankkeen onnistuminen edellyttää hyvää johtamista, joka ottaa huomioon eri asiakasryhmien erityispiirteet ja kohtelee kaikkia monipalvelukeskuksessa toimivia tasavertaisesti.

6 Pohdinta

Tämän toimintatutkimuksen idea on lähtöisin työelämän tarpeista. Olen työskennellyt Nurmijärven kunnassa yli yhdeksän vuoden ajan ja lähes koko tuon ajan kunnassa on mietitty sosiaalisen työllistämisen toiminnan tehostamista. 2000-luvun puolivälissä ajatuksena oli perustaa työasema, jossa olisi työskennellyt kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita, tuetun työn asiak-

kaita, nuorisotoimen asiakkaita ja muita vaikeasti työllistettäviä ja osatyökykyisiä henkilöitä. Hanke kaatui tilojen puutteeseen ja siihen, ettei yksi osapuoli halunnut yhdistyä. Hankkeet ja yritykset ”ammuttiin alas” yksi toisensa jälkeen sosiaalitoimen sisällä ja laajemmin koko kunnassa. Aika ei ollut kypsä yhdistymiselle.

Sopivien tilojen puute on vaivannut sosiaalitoimen toimintaa vuosikymmeniä. Uusien tilojen rakentaminen kehitysvammaisten työtoiminnalle on ollut vuodesta 1989 kunnan investointisuunnitelmissa. Vuodesta toiseen ja vuosikymmenestä toiseen se on aina siirretty muiden investointien tieltä. Yhteistä tahtotilaa poliittisten päättäjien ja kunnan virkamiesten välillä ei ole vuosien varrella löytynyt. Vuonna 2011 se otettiin lopulta pois koko investointisuunnitelmasta ja tilalle päätettiin hankkia korvaavat tilat kunnan omasta kiinteistökannasta tai vuokraamalla ulkopuoliselta. Vuonna 2012 tilat lopulta löytyivät, kun valtion tuottamisohjelman vuoksi Nurmijärven TE-toimisto lakkautettiin ja toiminta siirrettiin Hyvinkäälle. Tilat vapautuivat Nurmijärven sähkön omistamista tiloista.

Monipalvelukeskuksen toiminta ja tilat on vihdoin saatu hyväksytyä myös kunnanhallituksessa. Poliittisessa kentässä on ollut puolestapuhujia ja vastustajia. Ennakkoluulot ja tietämättömyys ovat ruokkineet vastustajia. Kunnallisen sosiaalipolitiikan tarkoituksena on kuitenkin edistää ihmisten hyvinvointia. Myös Nurmijärvi on strategiassaan sitoutunut edistämään kuntalaisten hyvinvointia ja palveluissa painotetaan varhaista avointa yhteistyötä sekä ennaltaehkäisyä. Kunnan tulisi kantaa vastuuta tasapuolisesti kaikista kuntalaisista. Osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien palveluiden järjestäminen tulisi nähdä laajempuna kokonaisuutena, koska se liittyy muuhunkin kuin sosiaalitoimen tehtäväkenttään. Esimerkiksi nykyinen kuntouttava työtoiminta ehkäisee myös syrjäytymistä ja ihmisen syrjäytymisellä yhteiskunnasta on paljon laajemmat vaikutukset.

Vuodesta 2006 kunnat ovat joutuneet maksamaan yli 500 päivää työttöminä olleista puolet Kelalle takaisin kuntalaisten saamasta työmarkkinatuesta, jos työttömyys on pitkittynyt ja aktivointitoimenpiteitä ei ole tarjottu. Tämän toiminnan tehostamiseen myös Nurmijärvi on omalla työvoiman palvelukeskustoiminnalla lähtenyt. Tässä epävarmassa taantuman värityksessä ajassa, jossa elämme, rahan voima on hallitseva. Sosiaalisen työllistämisen muut toiminnot eivät säästä kunnan rahoja samalla tavalla kuin pitkäaikaistyöttömien aktivointitoimenpiteet vaan, ne nähdään pelkästään menoeränä. Pitkäaikaistyöttömien toiminnan tehostaminen on siten nostanut koko monipalvelukeskustoiminnan uusille urille. Monipalvelukeskustoiminnalla voidaan siis saada myös säästöjä.

Sosiaalipolitiikasta on tullut valtakunnallisesti ja globaalisesti kiinnostavaa, koska sen avulla turvataan taloutta ja edistetään jopa yhteiskuntarauhan säilymistä. Kaikkien heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työllisyyden edistämiseksi onkin viime vuosina tehty

paljon kehittämistyötä. Nykyisen hallituksen työelämän kehittämisstrategiassa työllisyyden edistämisessä on huomioitu myös osatyökykyiset henkilöt. Ihalaisen (2012) mukaan osatyökykyiset nähdään tärkeänä mahdollisuutena ja voimavarana, ei riskinä tai uhkana. Tulevaisuus näyttää, miten yhteiskunta hyödyntää osastyökykyisten työpanosta ja miten työvoimapolitiiset ratkaisut vaikuttavat.

Nurmijärven sosiaalisen työllistämisen toiminta on uuden alun edessä. Monipalvelukeskus käynnistettiin 26.8.2013. Ensimmäisessä vaiheessa sinne muuttivat kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnot, tuettu työ, kuntouttavan työtoiminnan aikuisten pajatoiminta ja uutena ryhmänä perustettiin mielenterveyskuntoutujien työtoiminta. Talossa toimii myös mielenterveyskuntoutujien kotikuntouttajat ja palveluohjaaja, jotka ovat tukena työtoimintaohjaajalle. Mielenterveyskuntoutujien työtoimintaohjaajia on tällä hetkellä vain yksi henkilö. Ensi vuoden henkilöstösuunnitelmassa on tilaus toiselle, mutta toimen läpimeno on vielä epävarmaa.

Alkuperäisessä suunnitelmassa myös työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön ja HRAKS:n työhönvalmentajan piti siirtyä monipalvelukeskuksen tiloihin. Taloa koskeva remontti kuitenkin viivästyi, eikä kaikkia sovittuja tiloja saatu käyttöön. Tilat saadaan mahdollisesti vasta vuoden 2015 alusta, jolloin suunnitelma voidaan toteuttaa kokonaisuudessaan. Monipalvelukeskuksessa käy kuitenkin TE-palveluiden virkailija kahtena päivänä viikossa yhdessä työvoiman palvelukeskuksen yksilöohjaajan kanssa tekemässä esimerkiksi aktivointisuunnitelmia. TE-palveluiden virkailija on siis tavattavissa ajanvarauksella kahtena päivänä viikossa Nurmijärvellä. Muut työvoimahallinnon palvelut ovat Hyvinkäällä.

Monipalvelukeskuksen perusideana on, että mahdollisimman monet taloon liittyvät tehtävät tehdään itse asiakkaiden avustuksella. Ideana on työllistää myös esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä ja osatyökykyisiä henkilöitä. Tällä hetkellä monipalvelukeskus on työllistänyt määrällisesti kaksi pitkäaikaistyöttöä palkkatuella. He toimivat siivous- ja vahtimestaritehtävissä. Tarkoitus on vielä lähitulevaisuudessa työllistää yksi keittiöalan henkilö ja yksi aulaemäntä, jonka tehtävänä on opastaa asiakkaita esimerkiksi TE-palveluiden virkailijan luokse. Talon on tarkoitus työllistää myös erilaisiin avustaviin keittiö-, kiinteistö-, ja siivoustehtäviin osittain esimerkiksi kehitysvammaisia henkilöitä.

Erilaiset lait ja asetukset määräävät sosiaalisen työllistämisen toimintaa. Näiden yhteensovittaminen luo omat haasteet monipalvelukeskustominnalle. Asiakkaiden tasavertainen kohtelu esimerkiksi maksettaessa toiminnasta korvauksia on haasteellista. Kuntouttavassa työtoiminnassa on omat sääöksensä korvauksien suuruuksista ja kehitysvammaisten toiminnassa omansa. Ei saa syntyä sellaista ristiriitaa, että asiakkaan on edullisempi tulla jonkun tietyn tahon kautta toimintaan. Tällainen ristiriita on jo syntynyt esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien

työtoiminannassa. Aikaisemmin toimintaan tulleet ovat olleet huonommassa asemassa kuin uudet asiakkaat. Tämä herättää todellisia ristiriitoja henkilökunnassa.

Tulevaisuus näyttää, pystyykö yksittäinen kunnallinen yksikkö toimimaan tuottavasti ja kehittämään omaa toimintaansa. Jää siis nähtäväksi saadaanko toiminnalla aitoa läpivirtaavuutta aikaiseksi ja pystyykö se omalla toiminnalla rahoittamaan edes osan syntyvistä kustannuksista. Vierailumme Parik-säätiöllä osoitti säätiön moninkertaiset mahdollisuudet toimia laajemmassa mittakaavassa ja hankkia omaa rahoitusta.

Pääkaupunkiseudun kehyskunnat, joihin Nurmijärviskin kuuluu, ovat suurien muutosten edessä. Sote-uudistus ja kuntien yhdistyminen ovat lähitulevaisuuden haasteita. Yhdistyminen vaikuttaisi varmasti myös sosiaalisen työllistämisen palveluihin. Toiminnan yhdistyminen voisi tuoda myös paljon positiivista energiaa, kun toimintaa tehtäisiin isommalla volyymilla. Tulevaisuudessa riittää siis haasteita. Toimintamme on vasta orastavassa alussa, ja aika näyttää mihin se kehittyy.

Etsiessäni tämän alan tutkimuksia huomasin että aihetta on tutkittu melko vähän. Tämän työllistämisen monipalvelukeskus-hankkeen jatkotutkimusaiheita voisivat olla esimerkiksi vuoden päästä tehtävä kysely toiminnan kehittymisestä henkilökunnan tai asiakkaiden näkökulmasta. Laajemmassa mittakaavassa voitaisiin selvittää seutukunnallista toimintaa tai säätiöiden ja kunnallisten palveluiden toimivuuksien eroja.

Lähteet

Painetut lähteet

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu, virikkeitä aloittelevalla tutkijalle. Jyväskylä: Gummerus.

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalla tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: Gummerus.

Ala-Kauhaluoma, M. 2005. Keppiä vai porkkanaa? Voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin? Yhteiskuntapolitiikka 1/2005, 42 - 52.

Ala-Kauhaluoma, M. Lempola, H-M & Härkäpää, K. 2005. Kokonaisvaltaista tukea yksilölle. Equal-ohjelman kansallisessa teematyössä kerättyjä käytäntöjä, kokemuksia ja tuloksia. Kuntoutussäätiön työselosteita 30/2005. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Alasuutari, P. 2001. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Helsinki: Gaudeamus.

Aspvik, U. 2003. Psykkisesti vajaakuntoisten avotyötoiminta. Toiminnan kehittämisprosessi ja merkitys osallistujien elämänlaadulle. Oulu: Hoitotieteen ja terveystieteiden laitos, Oulun yliopisto.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Havo, A. 2010. Vuosikertomus. Kouvola: Parik-säätiö.

Havo, A. 2011. Parik-viesti. Kouvola: Parik-säätiö.

Havo, A. 2013. Työelämän ovi on vammaisille vain raollaan. Kyvyt käyttöön 1/2013, 14.

Heikkinen, H. & Rovio, E. 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hänninen, S., Palola, E. & Kaivonurmi, M. (toim.) 2010. Mikä meitä jakaa? Sosiaalipolitiikka kilpailuvaltiossa. Helsinki: Yliopistopaino.

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

Jäppinen, T. 2012. Osatyökykyisten työpanosta tarvitaan työelämässä. Kyvyt Käyttöön 2/2012, 8-9.

Jäppinen, T. 2013. TE-palveluiden uudistus auttaa vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä. Kyvyt Käyttöön 2/2013, 10-12.

Järvinen, P. 2005. Ammattina esimies. Helsinki: WSOY.

Kairi, T., Nummelin, T. & Teittinen, A. 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä toiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Kananoja, A., Niiranen, V. & Jokiranta, H. 2008. Kunnallinen Sosiaalipolitiikka. Osallisuutta ja yhteistä vastuuta. Juva: PS-kustannus.

Karjalainen, V. 2008. Teoksessa Karjalainen, V. Saikku, P. Pasuri, A. & Seppälä, A. Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 20/2008. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Kari, M., Kattelus, M. & Saari, J. 2008. Sosiaalinen Eurooppa murroksessa. Euroopan unionin sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki: Ulkoasiainministeriö.

Karisto, A., Takala, P. & Haapoja, I. 2003. Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. 3. lisäpainos. Helsinki: WSOY.

Kotiranta, T. 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kujanpää, J. 2008. Tuotannollisten työkeskusten kehittämishaasteet. Helsinki: VATES-säätiö.

Kuusela, P. 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Lähdesmäki, K. 2003. New Public Management ja julkisen sektorin uudistaminen. Tutkimus tehokkuusperiaatteista, julkisesta yrittäjyydestä ja tulosvastuusta sekä niiden määrittelemistä valtion keskushallinnon reformeista Suomessa 1980-luvun lopulta 2000-luvun alkuun. Acta Wasenia no 113. Hallintotiede 7. Universtas Waseensies.

Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 2. tarkastettu painos. Helsinki: Methelp.

Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Methelp.

Myrskylä, P. 2010. Taantuma ja työttömyys. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Parik-säätiö. 2012. Kouvola: Parik-säätiö

Mänttälä, H. & Rissanen, R-L. 2009. Työvoiman palvelukeskukset, TE-keskus ja ostopalvelut - tavoitteena yhteinen asiakkuus. Teoksessa Pietikäinen, R., Vogt, E. & Hautaluoma, M. (toim.) Yksilön vai talouden ehdoilla? Tilaa tuottaja-toiminta-alue sosiaalisen työllistämisen kentällä. Helsinki: Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry.

Peltola, U & Vuorento, M. 2007. Juurruttamisen edistäjät ja estäjät. Kokemuksia työllistymis- palveluiden kehittämishankkeista. Kuntoutussäätiön työselosteita 33/2007. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Turenki: Kiipulasäätiö

Saari, J. (toim.) 2005. Hyvinvointivaltio. Suomen mallia analysoimassa. Helsinki: Yliopistopaino.

Saari, E. 2009. Työttömien syrjäytymistä ehkäisevien hyvinvointi- interventioiden kontekstuaaliset edellytykset. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Saari, J. 2011. Eriarvoisuus kasvun ja työllisyyden Suomessa. Yhteiskuntapolitiikka 1 / 2011, 76-83.

Sariola, L. (toim.) 2005. Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen Työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö.

Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti. 2004. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:19. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suomi 2020- tuumasta toimeen. Kasvutyöryhmän loppuraportti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 11/ 2010. Valtioneuvoston kanslia.

Taimio, H. (toim.) 2010. Hyvinvointivaltion suunta - nousu vai lasku? Helsinki: Työväensivistysliitto.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Työpoliittinen aikakauskirja. 2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Viitanen, E., Kokkinen, L., Konu, A., Simonen, O., Virtanen, J. & Lehto, J. 2007. Johtajana sosiaali- ja terveyshuollossa. Kunnallisan kehittämissäätiö KAKS. Kunnallisen kehittämissäätiön tutkimusjulkaisu no 59. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) 2007. Polkuja soveltuvaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi.

Virtanen, P. & Stenvall, J. 2010. Julkinen johtaminen. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Vuorenpää, K. 2008. Kuntien palvelut työllistymisen tukemisessa? Teoksessa Pajunen, T., Vuorenpää, K., Nikula, L., Österlund, K., Mäenpää, M., Ahlsten, M. & Seppälä, H. Työllä osallisuutta. Yhteisvastuu 2008-Hankkeiden loppuraportti.

Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Helsinki: VATES-säätiö.

Sähköiset lähteet

Ihalainen, L. 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 4.10.2013.

http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4.fi.pdf

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519. Viitattu 5.9.2013 ja 3.10.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189. Viitattu 3.10.2013.

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

Lehto, S. & Mustonen, S. 2010. Kohti seudullisia työllistämisen monipalveluita. Selvitys Oulun seudun työllistämisen monipalvelutoiminnasta. Tulostettu 2.10.2013.

http://www.ouka.fi/c/document_library/get_file?uuid=11a55648-ced6-468e-bdeb-ca42311d2fb9&groupId=68015

Ruotsalainen, P. 2011. Tuloerot tulivat Suomeen jäädäkseen. Tulostettu 17.3.2011.

<http://www.taloussanomat.fi/politiikka/2011/03/17/tuloerot-tulivat-suomeen-jaadakseen/20113724/12>

Sosiaalihuoltolaki 1982/710. Viitattu 2.10.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) esitys sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeistä linjauksista. 2009. Viitattu 4.10.2013.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39502&name=DLFE-6827.pdf

Tuloverolaki 1992/1535. Viitattu 2.10.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535#L4P92>

Tuusa, M. 2005. Sosiaalityö- ja työllistäminen. Kuntouttavan sosiaalityön ammattikäytännöt kuntien aktivointi ja työllisyyspalveluissa. Tulostettu 30.9.2013.
<http://www.helsinki.fi/sosiaalityo/tietoa/sosweb/dokumentit/sosiaalityojatyollistaminen.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Viitattu 4.10.2013. <http://www.tem.fi/?s=4552>

Valtioneuvosto. 2013. Viitattu 4.10.2013.
<http://valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/politiikkaohjelmat-2007-2011/tyo-yrittaminen-tyoelama/ohjelman-sisaeltoe/fi.pdf>

Varhainen avoin yhteistyö Nurmijärven kunnassa. 2011. Viitattu 24.11.2011.
http://www.nurmijarvi.fi/filebank/3140-varhainen_avoin_yhteistyö_nurmijarven_kunnassa.pdf

Julkaisemattomat lähteet

Kuntastrategia 2005-2015

Nurmijärven kunnan strategia 2010-2020

Nurmijärven työllisyyspoliittinen toimintaohjelma 2011-2014

Sosiaali- ja terveyslautakunta. Pöytäkirjapäätöksiä. 2012

Nurmijärven kunta. 2013. Työvoiman palvelukeskus.

Kuviot

Kuvio 1: Tilat ovat riittävät, toimivat ja esteettömät	37
Kuvio 2: Keittiöstä ja wc-tiloista saadaan toimintaan sopivat	38
Kuvio 3: Varastotilat ovat riittävät	38
Kuvio 4: Toimistotilat ovat riittävät	39
Kuvio 5: Yhdessä toimiminen vähentää ennakkoluuloja	41
Kuvio 6: Tiedonkulku paranee ja joustavuus lisääntyy	41
Kuvio 7: Ideat voidaan jakaa ja hyödyntää paremmin	42
Kuvio 8: Yhdessä toimiminen antaa enemmän näkyvyyttä	43
Kuvio 9: Työnkuvani muuttuminen pelottaa	44
Kuvio 10: Työnkuvien laajentuminen on hyvä asia.....	45
Kuvio 11: Olet valmis kehittämään omaa osaamistasi.....	45
Kuvio 12: Talo voi luoda uusia työtilaisuuksia asiakkaille	47
Kuvio 13: Mallioppiminen toimii sekä hyvässä että pahassa	48
Kuvio 14: Yhteinen johtoryhmä talossa toimivista ryhmistä	49
Kuvio 15: Yksi esimies, joka vastaa koko toiminnasta.....	50
Kuvio 16: Eri toiminnoille vastaavat ohjaajat	50
Kuvio 17: Talolle yhteinen budjetti, kustannuspaikka ja alatilit	51

Liitteet

Liite 1: Saatekirje kyselyyn	64
Liite 2: Kyselylomake	65

Liite 1: Saatekirje kyselyyn

Päivi Lehikoinen

Laurea

ylempi AMK, Terveyden edistäminen ja johtaminen

Tervehdys!

Tämä kysely koskee tulevan Monipalvelukeskuksen toimintaa. Kysely liittyy myös opinnäytetyöhöni, jossa käsittelen monipalvelukeskus-hanketta. Monipalvelukeskuksen työryhmä toivoo, että kaikki työntekijät, jotka tulevat työskentelemään monipalvelukeskuksessa täyttäisivät kyselyn. Kysely on rakennettu TYKY-risteilyn ryhmätöiden pohjalta. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Vastausaikaa on 22.11.2012 saakka. Kysely palautetaan sisäisenä postina osoitteeseen: Työ- ja toimintakeskus, Omppulinna, Päivi Lehikoinen

Monipalvelukeskuksen työryhmän puolesta

Päivi Lehikoinen

Liite 2: Kyselylomake

YMPYRÖI SOPIVINTA VAIHTOEHTOA VASTAAVA NUMERO TAI KIRJOITA VASTAUKSESI SILLE
VARATTUUN TILAAN

Monipalvelukeskuksen tilat ja niiden käyttö

2. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä		
1	2	3	4	5		
2a). Tilat ovat riittävät, toimivat ja esteettömät		1	2	3	4	5
2b). Keittiöstä, wc-tiloista saadaan toimintaan sopivat		1	2	3	4	5
2c). Varastotilat ovat riittävät		1	2	3	4	5
2d). Toimistotilat ovat riittävät		1	2	3	4	5
2e). Avokonttori ei ole hyvä ratkaisu		1	2	3	4	5
2f). Kaikki toimijat saadaan mahtumaan saman katon alle		1	2	3	4	5
2g). Alkon läheisyys saattaa haitata joitakin asiakasryhmiä		1	2	3	4	5
2h). Kodikkuus kärsii tilojen vaihtuessa		1	2	3	4	5
2i). Laitosmaisuus lisääntyy		1	2	3	4	5

2j). Millaisia tiloja toimintanne tarvitsee?

2k). Mitä muuta haluaisit sanoa tiloista?

Synergia

Synergialla tarkoitetaan kahden tai useamman vaikuttavan tekijän kumuloivaa yhteisvaikutusta. Synergiaetu tai synergiahyöty on joko kuvitteellinen tai todellinen etu, jota odotetaan saatavan esimerkiksi kun yhdistetään kaksi yksik-

köä yhdeksi. Positiivisella synergialla tarkoitetaan tilannetta, jossa kokonaisuus on suurempi kuin sen osien summa.

3. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä		
1	2	3	4	5		
3a). Yhdessä toimiminen vähentää ennakkoluuloja		1	2	3	4	5
3b). Tiedonkulku paranee		1	2	3	4	5
3c). Joustavuus lisääntyy		1	2	3	4	5
3d). Ideat voidaan jakaa ja hyödyntää paremmin		1	2	3	4	5
3e). Vanhoista rutiineista päästään eroon		1	2	3	4	5
3f). ”Yhden luukun periaate” parantaa palveluja		1	2	3	4	5
3g). Laajempi ammatillinen kirjo vahvistaa kykyä kohdata asiakkaiden ongelmia		1	2	3	4	5
3h). Yhteistyön kasvottomuus vähenee, kun ollaan samassa paikassa		1	2	3	4	5
3i). Yhdessä toimiminen antaa enemmän näkyvyyttä kunnan sisällä ja sen ulkopuolella		1	2	3	4	5
3j). Asiakkaan ääni saadaan paremmin kuuluville		1	2	3	4	5
3k). Avoimuus ja keskusteleva toimintakulttuuri lisääntyvät		1	2	3	4	5

3l). Mitä muuta haluaisit sanoa synergiasta?

Mahdolliset muutokset työkuivissa**4. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?**

Täysin samaa mieltä 1	Jokseenkin samaa mieltä 2	Vaikea sanoa 3	Jokseenkin eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5		
4a). Työkuivani muuttaminen pelottaa		1	2	3	4	5
4b). Työkuivien muuttaminen ei saa olla itsetarkoitus		1	2	3	4	5
4c). Vastustan muutosta omassa työkuivassani		1	2	3	4	5
4d). Työkulttuurit ovat liian erilaisia ja niitä ei voida yhteen sovittaa		1	2	3	4	5
4e). Työkuivien muutoksilla karsitaan päällekkäisiä toimintoja		1	2	3	4	5
4f). Työkuivien laajentuminen on hyvä asia		1	2	3	4	5
4g). Otat avoimin mielin vastaan uusia innovaatioita		1	2	3	4	5
4h). Olet valmis kehittämään osaamistasi		1	2	3	4	5
4i). Työkuivien laajentaminen lisää työntekijän kokonaiskuvaa asiakkaille annettavista palveluista		1	2	3	4	5

Eri asiakasryhmien yhteistyö ja toiminta

5. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä		
1	2	3	4	5		
5a). Alihankintatyötä voidaan monipuolistaa ja vastaanottaa entistä enemmän		1	2	3	4	5
5b). Talo voi luoda uusia työtilaisuuksia asiakkaille		1	2	3	4	5
5c). Asiakkaiden työ- ja päivätoiminnot monipuolistuvat yhteistyöllä		1	2	3	4	5
5d). Erilaisuuden kohtaaminen helpottuu kaikilla asiakasryhmillä		1	2	3	4	5
5e). Käytösongelmat voivat lisääntyä		1	2	3	4	5
5f). Asiakkaat saattavat pelätä oman ”statuksensa” laskua kun, heidät yhdistetään muihin asiakkaisiin		1	2	3	4	5
5g). Päihde-, ja huumeongelmat lisääntyvät		1	2	3	4	5
5h). Mallioppiminen toimii sekä hyvässä että pahassa		1	2	3	4	5

5i). Millaista toimintaa talossa tulisi mielestäsi järjestää?

5j):Mitä muuta haluaisit sanoa asiakasryhmien yhteistyöstä ja toiminnasta?

Monipalvelukeskuksen organisaatio

6. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Täysin samaa mieltä 1	Jokseenkin samaa mieltä 2	Vaikea sanoa 3	Jokseenkin eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5
--------------------------------	------------------------------------	----------------------	----------------------------------	------------------------------

6a). Mielenterveystyö, päihdetyö, kehitysvammaisten toiminta ja työllisyyspalvelut muodostavat talon yhteisen johtoryhmän

1 2 3 4 5

6b). Talolle tarvitaan yksi monipalvelukeskuksessa toimiva esimies, joka vastaa koko toiminnasta

1 2 3 4 5

6c). Eri toiminnoille tarvitaan vastaavat ohjaajat

1 2 3 4 5

6d). Asiakkaille järjestetään jokin oma vaikuttamisen kanava (asiakasraati, torstaitiimi)

1 2 3 4 5

6e). Talolla on yksi yhteinen budjetti, oma kustannuspaikka ja alatilit

1 2 3 4 5

6f). Talon toimijoilla oltava yhteiset toimintatavat

1 2 3 4 5

6g). Talolla tulisi olla selkeä nimi ja oma logo

1 2 3 4 5

6h). Työnohjausta tarvitaan aloitusvaiheessa

1 2 3 4 5

6i). Miten sinun mielestäsi Monipalvelukeskuksen organisaatio tulisi rakentaa?

6j). Millainen johtamismalli sinun mielestäsi olisi toimiva?

6k). Mitä muuta haluaisit sanoa Monipalvelukeskuksen organisaatiosta?

Kiitos vastauksista!