

## Kuntouttavan työtoiminnan vaikutusten ja prosessin monitahoarviointi

Case – Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö

Arto Vihantomaa

Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö  
Yhteisö- ja perusturvatyö  
Sosionomi (AMK)

KEMI 2014

## TIIVISTELMÄ

## LAPIN AMMATTIKORKEAKOULU, Koulutusala

Koulutusohjelma:	Sosiaalialan Koulutusohjelma, Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyön tekijä(t):	Vihantomaa, Arto
Opinnäytetyön nimi:	Kuntouttavan työtoiminnan vaikutusten ja prosessin monitahoarviointi. Case – Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö
Sivuja (joista liitesivuja):	146 (19)
Päiväys:	31.3.2014
Opinnäytetyön ohjaaja(t):	Kuosmanen, Voitto & Viinamäki, Leena
<p><b>Opinnäytetyön kuvaus:</b> Opinnäytetyön tavoitteena on arvioida Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntouttavaa työtoimintaa, sen vaikutuksia ja prosessia eri tahojen eli asiakkaan, yksilövalmentajan, työvalmentajan ja työvoiman palvelukeskuksen sosiaalialan työntekijän näkökulmasta sekä tuoda esille mahdolliset kehittämiskohteet. Ideana käytetään refleksiivisen arviointitutkimuksen mallia, jolloin arviointia lähestytään kokonaisvaltaisella tavalla. Opinnäytetyön tarkoituksena on antaa lisäinformaatiota kuntouttavan työtoiminnan parissa työskenteleville, edesauttaa yhteistyötä sekä tuoda asiakkaan ääni paremmin kuuluviin.</p> <p><b>Teoreettinen esittely:</b> Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu kuntoutustieteellisen teorian oletuksista sekä kehittävästä työntutkimuksesta. Olettamusten avulla rakennetaan perusta kuntouttavan työtoiminnan ymmärtämiselle. Kehittävän työntutkimuksen hyödyntäminen mahdollistaa kuntouttavan työtoiminnan toimintajärjestelmän tarkastelun eri toimijoiden näkökulmasta, auttaa identifioimaan ristiriitoja toimintajärjestelmän osatekijöiden välillä sekä antaa välineet toimintajärjestelmän kehittämiseksi.</p> <p><b>Metodologinen esittely:</b> Opinnäytetyö on laadullinen toimintatutkimus. Aineisto on kerätty teemahaastattelun avulla. Aineistoa varten on haastateltu Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmentajaa, kahta työvalmentajaa, kolmea asiakasta sekä työvoiman palvelukeskuksen sosiaalialan työntekijää. Arvioitavaa kohdetta tarkastellaan triangulatiivisen eli moninäkökulmaisen tutkimusasetelman avulla. Opinnäytetyössä käytetään tutkimusmenetelmänä monitahoarviointia, joka sisältää arviointikriteeristön muodostamisen. Kriteeristön avulla aikaansaadut arviointitulokset konkretisoidaan arvolausekkeiksi.</p> <p><b>Keskeiset tutkimustulokset ja kehittämisohdotukset:</b> TYP:n ja Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön käsitykset kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksesta eroavat jonkin verran toisistaan. Asiakkaiden arjenhallinta ja toimintakyky edistyivät eniten. Asiakkaiden yhteistyö yksilö- ja työvalmentajien kanssa ei ole riittävää. TYP:n ja työvalmentajien tapaamisten vähentyminen vaarantaa oleellisen tiedon esilletuloa. TYP:n asiakasohjaus kaipaa selkeytystä. Asiakkaille pitäisi antaa palautetta edistymisestään sekä antaa mahdollisuus itsearviointiin ja palautteen antoon. Asiakas olisi nähtävä kohteen sijasta myös kehittäjänä.</p> <p>Asiasanat: kuntouttava työtoiminta, vaikutukset, prosessi, monitahoarviointi, kehittävä työntutkimus, toimintatutkimus.</p>	

## ABSTRACT

## LAPLAND UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Education

Degree programme:	Bachelor of Social Services
Author(s):	Vihantomaa, Arto
Thesis title:	Multiple constituency evaluation of effects and the process of the rehabilitative work. Case – Romotke Foundation
Pages (of which appendixes):	146 (19)
Date:	31.3.2014
Thesis instructor(s):	Kuosmanen, Voitto & Viinamäki, Leena
<p><b>Thesis description:</b></p> <p>The aim of thesis to evaluate rehabilitative work of Romotke Foundation, its effects and process at multiple point of views. The perspectives taken into account are a rehabilitee, a rehabilitative work counselor, a rehabilitative work supervisor, a social worker. The purpose of thesis is also to reveal possible development objects. At this work it is used a model of reflective evaluation research where evaluation is seen in a comprehensive way. The aim of the thesis is to produce new information to be used within rehabilitative work area, to contribute cooperation between actors at rehabilitative work and to bring out impressions of rehabilitees as well.</p> <p><b>Theoretical summary:</b></p> <p>The theoretical framework of the research consists of assumptions at rehabilitation of a scientific theory and developmental work research methodology. These assumptions are a mean to understand rehabilitative work. Utilization of developmental work research methodology enables multiple perspective evaluation of the collective activity system. It makes possible to identify conflicts between actors within the activity system and is able to give tools to develop the activity system as well.</p> <p><b>Methodological summary:</b></p> <p>Thesis is a qualitative action research. Empirical research material is gathered by theme interviews. The interviewees were a rehabilitative work counselor, two rehabilitative work supervisors, three rehabilitees and a social worker of the Labour Force Service Center of Rovaniemi. As a research method at the thesis work is used triangulation, i.e. a use of multiple methods in the research process. Using multiple methods include a formation of the evaluation criteria and a summary of research results as valuation clauses. The purpose of valuation clauses is to promote the use of assessment results.</p> <p><b>Main results and development proposals:</b></p> <p>Interviewees see the purpose of rehabilitative work in a different ways. The rehabilitees are usually benefited from rehabilitative work in their everyday lives. There is a need to increase cooperation between rehabilitees and workers of the rehabilitative work area. Also the guidance of rehabilitees at the Labour Force Service Center demands clarification. Between rehabilitees there is a need to get and give more feedback and to have a possibility to a self-assessment.</p> <p>Key words: rehabilitative work, effects, process, multiple constituency evaluation, developmental work research methodology, action research.</p>	

## SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ .....	2
ABSTRACT .....	3
SISÄLLYS .....	4
1 JOHDANTO .....	8
2 OPINNÄYTETYÖN METODOLOGINEN ESITTELY .....	12
2.1 Aikaisemmat tutkimukset .....	12
2.2 Opinnäytetyön tavoite, tutkimustehtävä ja viitekehys .....	16
2.3 Aineiston keruu .....	20
2.4 Triangulatiivinen tutkimusasetelma .....	23
2.5 Tutkimusotteena toimintatutkimus .....	25
2.6 Monitahoarviointi tutkimusmenetelmänä .....	30
3 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA, PERUSOLETTAMUKSET JA TOIMINTAJÄRJESTELMÄ .....	35
3.1 Kuntouttavaan työtoimintaan liittyvät olettamukset .....	35
3.2 Kehittävä työntutkimus ja toimintajärjestelmän rakennemalli .....	42
3.3 Kuntouttava työtoiminta, prosessi ja vaikutukset .....	49
3.4 Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö ja kuntouttava työtoiminta .....	58
4 HAASTATELTUIJEN NÄKEMYKSET ROMOTKEN KUNTOUTTAVASTA TYÖTOIMINNASTA .....	65
4.1 Kuntoutuksen lähtökohdat ja asiakkaiden elämäntilanne .....	65
4.2 Kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset kuntoutettaviin .....	66
4.3 Prosessiin liittyvien tekijöiden arviointi .....	75
4.3.1 Yksilövalmennus .....	75
4.3.2 Työvalmennus .....	79
4.3.3 Ryhmävalmennus .....	84
4.3.4 Työvoiman palvelukeskuksen rooli .....	87
4.3.5 Asiakkaiden vaikutusmahdollisuudet .....	93
4.4 Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen .....	103
4.5 Johtopäätökset .....	110
4.5.1 Arvioinnin tulokset .....	110
4.5.2 Kehittämisehdotukset .....	115
5 POHDINTA .....	119
LÄHTEET .....	123

HAASTATTELUT .....	126
LIITTEET .....	127

## KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Yli vuoden yhdenjaksoisesti työttömänä olleet kuukausittain vuosina 2008–2014.....	8
Kuvio 2. Kuntouttavan työtoiminnan makro-, meso- ja mikrotasot .....	19
Kuva 3. Opinnäytetyön aineistokartta.....	22
Kuvio 4. Opinnäytetyön triangulatiivinen tutkimusasetelma.....	24
Kuvio 5. Toimintatutkimuksen spiraali .....	26
Kuvio 6. Opinnäytetyöprosessin vaiheet .....	26
Kuvio 7. Pyramidimalli kuntoutustieteellisen teorian olettamuksista.....	35
Kuvio 8. Työkykytalo.....	37
Kuvio 9. Toimintajärjestelmän rakennemalli.....	42
Kuvio 10. Kehittävän työntutkimuksen vaiheet.....	45
Kuvio 11. Kuntouttavan työtoiminnan prosessi.....	51
Kuvio 12. Esimerkkejä kuntouttavaan työtoimintaan sisällytettävistä palveluista.....	54
Kuvio 13. Romotken asiakkuudet .....	59
Kuvio 14. Romotken palvelumalli .....	60
Kuvio 15. Kuntouttava työtoiminnan vaiheet .....	63
Kuvio 16. Kuntouttavan työtoiminnan toimintajärjestelmä yksilövalmentajan näkökulmasta.....	76
Kuvio 17. Romotken työyhteisön toimintajärjestelmä työvalmentajan näkökulmasta...	80
Kuvio 18. Työvoiman palvelukeskuksen toimintajärjestelmä sosiaalialan työntekijän näkökulmasta.....	89
Kuvio 19. Kuntouttavan työtoiminnan toimintajärjestelmä asiakkaan näkökulmasta....	94
Kuvio 20. Kuntouttavan työtoiminnan toimintajärjestelmän ristiriidat .....	115
Kuvio 21. Romotken kuntouttavan työtoiminnan ja TYP:n välisen yhteistyön lähikehityksen vyöhyke.....	117

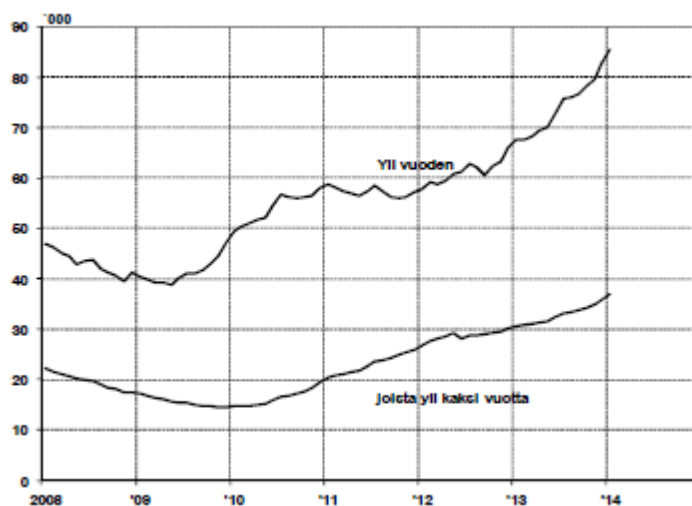
## TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Kuntouttava työtoiminta tutkimus- ja kehittämiskohteena joko välillisesti tai välittömästi.....	12
Taulukko 2. Monitahoarvioinnin sovellus Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntouttavan työtoiminnan vaikutusten ja prosessin arviointiin.....	32
Taulukko 3. Opinnäytetyössä sovellettu arviointikriteeristö .....	33
Taulukko 4. Asiakas 1:n koulutus- ja työhistoria kronologisessa aikajärjestyksessä .....	67
Taulukko 5. Asiakas 2:n koulutus- ja työhistoria kronologisessa aikajärjestyksessä .....	68
Taulukko 6. Asiakas 3:n koulutus- ja työhistoria kronologisessa aikajärjestyksessä .....	69
Taulukko 7. Arvioijien näkemykset asiakkaan 1 kuntoutumisesta.....	69
Taulukko 8. Arvioijien näkemykset asiakkaan 2 kuntoutumisesta.....	72
Taulukko 9. Arvioijien näkemykset asiakkaan 3 kuntoutumisesta.....	73
Taulukko 10. Arvioijien näkemykset yksilövalmennuksesta.....	77
Taulukko 11. Arvioijien näkemykset yksilövalmennuksesta.....	81
Taulukko 12. Arvioijien näkemykset ryhmävalmennuksesta .....	85
Taulukko 13. Arvioijien näkemykset työvoiman palvelukeskuksen roolista .....	90
Taulukko 14. Arvioijien näkemykset asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksista.....	95
Taulukko 15. Arvioijien näkemykset asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksista.....	98
Taulukko 16. Arvioijien näkemykset asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksista.....	100
Taulukko 17. Arvioijien näkemykset kuntouttavan työtoiminnan kehittämisestä.....	103

## 1 JOHDANTO

Jo 1990-luvulta lähtien globalisaatio eli maailmanlaajuinen markkinoiden laajentuminen ja syveneminen sekä tieto- ja viestintäteknologian kehitys ovat hämärtäneet kansallisia rajoja ja vauhdittaneet kansainvälistä kilpailua. Tämä on saanut aikaan yhteiskunnallisia ja työelämän muutoksia, erityisesti rakennetyöttömyyttä, jotka ovat asettaneet haasteita suomalaiselle hyvinvointiyhteiskunnalle. Työelämän tehokkuus- ja tuottavuusvaatimukset ovat liian korkeita henkilöille, joiden ammattitaito ei enää vastaa työmarkkinoiden tarpeita. Useiden ihmisten työttömyys on pitkittynyt, jolloin osaaminen rapautuu entisestään ja työllistyminen on yhä vaikeampaa sekä samalla uhka syrjäytyä yhteiskunnan marginaaliin on tosiasia.

Suomessa oli vuoden 2014 tammikuun lopussa 327 600 työtöntä työnhakijaa, mikä on 35 100 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työttömistä työnhakijoista oli yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä 85 500, mikä on 18 000 enemmän kuin vuotta aiemmin. Yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleita näistä oli 36 900, mikä on 6 100 enemmän kuin vuosi sitten. Alla oleva kuvio 1 osoittaa yli vuoden yhdenjaksoisesti työttömänä olleiden kehityksen vuosien 2008–2014 aikana.



Kuvio 1. Yli vuoden yhdenjaksoisesti työttömänä olleet kuukausittain vuosina 2008–2014 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014)

Erilaisissa aktivointiasteeseen laskettavien palveluiden piirissä, kuten palkkatuella työllistettynä ja työvoimakoulutuksessa, oli yhteensä 117 700 henkilöä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)



Mitä enemmän työttömyys pitkittyy ja työllistyminen vaikeutuu, sitä vaikeammin työllistettäviä ihmisistä tulee. Vaikeasti työllistettävällä tarkoitetaan työmarkkinatukeen oikeutettua työtöntä työnhakijaa, joka on saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä tai jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päättynyt työttömyysturvalain 6 luvun 7 tai 9 §:ssä tarkoitetun enimmäisajan johdosta. Tällaisten henkilöiden työttömyys pitkittyy korkean iän, koulutuksen ja ammattitaidon puutteen tai esimerkiksi terveydentilasta johtuvan alentuneen työkyvyn vuoksi. Työttömyyden pitkittyminen aiheuttaa vaikeasti työllistettäville monia useita erilaisia sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia. Tällaisia ovat muun muassa päihdeongelmat, psyykkiset vaikeudet, velkaantuminen, niukka taloudellinen tilanne, vaikea perhetilanne sekä kokonaisu-lämänhallintaan liittyvät vaikeudet. (Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia 2011, 7–10.)

Yksilön näkökulmasta työllistymisen edistäminen olisikin tärkeää, jotta ehkäistäisiin työmarkkinoilta ja yhteiskunnasta syrjäytyminen sekä samalla lisättäisiin työelämäosalisuutta ja hyvinvointia. Yhteiskunnalle työttömyydestä aiheutuu mittavat kustannukset. Työttömyysturvamenojen ja aktivointitoimien kustannusten lisäksi työttömyys aiheuttaa veronmenetyksiä, lisää toimeentuloturvamenoja sekä sosiaali- ja terveystalvelujen käyttöä (Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy 2011, 21). Yhteiskunnan näkökulmasta työllistymisen edistämällä turvataan työvoiman saatavuus, vähennetään työttömyydestä aiheutuvia menoja sekä luodaan osallisuutta lisääviä hyvinvointirakenteita (Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia 2011, 26).

Suomessa vaikeasti työllistettävien työllisyyden edistämistä on tuettu aktivointipolitiikan avulla. Aktivointipolitiikka on saapunut Suomeen 1990-luvun loppupuolella Euroopan Unionin ja muiden pohjoismaiden kautta ja sen perustavoitteena on pitkäaikaistyöttömien saaminen takaisin työmarkkinoille. Aktivointi on yhteiskuntapolitiikkaa, jossa painotetaan työssäkäynnin ensisijaisuutta ja pidetään pitkään jatkunutta työttömyyttä ei-hyväksyttävänä olotilana. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 7.) Mika Alakauhaluoman, Elsa Keskitalon, Tuija Lindqvistin ja Antti Parpon tutkimuksen (2004, 29) mukaan aktivointi kytkee uudella tavalla toisiinsa työllisyyspolitiikan ja sosiaalipolitiikan, jolloin aktiivisen työvoimapolitiikan keinot ja sosiaalipalvelut koordinoidaan toisiinsa. Tällöin sosiaaliturva on yhä tiukemmin ehdollistettu aktivointitoimenpiteille. Työttömyysturvan saaminen sidotaan ajallisesti aktivointiehtoon, jonka täytyttyä henkilö on velvollinen osallistumaan aktiivitoimiin. Kieltäytyminen johtaa työttömyysturvan

karenssiin tai toimeentulotuen vähentämiseen. Koska aktivoitumisen idea on yleisesti ymmärretty omaehtoisena, itsestä lähtevänä aktiivisuutena, esittää Tuija Kotiranta (2008, 91) oikeutetusti väitöskirjassaan kysymyksen miten aktivoitumista voidaan tukea pakottamalla tai velvoittamalla.

Aktivointipolitiikan malleissa erottuu kaksi päälinjaa: Yhdysvalloissa toteutettu työlähtöinen (work first) – lähestymistapa sekä Pohjoismaissa toteutettu inhimillisen pääoman (human capital) – lähestymistapa. Työlähtöinen lähestymistapa korostaa minkä tahansa työn ensisijaisuutta sosiaaliturvaan nähden ja siinä on velvollisuuden, jopa pakon elementti. Inhimillisen pääoman lähestymistavassa painotetaan työttömän sosiaalisten ja ammatillisten taitojen tukemista ja sitä kautta ensisijassa vapaaehtoista integroitumista takaisin työelämään. (Dean 2003, 441–442.) Suomessa on kokeiltu molempia lähestymistapoja tietyin painotuksin.

Suomessa aktivointipolitiikkaa ja sosiaaliturvan ehdollistamista on alettu toteuttaa 1990-luvun puolivälin jälkeen ensin 20-vuotiaisiin ja sen jälkeen alle 25-vuotiaisiin. Vuonna 2001 syntyi laki kuntouttavasta työtoiminnasta ja vuonna 2006 toteutettiin työmarkkinatuen aktivointi sitä 500 päivää saaneiden osalta. Viimeisin muutos tehtiin vuonna 2010, kun kuntouttavan työtoiminnan velvoittavuus ulotettiin alle 25-vuotiaiden lisäksi myös yli 25-vuotiaisiin. Kuntouttava työtoiminta on osa aktiivista sosiaalipolitiikkaa, eli vastikkeellinen kunnan järjestämä pitkäaikaistyöttömien aktivointitoimenpide, jolla on työhön aktivoinnin lisäksi myös kuntouttavia ja sosiaalisesti tukea tuovia tarkoituksia (Karjalainen & Karjalainen 2011, 7, 26). Kuntouttavassa työtoiminnassa oli vuonna 2014 tammikuun lopussa 13 200 henkilöä, joka oli 3 800 enemmän kuin vuotta aikaisemmin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014).

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) on osa maamme työllisyys- ja aktivointipolitiikkaa sekä Euroopan Unionin työllisyysstrategiaa. Laissa korostetaan sellaisia aktivoinnin keskeisiä periaatteita, kuten velvoittavuuden ja vastikkeellisuuden lisäämistä sekä työttömyysturvan entistä vahvempaa sitomista työhön. Lain 1 §:ssä ”*säädetään toimenpiteistä, joilla parannetaan pitkään jatkuneen työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavan henkilön edellytyksiä työllistyä avoimilla työmarkkinoilla sekä edistetään hänen mahdollisuuksiaan osallistua koulutukseen ja työ- ja elinkeinoviranomaisen tarjoamaan julkiseen työvoimapalveluun*”. Laki velvoittaa 5 §:n mukaan kunnat ja TE-toimistot yhteistyössä asiakkaan kanssa suunnittelemaan so-

pivan aktivoivan palvelukokonaisuuden eli tekemään aktivointisuunnitelman. Aktivointisuunnitelman avulla asiakas voidaan ohjata myös muihin palveluihin kuin kuntouttavaan työtoimintaan.

Tämän opinnäytetyön aihe liittyy kuntouttavaan työtoimintaan. Tavoitteena on arvioida eri tahojen näkemysten kautta Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön (Romotke) kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia ja prosessiin liittyviä tekijöitä sekä esittää arvioinnin tuloksen perusteella toimenpide-ehdotukset.

## 2 OPINNÄYTETYÖN METODOLOGINEN ESITTELY

### 2.1 Aikaisemmat tutkimukset

Kuntouttavasta työtoiminnasta ja työttömien aktivoinnista on tuotettu varsin kattavasti tutkimus- ja kehittämistietoa heti lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) säätämisen jälkeen. Tutkimukset ovat painottuneet aktivointipolitiikan ja kuntouttavan työtoiminnan vaikutusten sekä heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymiseen liittyvien haasteiden pohtimiseen. Myös asiakkaiden osallisuuden lisäämiseen liittyviä tutkimuksia on tehty. Tarvetta on siis vaikutusten, prosessin ja kehittämisen yhdistävälle tutkimukselle, jossa moninäkökulmaista tutkimusasetelmaa hyödyntäen pyritään tarkastelemaan kuntouttavaa työtoimintaa mahdollisimman laaja-alaisesti. Olen koonnut taulukkoon 2000-luvun keskeisimmiksi arvioimani tutkimusraportit suosituksiin ja / tai toimenpide-ehdotuksineen (taulukko 1).

Taulukko 1. Kuntouttava työtoiminta tutkimus- ja kehittämiskohteena joko välillisesti tai välittömästi

KUNTOUTTAVAAN TYÖTOIMINTAAN LIITTYVÄT TUTKIMUSHANKKEET	
Julkaisun bibliografiset tiedot	Keskeiset suositukset/toimenpide-ehdotukset
<b>Ala-Kauhaluoma, Mika 2005.</b> Keppiä ja porkkanaa. Voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin.	Aktivointisuunnittelu näyttää olevan suhteellisen tehokas keino sijoittaa työttömiä erilaisiin toimenpiteisiin mutta ei ainaakaan lyhyellä aikavälillä avoimille työmarkkinoille. Työllisyystavoitteen saavuttaminen edellyttää jatkossa työvoiman kysynnän kasvua ja sitä tukevia toimenpiteitä. Työllisyyden hienoisesta paranemisesta huolimatta työvoiman kysyntä ei edelleenkään kohdistu riittävästi työmarkkinoilla heikoimmasa asemassa oleviin ryhmiin. Aktivointisuunnitelma yhdistettynä työperusteisten aktivointitoimenpiteiden suorittamiseen on yksilöiden elämänlaatua edistävä toimi. Ilman aktivointisuunnitelmaan osallistumista tätä positiivista työmarkkina-aseman ja elämänlaadun yhteyttä ei ole saatujen tulosten mukaan saavutettavissa. Tulokset osoittavat, että kokonaisuudessaan kuntouttava työtoiminta -lain tavoitteet saavutetaan käytetyillä toimenpiteillä vain osittain. Aktivointisuunnitelma on suhteellisen vaativa ja aikaa vievä toimenpide, joka helpottaa pitkään työttömänä olleiden osallistumista aktivoiviin toimenpiteisiin. Se on myös toimintamalli, joka edistää eri viranomaisten välistä yhteistyötä ja terävöittää joiltakin osin palvelujärjestelmän toimintaa.
<b>Kallio, Olavi,</b>	Toivotaan laajempaa vastuunottoa kuntaorganisaation eri palvelualoilla kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden sijoittami-

<p><b>Meklin, Pentti, Tammi, Jari 2008.</b></p> <p>Kuntouttavan työtoiminnan taloudelliset vaikutukset kunnille vuonna 2006.</p>	<p>sessä. Myös työtoiminta-jakson jälkeinen aika ja seuranta kampaavat kyselyyn vastanneiden mukaan nykyistä enemmän huomiota. Tarvittaisiin eräänlaista jälkihoitoa ja -seurantaa, johon sosiaali- ja terveystoimen lisäksi kunnissa osallistuisivat muutkin tehtäväalueet kuin myös työhallinto ja työvoiman palvelukeskukset. Valtion viranomaisilta toivotaan selkeitä ohjeita siitä, mitä tietoja KUTY-toiminnasta kuntien tulisi vuosittain vertailumahdollisuuksien lisäämiseksi koota ja mihin ne tulisi toimittaa. Valtiolta toivotaan myös lisää taloudellista tukea valtionosuuksien ja korvausten muodossa.</p>
<p><b>Kotiranta, Tuija 2008.</b></p> <p>Aktivoinnin Paradoksit.</p>	<p>Aktivoinnin tausta-ajattelu on osoittautunut aidosti ristiriitaiseksi, jolloin aktivoitavan ihmisen kohtaloksi jää olla aktivoitava. Aktivointi on jo sanana paradoksaalinen, sisäisesti ristiriitainen sana. Aktivoinnin sijaan tulisi puhua aktivoitumisen tukemisesta tai aktivoitumisen esteiden poistamisesta. Aktivointilain ajatus kuntoutuksesta on sekä oikea ja hyvä mutta myös huono ja väärä. Väärä se on sitoessaan työttömyyden sairauteen, vajaakuntoisuuteen. Kyse on muusta. Lääketieteellistäminen johtaa työttömyysongelman väärään yksilöllistämiseen. Tarkastelukulmaa tulisi muuttaa. Kyse on poliittisista valinnoista yhteiskunnan tasolla.</p>
<p><b>Luhtasela, Leena 2009.</b></p> <p>Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa.</p>	<p>Osallisuuden kannalta on tärkeää, että asiakkaan oman kokemuksen kautta omaksuma tieto otetaan huomioon aktivointisuunnitelmaa tehtäessä työvoiman palvelukeskuksessa ja kuntouttavan työtoiminnan järjestämispaikassa. Osallistujan kokemustieto pitää olla samanarvoinen työntekijöiden tiedon kanssa, jolloin työskentelyn valtarakenne muuttuu ja osallistujan asema vahvistuu. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat toivovat työntekijöiltä ihmisarvoista ja oikeudenmukaista kohtelua. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista ei toteudu kaikilta osiltaan asiakkaiden kokemusten mukaan. Osallisuus rakentuu kuntouttavassa työtoiminnassa osallistujien hyvinvointia lisäävien tekijöiden avulla. Osallisuuden rakentuminen laajemmassa ympäristössä edellyttää: (1) osallistujien kokemustiedon ottamista toiminnan suunnittelun pohjaksi, (2) vallan käytön uudelleen jakoa niin, että työntekijät ja asiakkaat käyttävät jaettua valtaa toiminnan kehittämiseksi, (3) osallistujien ihmisarvoista ja oikeudenmukaista kohtelua ja (4) dialogisen toiminnan menetelmien käyttöä esimerkiksi luomalla osallistujien kanssa toiminnallisia rakenteita, joissa he voivat lisätä tietoisuuttaan omasta tilanteestaan. Asiakkaiden työllistyminen vaatisi esimerkiksi erityistä tukea ammatinvaihdossa ja työelämälähtöistä koulutusta. Lisäksi työmarkkinoille tulisi luoda rakenteita, jotka motivoisivat ja aktivoisivat työvoiman kysyntäsektoria palkkaamaan vaikeasti työllistyviä henkilöitä töihin; näin aktivointipolitiikka kohdentuisi myös työvoiman kysyntään.</p>
<p><b>Karjalainen, Jarno &amp; Karjalainen, Vappu 2010.</b></p>	<p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että kuntouttava työtoiminta on enemmänkin sosiaalipoliittinen kuin työllisyyspoliittinen toimenpide. Pitkä-aikaistyöttömillä ja vajaakuntoisilla työttömillä kuten myös maahanmuuttajilla pitäisi olla hyväksytympi työmarkkina-asema yksityisellä sektorilla. Heitä tulisi enene-</p>

<p>Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipoliitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta.</p>	<p>vässä määrin integroida tavanomaisiin työpaikkoihin niin, että työntekijöiden erilaisuudesta tulisi arkea. Tämän edistäminen olisi luontaisesti työ- ja elinkeinohallinnon tehtäväaluetta, mutta se koskettaa myös koko yhteiskunnan asenneilmapiiriä. Tarvittaisiin uudenlaisia kouluttautumismahdollisuuksia esimerkiksi julkisen sektorin avustaviin hoivatehtäviin tai teollisuuden alihankintatöihin. Tarvetta olisi tehtäväkohtaiselle, työpaikoilla tapahtuvalle koulutukselle. Myös oppisopimuskoulutuksen lisäämiselle ja jatkokehittämiselle olisi tarvetta. Jotta kuntouttavasta työtoiminnasta päästään eteenpäin tarvitaan työllisyyspoliittisten toimenpiteiden joustavaa vastaantuloa. Näyttää siltä, että osa asiakkaista tarvitsee pitkäkestoista tai jopa pysyväluateista työtoimintaa, jotta heidän sosiaalinen ja terveydellinen toimintakykynsä ei heikentyisi ainakaan enempää. Asiakkaan tulisi voida luottaa ja turvata hänen kanssaan työskenteleviin pelkäämättä vakavia seuraamuksia epäonnistumisten hetkellä. Tämän lisäksi tarvitaan oikeita vaihtoehtoja ja jatkopaikkoja eteenpäin pääsemiseksi. Työttömällä tulisi olla luottamus siihen, että aktivointisuunnitelmassa sovitut toimenpiteet myös toteutuvat. Siirtymissä tarvitaan usein riskinottoa. Riskinotto helpottuu, jos asiakkaalla on perusturva ja tieto esimerkiksi siitä, että hänen taloudellinen tilanteensa on riittävissä määrin turvattu tulevaisuudessakin.</p>
<p><b>Tammelin, Mia 2010.</b></p> <p>Kokemuksia sosiaalipalveluista. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasfoorumit Keski-Suomessa.</p>	<p>Sosiaalipalveluihin liittyvät asiakaskokemukset osoittivat, että palveluista tiedottaminen oli asiakaskokemusten esille nostama epäkohta ja kehittämistarve. Edelleen haastateltavat nostivat kehittämistarpeeksi yksinkertaistaa palvelujärjestelmää ja tehostaa tiedonkulkua heidän omien asioidensa käsittelyssä. Sähköisten palvelujen kehittämisellä pyritään vastaamaan moniin julkisia palveluja koskeviin ongelmiin ja haasteisiin. Sähköisiä palveluja tulisi kehittää hallitusti, sillä kaikilla ei ole tarvittavaa osaamista tai mahdollisuuksia hyödyntää niitä. Yhdessä palvelun laatua ja saatavuutta heikentäviksi tekijäksi tunnistettiin henkilökohtaisen palvelun puuttuminen. Asiakasfoorumit toivat tietoa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä, käytännöistä ja kokemuksista. Asiakkaiden kokemukset nostivat esille kehittämistarpeita niin järjestelmän ja yhteiskunnan, kuntien ja muiden palveluntuottajien kuin työyhteisöjenkin tasolla. Ensinnäkin yhteiskunnan tasolla haasteena on synnyttää lisää matalan kynnyksen työpaikkoja. Toiseksi kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat kokivat usein, että heillä ei ole riittävästi tai oikeita työtehtäviä. Kolmanneksi järjestelmätason haasteena on pyrkiä pienentämään alueellisia eroja kuntouttavan työtoiminnan käytännöissä.</p>
<p><b>Karjalainen, Jarno (toim.) 2011.</b></p> <p>Askelia kohti työelämää. Askel-hankkeen kokemukset ja</p>	<p>ASKEL-hankkeen ydinsanomaksi muodostui: Jokaisella työikäisellä on oikeus osallistua kykyjensä mukaan työelämään. Tämän toteutumiseen liittyvien toimenpide-ehdotusten laatiminen nähtiin tärkeäksi, koska on olemassa suuri joukko ihmisiä, jotka pystyvät ja haluavat osallistua työelämään. He kuitenkin jäävät ilman palkkatyötä, koska nykyisessä työmarkkinatilanteessa usein vain täysin työkykyiset pääsevät ansiotyöhön. Jotta jokaisen oikeus työhön toteutuisi, tulisi mahdollistaa</p>

toimenpide- ehdotukset.	monimuotoinen osallistuminen työelämään. Hankkeen ehdotuksia olivat: 1. Asiakkaan yksilöllistä, kokonaisvaltaista ohjausta tulee lisätä. 2. Sosiaalisen työllistämisen osaamista tulee vahvistaa ja toimijoiden yhteiskuntavastuullisuutta lisätä. 3. Valtion ja kuntien vastuuta sosiaalisessa työllistämisessä tulee selkeyttää. 4. Monimutkaista sosiaalisen työllistämisen lainsäädäntöä tulee selkeyttää ja yhtenäistää. 5. Tarvitaan lisää kykyjen mukaan joustavia työpaikkoja. 6. Siirtymien esteenä olevat kannustin- ja byrokratialoukut tulee purkaa.
<b>Karjalainen, Vappu &amp; Karjalainen, Jarno 2011.</b>  Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta.	Kunnissa arvioidaan kuntouttavan työtoiminnan johtavan enemminkin sosiaali- ja hyvinvointipoliittisiin siirtymiin kuin työllistymiseen. Kuntouttavan työtoiminnan seurantajärjestelmien toivotaan täsmentyvän ja selkiintyvän eri sektoreiden kesken. Kuntouttavan työtoiminnan jatkeeksi on välittömästi oltava tarjolla työvoimapolitiittisia toimenpiteitä (mm. koulutus, palkkatuettu työ) niin, että ne pitkäaikaistyöttömät, jotka kuntoutuvat ja motivoituvat työhön, voivat siirtyä pysyvämmiin työelämään tai sinne selkeästi johtavalle kehitysuralle. Kuntouttavaa työtoimintaa on tärkeää kehittää työelämään tai koulutukseen johtavana aktiivitoimena yhdessä työ- ja elinkeinohallinnon kanssa. Osa pitkään työttöminä olleista tarvitsee työtoimintaa, joka työllistymisen sijaan tähtää päivittäisen toimintakyvyn ja selviytymisen tukemiseen. Työttömien työ- ja toimintakyvyn tukemisen palvelurakenteita tarvitaan pitkitettyyn työttömyyden eri vaiheissa; niin työttömyyden alkaessa kuin myös sen jatkuessa pitkään. 500 päivän työttömyysaika ennen kuntouttavaa työtoimintaa on tässä mielessä keinotekoinen ja sen ehdottomuus tulisi purkaa. Terveystarkastusten vakiintuminen kautta koko maan osana perusterveydenhuoltoa olisi luonteva ensipalvelun rakenne työttömien terveyden ja työkyvyn asioissa.
<b>Sosiaali- ja terveystoiministeriö 2011.</b>  Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia. Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi.	Asiantuntijaryhmän näkemyksen mukaan useilla eri toimenpiteillä voidaan edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien kysyntää työmarkkinoilla. Ryhmä esittää työnantajille kohdennettujen palvelujen lisäämistä, työvalmentajapalvelujen laajempaa käyttöä, julkisen hallinnon ja työnantajajärjestöjen yhteistyön tiivistämistä uusien työpaikkojen synnyttämiseksi, avustavien työtehtävien lisäämistä kuntasektorilla sekä sosiaalisten, työllistämiseen liittyvien kriteereiden käytön vahvistamista julkishankintojen kilpailuttamisessa. Lisäksi ryhmä esittää, että työllistymiseen liittyvien etuusjärjestelmien yhteensovitusta joustavoitetaan työttömyysetuuksien maksatuksessa sekä palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittamisessa. Lainsäädännöllä esitetään varmistettavaksi se, että koko maassa on käytössä TE-hallinnon, kunnan ja KELA:n moniammatilliseen verkostotyöhön pohjautuva toimintamalli. Asiantuntijaryhmä katsoo, että sosiaalisen työllistämisen lainsäädäntö tulee koota yhdeksi laiksi. Kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntö tulee uudistaa, kuntouttavaa työtoimintaa koskevaa kuntaohjausta tehostaa ja valtionosuusjärjestelmä uudistaa. Kuntoutuksen asemaa ja tavoitetta heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työ- ja toimintakyvyn edistämisessä tulee selkeyt-

	tää. Ryhmä esittää, että kuntien aikuissosiaalityön toimintaresursseja vahvistetaan ja osaamista tuetaan erillishankerahoituksen avulla ja osana sosiaalihuoltolain kokonaisuudistusta. Lisäksi esitetään asiakkaita osallistavien menetelmien käyttöönottoa palveluiden suunnittelussa ja arvioinnissa TE-hallinnossa ja kunnissa.
--	---

Taulukossa 1 esittelemissäni julkaisuissa ydinsanomaksi muodostui, että heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille pitäisi mahdollistaa osallistuminen työelämään. Jotta kuntouttavan työtoiminnan olisi mahdollista johtaa työllistymiseen, tarvitaan kuntouttavan työtoiminnan jatkeeksi välittömästi työvoimapolitiittisia toimenpiteitä. Myös työnantajilta toivotaan vastaantuloa esimerkiksi lisäämällä kohdennettuja palveluja ja yhteistyötä julkisen hallinnon kanssa. Tarvitaan myös julkisen hallinnon vastuun selkiyttämistä sosiaalisessa työllistämisessä sekä sosiaalisen työllistämisen lainsäädännön selkeyttämistä ja yhtenäistämistä. Tärkeäksi asiaksi tutkimuksissa osoittautui myös asiakkaan osallisuuden vahvistaminen, jolloin asiakkaan kokemustieto pitää rinnastaa työntekijöiden tiedon kanssa.

## 2.2 Opinnäytetyön tavoite, tutkimustehtävä ja viitekehys

Opinnäytetyön tavoitteena on arvioida Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntouttavaa työtoimintaa, sen vaikutuksia ja prosessia eri tahojen eli asiakkaan, yksilövalmentajan, työvalmentajan ja työvoiman palvelukeskuksen sosiaalialan työntekijän näkökulmasta sekä tuoda esille mahdolliset kehittämiskohteet. Ideana käytetään refleksiivisen arviointitutkimuksen mallia, jolloin arviointia lähestytään kokonaisvaltaisella tavalla. Tällöin arvioinnissa kiinnitetään huomiota vaikutusten ja tulosten lisäksi eri toimijoiden tulkintoihin ja näkemyksiin kuntoutusprosessista sekä välitetään ja reflektoidaan näitä toiminnan kehittämiseen arviointiprosessin kautta. (Suikkanen & Lindh 2001, 24–25.)

Kuntouttavan työtoiminnan ohella opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat *vaikutukset*, *prosessi* ja *arviointi* sekä arvioinnin erityismuoto eli *monitahoarviointi*, joka määritellään luvussa 2.6. Vaikutukset kuvaavat toiminnan seurauksia, kun toteutuksesta on kulunut jokin tietty aika. Vaikutukset ovat havaittuja muutoksia, joista erotetaan varsinaiset nettomuutokset eli muutokset, joihin kyseinen toiminta on todella vaikuttanut. Vaikutukset eivät ole sama asia kuin vaikuttavuus, jolla tarkoitetaan sen arvioimista, missä määrin toiminnan tavoitteet on saavutettu ja missä määrin vaikutukset vastaavat kyseiselle toiminnalle asetettuja tavoitteita. (Virtanen 2007, 88.) Tässä tutkimuksessa vaiku-



tukset ovat niitä kuntouttavalle työtoiminnalle asetettuja palvelun kriteerejä, jotka kertovat asiakkaiden edistymisestä. Vaikuttavuudesta puhuttaessa taas arvioidaan, missä määrin kuntouttavan työtoiminnan avulla on parannettu heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edellytyksiä ja edistävätkö havaitut toiminnan vaikutukset näiden henkilöiden siirtymää kohti työllistymistä. Prosessilla tarkoitetaan toisiinsa loogisesti liittyvien toimintojen sarjaa. Prosessi on jatkuvaa toimintaa ja sarja ajassa tapahtuvia muutoksia. Prosessi koostuu usein eri vaiheista, jotka jakautuvat useampaan tehtävään ja osatehtävään. (Virtanen 2007, 143.)

Arvioinnin määrittely on suhteessa toimintaan, sillä toiminta tuottaa arvioitavan kohteen, jota arvioinnin avulla tarkastellaan. Arviointi ei ole arvostelua. Arvioinnin käyttöön liittyy tietyt perusroolit: arvioinnin tekijä, arvioinnin tilaaja eli toimeksiantaja sekä arvioinnin kohde. Arviointi voidaan jakaa käsitteellisesti *lopputulos-* eli *summatiiviseen arviointiin* ja *kehittävään* eli *formatiiviseen arviointiin*. Lopputulosarvioinnissa kiinnostus on toiminnan vaikuttavuudessa, jolloin tavoitteena on tuottaa perusteltu arvio siitä, miten toiminta on onnistunut. Kehittävässä arvioinnissa taas kiinnostus on toteutuksessa ja toimeenpanoprosesseissa, jolloin pyritään paikantamaan parantamisalueita ja esittämään niihin liittyviä kehittämissuosituksia. (Virtanen 2007, 12, 25, 93.) Tässä opinnäytetyössä käytetään sekä lopputulos- että kehittävää arviointia, mutta painotus on kuitenkin toteutusprosessiin liittyvissä tekijöissä.

Kehittävään arviointiin ajatuksensa perustava Michael Patton (1997, 23) määrittelee arvioinnin systemaattiseksi tiedonkeruuksi toimenpideohjelmien toiminnoista, piirteistä ja tuloksista, jolloin voidaan muodostaa mielipide toimenpideohjelman toimivuudesta, parantaa vaikuttavuutta sekä ohjata tuleviin ohjelmiin liittyvää päätöksentekoa. Arvioinnin tarkoituksena on tuottaa havaintoja, johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia arvioitavan kohteen vahvuuksista ja parantamisalueista (Virtanen 2007, 29). Kun tarkastellaan spesifimpää arvioinnin muotoa eli kuntouttavaa arviointia, sillä voidaan tarkoittaa muun muassa tieteelliseen menetelmään perustuvaa kuntoutustoiminnan, kuntoutustoimenpiteiden ja toimintaprosessin käsitteellistä ja empiiristä kuvausta ja arviointia sekä toiminnan vaikuttavuutta, hyötyjä ja tehokkuutta koskevien johtopäätösten tekoa (Järviskoski & Härkäpää 2001, 4).

Asko Suikkanen ja Jari Lindh (2001, 12) korostavat kuntoutuksen arvioinnin lähtökohdiana kehittävän tai hyödyntävän arvioinnin entistä vahvempaa roolia vaikuttavuuden

arvioinnin ohella. Johtopäätösten ja kehittämisehdotusten esittämiseen ei riitä pelkäämään vaikutusten selvittäminen. Vaikutusten lisäksi on kyettävä kuvaamaan ja jäsentämään myös itse toimintaa, toimintaprosessia ja -ympäristöä, toisin sanoen avaamaan intervention ”mustaa laatikkoa”. (Järvikoski & Härkäpää 2001, 5.) Kehittävällä arvioinnilla tarkoitetaan arvioinnin hyväksikäyttöä, joka useimmiten ymmärretään hyödyntämisenä päätöksenteossa. Tämä ei kuitenkaan ole ainoa tapa käyttää arviointia. Carol H. Weiss (1998, 23–24) jakaa arviointitulosten käytön neljään ryhmään: *välineelliseen*, *käsitteelliseen*, *legitimoivaan* ja *yhteiskunnalliseen* käyttöön. Välineellisellä käytöllä tarkoitetaan arvioinnin tulosten vaikutusta päätöksentekoon eli toimintaohjelmien ja toimintapolitiikan muodostamiseen. Tulokset voivat vaikuttaa siihen lopetetaanko toimintaohjelma tai laajennetaanko ja muokataanko sitä. Käsitteellisellä käytöllä tarkoitetaan, että arviointi voi muuttaa organisaation työntekijöiden ymmärrystä toimenpideohjelmasta, jolloin he saavat uutta tietoa sekä uudenlaisia ideoita ja näkemyksiä toimintansa tueksi. Legitimoivalla käytöllä ymmärretään, että vastuuhenkilöt pyrkivät saamaan arvioinnin avulla tukea ja kannatusta toimintalinjalleen ja toiminnassa tehtäville muutoksille sekä samalla saamaan vahvistusta asemalleen. Yhteiskunnallisella käytöllä ymmärretään vaikuttamista muihin yhteiskunnallisiin laitoksiin. Arvioinnille on hyvä saada näyttöä ja vahvistusta yliopistoilta ja tutkimuslaitoksilta. Näin voidaan saada aikaan perustavanlaatuisia muutoksia yhteiskunnan toimintapolitiikassa ja ajattelussa. (Weiss 1998, 23–24.) Tämän opinnäytetyön tavoite liittyy ensisijaisesti arvioinnin välineelliseen ja käsitteelliseen käyttöön. Opinnäytetyön avulla halutaan lisätä yleistä tietoisuutta kuntouttavasta työtoiminnasta, edesauttaa työyhteisön toimijoiden yhteistyötä, tehdä näkyväksi käytettävissä olevia vaihtoehtoja, tarjota perusteita päätöksenteolle sekä saada asiakkaiden ääni paremmin kuuluviin.

**Tämän opinnäytetyön tutkimustehtävänä on selvittää, miten eri tahot arvioivat kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia ja prosessia sekä mitä kehittämiskohteita arvioinnin kautta tulee esille.** Kuntouttavan työtoiminnan arvioinnissa yhdistyy tietäminen, ymmärtäminen ja tekeminen. Arviointi perustuu kuntouttavan työtoiminnan vaikutusten keräämiseen ja tulkintaan sekä prosessimaisuuden ja toteuttamisen ymmärtämiseen ja mahdollisuuksien osoittamiseen, tekemiseen. (ks. Suikkanen & Lindh 2001.) Toiminnan vaikutukset eivät itsessään kerro mitään, jollei ymmärretä vaikutusten takana olevaa toimintaa. Tärkeää on myös pyrkiä kehittämään toimintaa entisestään.

Tutkimustehtävä jaetaan tarkempiin tutkimuskysymyksiin seuraavasti:

- Millaisia vaikutuksia kuntoutettaviin kuntouttavan työtoiminnan prosessilla saadaan aikaan?
- Mitkä tekijät prosessissa käynnistävät tai estävät muutosta?
- Miten kuntouttavan työtoiminnan prosessiin liittyviä mahdollisia ongelmakohtia pitäisi kehittää, jotta työllistymisedellytyksiä voitaisiin edistää?

Ensimmäiseen kysymykseen vastaaminen edellyttää kriteerien muodostamista, joiden avulla vaikutuksia voidaan arvioida eri näkökulmista. Kriteerit muodostetaan monitaho-arviointia käsittelevän luvun yhteydessä. Toiseen kysymykseen vastaaminen edellyttää vaikutusten selvittämistä sekä eri tahojen suorittamien havaintojen tekemistä kuntouttavan työtoiminnan prosessista sekä tutkimuksen tekijän suorittamia johtopäätöksiä havainnoista. Kolmas kysymys sisältää kehittämissuositusten tekemisen, jolloin vastaaminen edellyttää kehittämisalueiden ja toiminnan tarkoituksen identifioimisen.

Opinnäytetyö liittyy mikrotason ilmiöihin eli vaikutuksiin yksilöissä sekä tilannesidonnaiseen toimintaan. Tällöin keskitytään kuntoutujaan ja vuorovaikutukseen kuntoutustyöntekijöiden kanssa sekä kuntoutujan osallistumiseen palveluihin ja toimenpiteisiin. Kuntouttava työtoiminta on kuitenkin toimintakokonaisuus, jota ei voida tarkastella kuvaamalla pelkästään mikrotason ilmiöitä vaan siihen sisältyy myös meso- ja makrotason ilmiöitä. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 19–20.) Vaikka tutkimus keskittyykin mikrotasolle, niin tämän ohella huomioidaan myös meso- ja makrotaso (kuvio 2).



Kuvio 2. Kuntouttavan työtoiminnan makro-, meso- ja mikrotasot (Järvikoski & Härkäpää 2011, 20)

Epämääräisten ongelmien jäsentämisessä ja toiminnan kehittämisessä käytetään hyödyksi kehittävään työntutkimukseen liittyvää toimintajärjestelmän rakennemallia. Mallin avulla kyetään tarkastelemaan eri toimijoiden näkökulmasta inhimillisen toiminnan rakennetta ja luonnetta. Tällöin voidaan analysoida työyhteisön toimintatapoja ja käytännön työn ongelmia sekä kehittää tulevaisuuden toimintamalleja. (Heikkinen & Kontinen & Häkkinen 2006, 60–64.) Toimintajärjestelmän rakennemallia esitellään tarkemmin luvussa 3.

### 2.3 Aineiston keruu

Tässä opinnäytetyössä on tiedon hankinnan strategiana käytetty kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen kuuluvaa tapaus- eli casetutkimusta, koska pyrkimyksenä on selvittää haastateltavien subjektiivisia kokemuksia kuntouttavasta työtoiminnasta. Tapaustutkimus voidaan määritellä empiiriseksi tutkimukseksi, joka monipuolisia ja monilla tavoin hankittuja tietoja käyttäen tutkii nykyistä tapahtumaa tai toimivaa ihmistä tietyssä ympäristössä. Tutkittavana tapauksena voi olla yksilö tai ryhmä. Tapaustutkimuksen luonteelle on ominaista, että tutkittavasta tapauksesta pyritään kokoamaan tietoa ja monipuolisesti ja monella eri tavalla. Pyrkimyksenä on ymmärtää ilmiötä syvällisesti. Yleisesti ottaen tapaus ei ole yleistettävissä, mutta joissakin esimerkeissä on havaittu tapausten välillä yhtenevyyttä. Yleistäminen ei saa olla itsetarkoitus, vaan oleellisempaa on tapauksen ymmärtäminen. (Uusitalo 2001, 75–78.)

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, mihin sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta. Tärkeintä on pyrkiä tutkimaan tarkasteltavaa kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti luonnollisessa ja todellisessa tilanteessa. Laadullisessa tutkimuksessa on myös oleellista suosia ihmistä tiedon keruun instrumenttina, jolloin tutkija hankkii tiedon havaintojen ja keskustelujen avulla mittausvälineiden sijaan. Tyypillistä laadulliselle tutkimukselle on myös sen joustava toteuttaminen ja suunnitelmien muuttaminen olosuhteiden mukaan sekä kohdejoukon tarkoituksenmukainen valitseminen. Tärkeää on myös käyttää metodeja kuten teemahaastatteluja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ”ääni” pääsevät esille. Tällöin suositetaan enemmän subjektiivista tulkintaa kuin objektiivista totuutta. Laadullisessa tutkimuksessa objektiivisuutta on vaikea saavuttaa sillä tietäjä (tutkija) ja se mitä tiedetään kietoutuvat saumattomasti yhteen. Tällöin pyrkimyksenä on enemmän löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 156–160.) Omassa

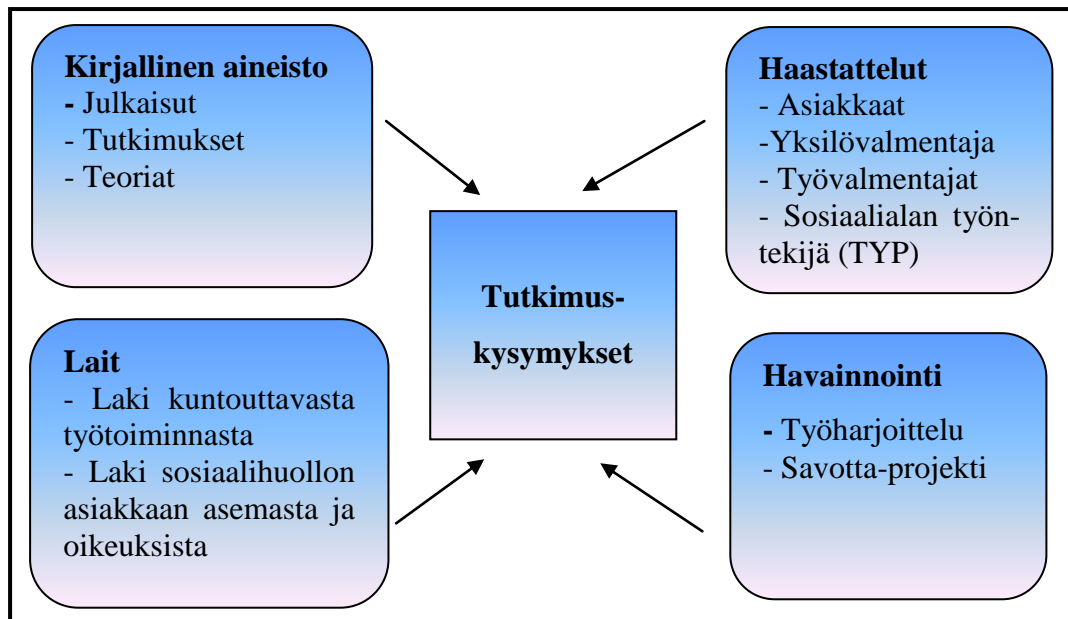
tutkimuksessani on sijaa monenlaisille näkökulmille ja totuuksille, jolloin pitää ymmärtää kunkin tutkimukseen valittujen tahojen tapaa tarkastella kuntouttavaa työtoimintaa.

Tässä opinnäytetyössä on aineiston hankinnan metodina käytetty haastattelua. Haastattelututkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa haastattelija esittää suulliset kysymykset ja merkitsee muistiin haastateltavan ilmoittamat vastaukset (Uusitalo 2001, 91). Haastattelun tavoite on selvittää, mitä jollakulla on mielessään. Haastattelu on eräänlaista keskustelua, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja on hänen johdattelemaansa. Vuorovaikutustilanteena pidettävälle haastattelulle on ominaista, että

- haastattelu on ennalta suunniteltu
- haastattelu on haastattelijan alulle panema ja ohjaama
- haastattelija voi joutua motivoimaan haastateltavaa ja pitämään haastattelua yllä
- haastattelija tuntee roolinsa ja haastateltava oppii sen sekä
- haastateltava luottaa siihen, että hänen kertomisiaan käsitellään luottamuksellisesti. (Eskola & Suoranta 1998, 86.)

Haastattelut voidaan jaotella strukturoituun, puolistrukturoituun ja avoimeen haastatteluun. Tässä tutkimuksessa käytettävässä puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei käytetä, vaan haastateltava saa vastata omin sanoin. Yksinkertaistamisen vuoksi puolistrukturoitua haastattelua voidaan nimittää myös teemahaastatteluksi, jolloin haastattelun aihepiirit eli teema-alueet on etukäteen määrätty. Haastattelusta puuttuu kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Haastattelijan tarkoitus on varmistaa, että etukäteen päätetyt teema-alueet käydään haastateltavan kanssa läpi. Haastattelijalla on yleensä apuna jonkinlainen tukilista käsiteltävistä asioista, muttei valmiita kysymyksiä. (Eskola & Suoranta 1998, 87.) Tässä opinnäytetyössä teemat ovat kaikille haastateltaville samat mutta teemojen alla olevat kysymykset vaihtelevat vastausryhmän mukaan (ks. liitteet 1-4).

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin pyritään löytämään vastauksia haastattelujen lisäksi kolmesta muusta aineistosta. Kuviossa 3 seuraavalla sivulla on laadittu opinnäytetyöni aineistokartta, jossa näkyvät tutkimuksessa käytetyt aineistot.



Kuva 3. Opinnäytetyön aineistokartta

Haastatteluaineisto koostuu asiakkaiden, yksilövalmentajan, työvalmentajien sekä sosiaalialan työntekijän haastatteluista. Kuntouttava työtoiminta on jaettu arjen ja elämänhallinnan kuntouttavaan työtoimintaan sekä työhön ja koulutukseen suuntaavaan kuntouttavaan työtoimintaan. Haastateltavat on valittu jälkimmäisestä ryhmästä, koska opinnäytetyössä tarkastellaan työllistymisedellytysten edistämistä eli kuntoutettavien mahdollisuuksia siirtyä koulutukseen tai työelämään. Yksilövalmentaja ehdotti haastateltaviksi muutamaa asiakasta. Valinnanvaraa oli vähän, sillä kuntoutettavien joukossa oli vain muutama, jolla oli sillä hetkellä mahdollisuudet pyrkiä kohti koulutusta ja työelämää. Aluksi tarkoitus oli haastatella jopa viittä asiakasta mutta koska henkilökuntaakin piti myös haastatella, niin päädyttiin haastattelemaan kolmea asiakasta. Heistä kaksi oli pyrkimässä työelämään ja kolmas koulutukseen. Haastateltavat sijoittuivat melko laajaan ikähaitariin eli 20 ja 50 ikävuoden välille. Haastateltavat työntekijät valittiin sen perusteella, ketkä olivat olleet tekemisissä haastateltavien asiakkaiden kanssa. Haastateltaviksi valikoitui yksi yksilövalmentaja, kaksi työvalmentajaa ja työvoiman palvelukeskuksen (TYP) sosiaalialan työntekijä. Asiakkaat esiintyvät tutkimuksessa nimillä asiakas 1, asiakas 2 ja asiakas 3. Työvalmentajat esiintyvät nimillä työvalmentaja 1 ja työvalmentaja 2.

Kirjallinen aineisto koostuu kuntouttavaa työtoimintaa käsittelevistä julkaisuista ja tutkimuksista sekä niihin sisältyvistä teorioista. Tämän lisäksi aineistona käytetään opinnäytetyön kannalta olennaista lainsäädäntöä, kuten lakia kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001, joka on olennainen taustavaikuttaja toiminnan kannalta. Neljäntenä aineisto-

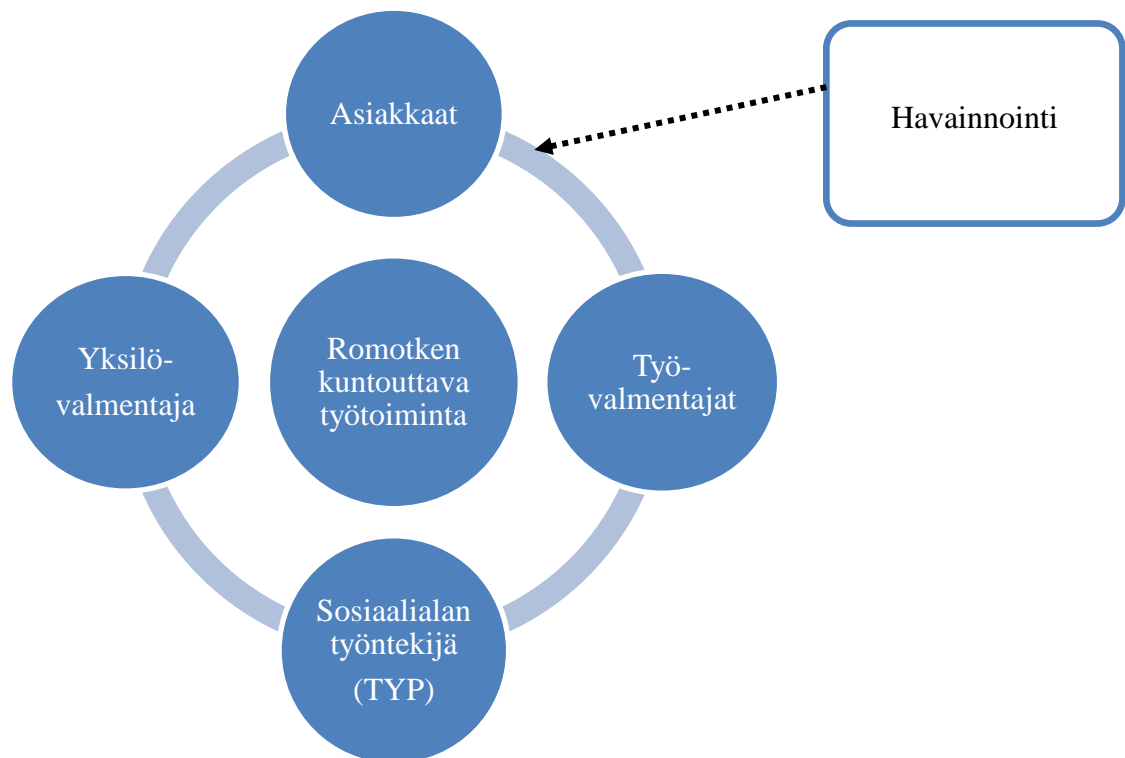
na on käytännön havainnointi, joka koostuu opinnäytetyön tekijän työharjoittelusta tutkittavassa organisaatiossa sekä Savotta-projektiin liittyvistä käytännön opinnoista. Savotta-projekti on Lapin yliopiston sosiaalityön laitoksen ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden kumppanuushanke. Sen tarkoituksena on korkeakoulutuksen työelämäsidoksen ja koulutusosaamisen vahvistaminen ja profiloiminen Lapisissa. Hankkeessa luodaan verkostomainen alueellinen opetus- ja tutkimuskeskusmalli, jossa toteutuu työelämän, yliopiston ja ammattikorkeakoulun välinen yhteistyö. (ESR-Projektihakemus 2007–2013.)

## 2.4 Triangulatiivinen tutkimusasetelma

Tutkittavan kohteen tarkastelussa käytän triangulatiivista eli moninäkökulmaista tutkimusasetelmaa, jolloin kuntouttavaa työtoimintaa tarkastellaan useasta eri näkökulmasta. Triangulaatio-sana tarkoittaa alkuaan ”kolmiomittausta” eli eri pisteistä, positioista tai näkökulmista tapahtuvaa mittaamista (Eskola & Suoranta 1998, 69; Viinamäki 2007, 175). Triangulatiivisen tutkimusasetelman perustavoite on tutkimuksen luotettavuuden lisääminen ja mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan saaminen (Viinamäki 2007, 176). Denzinin (1978, 294) mukaan triangulaatio on toimintasuunnitelma, jonka avulla tutkija voi kohota yhteen näkökulmaan perustuvien henkilökohtaisten ennakkoarvelojensa yläpuolelle. Tällöin tutkija haluaa saada tutkimuskohteesta mahdollisimman kattavan kuvan, jolloin hän ei sitoudu käyttämään vain tiettyä yhtä tutkimusmenetelmää tai tutkimusaineistoa. Triangulaatio mahdollistaa siis tietyn ilmiön tai kohteen eri puolien tutkimisen. Yksinkertaisesti sanottuna triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten aineistojen, tutkijoiden, teorioiden tai menetelmien yhdistämistä samassa tutkimuksessa (Denzin 1978, 294; Eskola & Suoranta 1998, 69; Tuomi & Sarajärvi 2002, 141).

Triangulaatiossa erotetaan yleisesti neljä päätyyppiä: *aineistotriangulaatio*, *tutkijatriangulaatio*, *teoriatriangulaatio* ja *menetelmätriangulaatio*. Aineistotriangulaatiossa hyödynnetään useita erilaisia aineistoja (haastattelut, tilastot, havainnointiaineistot, kirjeet ja päiväkirjat) tai tiedonantajaryhmiä. Tutkijatriangulaatiossa useampi tutkija tutkii samaa ilmiötä ja on mukana joko osassa tutkimusta (esimerkiksi aineiston hankinta tai analyysi) tai koko tutkimusprosessissa. Teoriatriangulaatiossa tutkimusaineiston tulkinnaissa hyödynnetään useita teoreettisia näkökulmia. Menetelmätriangulaatiossa tutkimusaineiston hankinnassa käytetään useita tiedonhankintamenetelmiä, esimerkiksi kysely ja haastattelu. (ks. Denzin 295–304; Tuomi & Sarajärvi 2002, 142.) Tässä opinnäytetyössä sovellan aineistotriangulaatiota, koska hyödynnän haastattelun kautta eri tie-

donantajaryhmiltä (asiakkaat, työvalmentajat, yksilövalmentaja ja TYP:n sosiaalialan työntekijä) saatuja aineistoja. Haastattelua täydentää myös tutkimuskohteessa suoritettu omakohtainen havainnointi, joka toimii haastattelujen tausta-aineistona. Tämä mahdollistaa tutkittavaa kohdetta tarkastelevien eri näkökulmien syvemmän ymmärryksen. Opinnäytetyön tekijänä minulla on tällöin jo etukäteen mahdollisuus ymmärtää millainen on tutkimuskohdetta arvioivien toimintaympäristö sekä mihin arvioitsijat näkökulmansa perustavat. Seuraava kuvio 4 havainnollistaa tämän opinnäytetyön triangulatiivista tutkimusasetelmaa.



Kuvio 4. Opinnäytetyön triangulatiivinen tutkimusasetelma

Kuntouttavaa työtoimintaa on kuvion mukaisesti syytä tarkastella monesta eri näkökulmasta, koska ei ole olemassa tietyn metodin tai aineiston kautta muodostunutta yhdenlaista objektiivista totuutta. Todellisuuksia on niin monta kuin on tarkastelijoitakin. Todellisuus konstruoituu sosiaalisen merkityksenannon myötä. Todellisuutta siis rakennetaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja se on dynaamista, eli jatkuvasti muuttuvaa. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 141.)



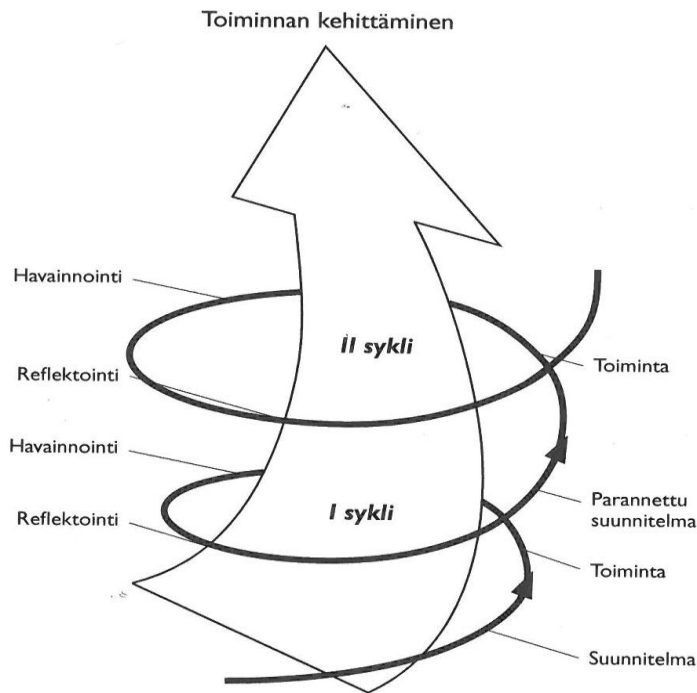
## 2.5 Tutkimusotteena toimintatutkimus

Opinnäytetyöni kytketään toiminnan kehittämiseen, joten käytän tutkimusotteena tai lähestymistapana *toimintatutkimusta*. Opinnäytetyöni ei kuitenkaan ole puhdas toimintatutkimus, sillä siinä hyödynnetään teoriana *kehittävää työntutkimusta*. Se eroaa toimintatutkimuksesta siinä, miten ymmärtää inhimillisen toiminnan rakenne ja luonne sekä sitä koskevan oppimisen mekanismeja (Heikkinen & Kontinen & Häkkinen 2006, 62).

Toimintatutkimuksen pääideana on tuottaa tietoa käytännön kehittämiseksi (Heikkinen 2006, 16). Tällöin pragmatismi ikään kuin korvaa totuuden käsitteen tiedon toimivuudella ja käyttökelpoisuudella (Heikkinen & Huttunen & Kakkori & Tynjälä 2006, 171). Toimintatutkimuksen tehtävänä on muuttaa todellisuutta sitä tutkimalla ja tutkia todellisuutta sitä muuttamalla, jolloin tutkimus perustuu interventioon eli väliintuloon. Toimintatutkimus kohdistuu erityisesti vuorovaikutukseen pohjautuvaan sosiaaliseen toimintaan. (Heikkinen 2006, 15–16.) Tällöin tutkija osallistuu tutkittavan yhteisön toimintaan pyrkien ratkaisemaan jonkin tietyn ongelman yhdessä yhteisön jäsenten kanssa (Eskola & Suoranta 1998, 129).

Perinteisestä objektiivisesta tutkijasta poiketen toimintatutkija on aktiivinen vaikuttaja ja toimija. Hän käyttää omia havaintojaan tutkimusmateriaalina muun tutkimusaineiston sijasta tai lisäksi. Toimintatutkimuksessa toimintaa ja ratkaisuja pyritään ymmärtämään intentionaalisesti ihmisten päämäärien ja motiivien kautta. (Heikkinen 2006, 19–21.)

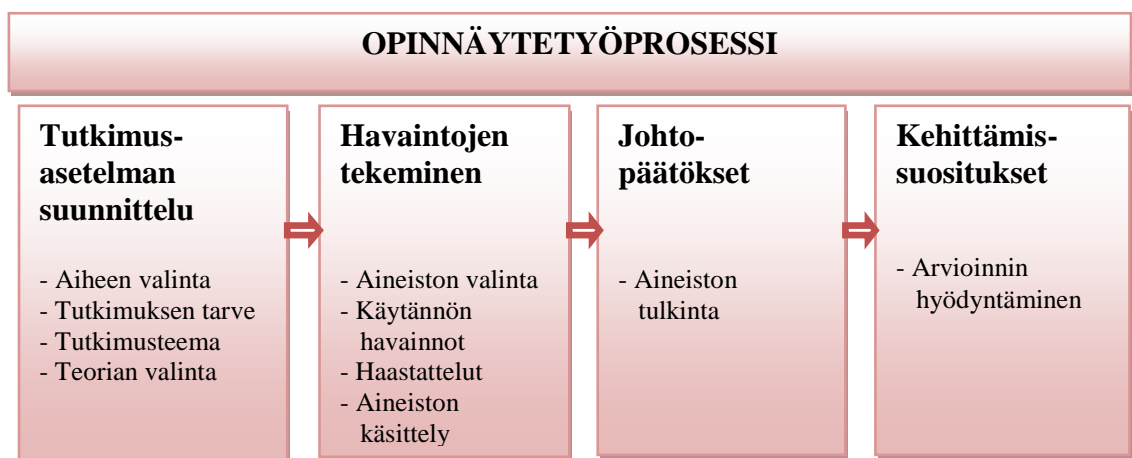
Toimintatutkimus kuvataan usein syklinä, jolloin eri vaiheet eli *suunnittelu*, *toiminta*, *havainnointi* ja *reflektointi* seuraavat kehämäisesti toisiaan. Kehittämishanke johtaa usein uuteen kehittelyyn, jolloin useat peräkkäiset syklit muodostavat toimintatutkimuksen spiraalin. Kuvio 5 seuraavalla sivulla esittää toimintatutkimuksen spiraalia.



Kuvio 5. Toimintatutkimuksen spiraali (Heikkinen & Rovio & Kiilakoski 2006, 81)

Yleensä todellisuudessa suunnittelu, toiminta ja arviointi lomittuvat, eikä niitä voi syklisen mallin mukaisesti erottaa toisistaan. (Heikkinen ym. 2006, 78–81.) Tutkimusta ei tarvitse aloittaa suunnitteluvaiheesta vaan tutkija voi aloittaa tutkimuksensa mistä tahansa kehän vaiheesta. Hän voi myös liikkua tutkimuksen aikana kehän vaiheiden välillä edestakaisin. (Saari 2007, 123.)

Tässä opinnäytetyössä toimintatutkimus aloitetaan suunnitteluvaiheesta, jota seuraavat toiminta-, havainnointi- ja reflektointivaiheet sekä uuden syklin aloittava suunnitteluvaihe. Opinnäytetyöprosessiani voi kuvata kuviolla 6, jossa edetään tutkimusasetelman suunnittelun, havaintojen tekemisen ja johtopäätösten kautta kehittämissuosituksiin.



Kuvio 6. Opinnäytetyöprosessin vaiheet

Opinnäytetyöprosessissani havaintojen tekeminen kattaa toimintatutkimuksen toiminta- ja havainnointivaiheet ja johtopäätökset on verrattavissa reflektointivaiheeseen. Kehittämissuositukset taas liittyvät uuden syklin suunnitteluvaiheeseen.

Aloitin tutustumisen kuntouttavan työtoiminnan aihepiiriin melko pian sen jälkeen, kun Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön toimitusjohtaja oli ehdottanut minulle opinnäytetyön aiheeksi kuntouttavan työtoiminnan prosessin vaikutusten arviointia. Aloitin orientoitumisen aihealueeseen osallistumalla Romotkella Lapin Työpajapäiville 15–16.11.2011. Lisäksi kartoitin tutkimuksen tarvetta ja tutkimuksesta hyötyviä tahoja. Ennen kenttätööhön liittyvää työharjoittelujaksoa Romotkella aloin hahmottelemaan tutkimusasetelmaa ja tutkimustehtäviä koskevia kysymyksiä. Olennaisia kysymyksiä olivat seuraavat: 1) Mitä tutkin? 2) Millainen ennakkokäsitys minulla on aiheestani? 3) Mitä aiheesta jo tiedetään ja miten sitä on tutkittu aikaisemmin? 4) Mitkä ovat keskeiset käsitteeni? 5) Miten toimin kentällä työharjoittelussa ja mitä ilmiötä siellä havainnoin? 6) Mitä lupia tarvitsen ja keneltä ne pitää saada? sekä 7) Millä tavalla aineistoni hankin? Kysymyksiin vastaamisen aloitin tutustumalla kuntouttavaan työtoimintaan liittyvään kirjallisuuteen, muun muassa aikaisempiin tutkimuksiin. Päätin myös hankkia aineiston teemahaastattelun ja havainnoinnin kautta.

Suunnitteluvaihetta seurasi toimintavaihe, jonka aikana suoritin yhdeksän viikon työharjoittelujakson Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntoutuspalveluiden palvelulinjalla kuntouttavassa työtoiminnassa 9.1 - 9.3.2012 välisenä aikana. Valmistauduin kenttätöjakssoon tutustumalla Romotken Internet-sivuihin sekä lukemalla tuoreen julkaisun kuntouttavasta työtoiminnasta. Toimintavaihe kuntouttavassa työtoiminnassa sisälsi käytännön työskentelyä ja useisiin kokouksiin osallistumista sekä havaitun reflektoinnista yksin ja muiden kanssa. Olennaista oli muodostaa luottamukselliset suhteet työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa, jotta aineiston kerääminen ei vaikeutuisi ja voisi keskustella asioista mahdollisimman avoimesti. Tärkeää oli myös tiedostaa, miten tasapainottaa tutkijan ja toimijan roolit keskenään.

Toimintavaihetta seurasi havainnointivaihe, joka ei kuitenkaan ollut aivan erillinen vaihe vaan omalla kohdallani havainnointi lomittui toimintaan eli oli osa sitä. Havainnointivaiheen tärkeimmät tiedonkeruun menetelmät olivat teemahaastattelut ja osallistuva havainnointi. Työharjoittelujaksosta kirjoitin harjoitteluanalyysin oman havainnoinnin pohjalta, jolloin pohdintaan kuului organisaation esittely ja toiminta organisaatiossa harjoittelun aikana. Havainnointi jatkui vielä työharjoittelujakson jälkeenkin, jolloin Savotta-projektin yhteydessä suoritin opintojaksot käytännön työelämässä eli Romotken

kuntouttavan työtoiminnan palveluosastolla. Romotkella suoritettuun käytännön työelämän jakson havainnoitaviin aihepiireihin kuuluivat muun muassa esimiestyö ja organisaation toimintaa säätelevät normit, osaaminen, innovaatiot ja liiketoiminta sekä työyhteisön rakenne ja toiminta. Havainnoinnin pohjana toimivat esimiesten ja työntekijöiden haastattelut.

Aihepiireihin liittyvät havainnot ja haastattelut antoivat hyvän pohjan tarkastella organisaatiota sekä laatia teemahaastattelurunko. Teemahaastattelurunkoon valitsin aiheen kannalta keskeisimmät teemat, joiden pohjalta tein haastattelut. Tutkimuksen taustalla on triangulatiivinen tutkimusasetelma, jolloin tarkastelen tutkimusongelmaa monelta eri kannalta. Haastateltaviksi valitsin kolme asiakasta, yksilövalmentajan, kaksi työvalmentajaa ja TYP:n sosiaalialan työntekijän. Eri haastatteluryhmille tulivat samat teemat mutta kysymykset hieman erosivat ryhmittäin. Laadin kysymykset sillä perusteella, miten niiden avulla voisi arvioida kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia asiakkaisiin sekä prosessiin liittyviä tekijöitä. Ennen haastatteluja hyväksyin teemahaastattelurungot ohjaajillani.

Aluksi haastattelin asiakkaita, sen jälkeen yksilövalmentajaa ja työvalmentajia sekä lopuksi TYP:n sosiaalialan työntekijää. Haastattelupaikkana olivat Romotken neuvottelutilat sekä työntekijöiden työhuoneet. Asiakkaiden haastattelut kestivät vajaan tunnin verran ja työntekijöiden tunnista lähes kahteen tuntiin. Haastattelun alussa kerroin haastateltaville opinnäytetyöstäni ja sen tarkoituksesta. Samalla annoin lupaukseni siitä, että haastattelut ovat vain tutkijan materiaalia eikä niitä luovuteta muiden käyttöön. Haastateltavien kerroin esiintyvän opinnäytetyössäni anonymoineina. Kävin myös haastateltavien kanssa läpi, miten haastattelu käytännössä toteutetaan ja mihin tietoja käytetään. Haastattelun alussa annoin haastateltavalle teemahaastattelurungon sekä hieman aikaa tutustua siihen. Haastattelu eteni teema kerrallaan niin, että kysyin lomakkeella olevista kysymyksistä yksi kerrallaan ja haastateltavat vastasivat niihin. Jos kysymys ei auennut haastateltavalle, tarkensin sitä. Alussa haastattelutilanteet olivat melko jännittyneitä mutta kevenivät loppua kohti. Pyrin siihen, että antaisin haastateltavan puhua rauhallisesti omin sanoin ilman keskeytyksiä.

Havainnointivaiheesta en siirtynyt suoraan reflektointivaiheeseen, vaan palasin havainnoinnin aikana takaisin suunnitteluvaiheeseen tarkentamaan tutkimustehtävää, teoreettista viitekehystä ja tutkimusmenetelmää. Tällöin edellä mainitut tutkimukseen liittyvät keskeiset asiat tarkentuivat opinnäytetyön ohjaajien kanssa pidetyssä palaverissa. Uusi ohjeistus muutti opinnäytetyön painopistettä, mikä samalla vaikutti havainnointiin. Ha-

vainnointia seurasi reflektointivaihe eli toiminnan ja haastattelujen arviointi. Reflektoimalla ja arvioimalla omia kokemuksia ja palautetta eri osapuolilta sekä käsitteellistämällä ja analysoimalla aineistoa, oli tarkoitus luoda uutta tietoa. Valitsin keskeisimmät monitahoarviointiin liittyvät arviointialueet ja -kriteerit sekä laadin SWOT-koonnin, jolloin analysoin Romotken kuntouttavan työtoiminnan vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia jokaisen eri vastaajan näkökulmasta. Tämä auttoi erottamaan haastatteluaineistosta näkemysten samankaltaisuudet ja eroavaisuudet, jolloin löytyi selkeitä eroavaisuuksia asioiden tarkastelun pohjalla olevista ajattelumalleista. Arvioimista edesauttoi kehittävään työntutkimukseen sisältyvä toimintajärjestelmän rakennemalli, jonka avulla oli mahdollista ymmärtää organisaation toiminnan ristiriitoja ja ongelmia. Mallin avulla on mahdollista tarkastella organisaation toimintaa jokaisen eri vastaajaryhmän näkökulmasta.

Reflektoinnin jälkeen alkoi toimintatutkimuksessa uusi sykli, jolloin aloitin uuden suunnitteluvaiheen. Tällöin reflektoinnin ja arvioinnin kautta esiin tulleille asioille ja ongelmakohdille esitin kehittämisehdotukset. Tämä on opinnäytetyön tekijän näkemys asioista, joka ei kuitenkaan velvoita organisaatiota mihinkään, joten se ei välttämättä johda organisaation taholta toimenpiteisiin. Jos organisaatio kuitenkin ehdotusten pohjalta ryhtyy toimenpiteisiin, sykli jatkuu organisaation osalta mutta opinnäytetyöntekijän kohdalla se päättyy.

Opinnäytetyössäni todellisuuden ei realismin mukaisesti katsota olevan olemassa ihmisen tajunnasta ja tietämisestä riippumatta, vaan tieto ja todellisuus rakentuvat konstruktivismin mukaisesti ihmisten mielissä ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Tieto ei ole tietäjästään riippumaton objektiivinen kuvaus maailmasta vaan yksilön ja yhteisöjen konstruoimaa eli rakentamaa. (Heikkinen & Huttunen & Kakkori & Tynjälä 2006, 163–164.) Opinnäytetyössäni toimintatutkimuksen kohteeksi olevaksi käytännöksi näen sosiaalisesti rakenteistuneen yhteisön toiminnan, jota tarkastelen subjektiivisesta näkökulmasta ja praktisen tiedonintressin ohjaamana. Tällöin tarkastelen haastattelujen avulla miten kuntouttavan työtoiminnan yhteisön edustajat kuvaavat ja ymmärtävät toimintaansa. Koska tarkoitukseni on tuottaa käytännön ymmärtämistä ja muuttamista tukevaa tietoa, voin pitää itseäni käytäntöön vaikuttavana toimijana. (ks. Saari 2007, 143–145.)

## 2.6 Monitahoarviointi tutkimusmenetelmänä

Tässä opinnäytetyössä käytän tutkimusmenetelmänä *monitahoarviointia*. Pirkko Vartiainen (2001) mukaan monitahoarviointi voidaan määritellä metodiksi, joka hyödyntää pääasiassa laadullisia tutkimusmenetelmiä. Monitahoarvioinnissa pyritään arvioitavan kohteen ja sen taustojen mahdollisimman laajaan tuntemukseen. Laaja-alaisuus on yksi keskeisimmistä arviointinäkökulmista monitahoarvioinnissa. Laaja-alainen arviointinäkökulma korostaa mahdollisimman monipuolisen informaation keräämistä ja analysoimista. Arviointiprosessiin pyritään sisällyttämään mahdollisimman monta eri avainryhmää. Laaja-alaisessa monitahoarvioinnissa hyödynnetään myös muitakin materiaaleja ja aineistoja kuin pelkästään avainryhmien tuottamaa informaatiota. (Vartiainen 2007, 152–153.) Omassa opinnäytetyössäni käytän avainryhmien haastatteluiden lisäksi oma-kohtaista havainnointia ja tieteellisiä julkaisuja.

Avainryhmän käsitteen taustana on termi ”stakeholder”. Osallistavassa arvioinnissa on käytetty myös käsitettä ”constituency”. Avainryhmillä tarkoitetaan kaikkia niitä tahoja, joilla on intressejä arvioitavan organisaation toimintaan. Avainryhmät voivat edustaa sekä yksilöllisiä (asiakas) että laajempia sosiaalisia intressejä (organisaatio, ammattiryhmä). Avainryhmät voidaan jaotella joko luontaisiin tai piileviin avainryhmiin. Luontaisiin ryhmiin kuuluvat muun muassa organisaation yhteistyötahot ja asiakkaat. Arviointiprosessiin kannattaa ottaa mukaan vain ne avainryhmät, joiden tuottama tieto on analyysin kannalta merkittävää. (Vartiainen 2007, 155–157.) Omassa opinnäytetyössäni avainryhmiin kuuluu sekä ulkoisia että sisäisiä pääavainryhmiä. Ulkoisia pääavainryhmiä ovat asiakkaat ja keskeinen yhteistyöorganisaatio eli työvoiman palvelukeskus (TYP). Sisäinen pääavainryhmä muodostuu Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntouttavan työtoiminnan henkilöstöstä. (ks. Vartiainen 2007, 161.) Olen valinnut asiakkaiden ohella avainryhmien edustajiksi työvoiman palvelukeskuksen sosiaalialan työntekijän sekä Romotkelta kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmentajan ja kaksi työvalmentajaa, koska heillä on läheinen ja lähes päivittäinen kontakti asiakkaiden kanssa. Nämä ryhmät kykenevät parhaiten arvioimaan käytännön toimintaa ja prosessia sekä toiminnan vaikutuksia asiakkaisiin. Avainryhmien liittymistä tutkimuskohteeseen on kuvattu jo aiemmin triangulatiiviseen tutkimusasetelmaan liittyvässä kuviossa 4.

Arviointiryhmien välittämä arviointi-informaatio ei ole objektiivista, vaan se perustuu subjektiivisiin kokemuksiin ja näkemyksiin arvioinnin kohteena olevasta toiminnasta.

Avainryhmien välittämä tieto on tulkintaa todellisuudesta, ei objektiivinen kuva siitä. Avainryhmien tieto rakentuu näin ollen vahvasti siinä kontekstissa, jossa avainryhmät toimivat. Tämän vuoksi näkökulmat ja tulkinnat avainryhmien välillä voivat poiketa huomattavasti toisistaan. (Vartiainen 2007, 157–158; vrt. Vartiainen 2001.)

Arvioitaessa monitahoarvioinnin avulla toimintaa tai vaikutuksia tutkimusasetelman mukaisesti muodostetaan tätä varten *arviointikriteeristö*. Se toimii arviointikehikkona, jolloin kriteereiden avulla voidaan analysoida kerätty aineisto ja samalla kuvata tutkittavan kohteen nykytilaa ja toiminnan vaikutuksia sekä haastateltavien käsityksiä ja kokemuksia tarkasteltavasta kohteesta. Kriteeristön avulla pyritään organisaation toiminnan syvälliseen arviointiin. Tästä syystä kriteeristö rakennetaan sekä konteksti- että substanssitekijät huomioon ottaen. (Vartiainen 2007, 163, 170.) Arviointikohde määrittää arviointikriteeristön, joten kriteerit laaditaan spesifisti juuri tiettyä kohdetta varten (Vartiainen & Ollila & Kentala 2008, 5). Monitahoarvioinnissa voidaan käyttää sekä *teoreettis-käsitteellistä* että *praktista* arviointikriteeristöä. Tässä opinnäytetyössä käytetään jälkimmäistä, koska tavoitteena on käytännön toiminnan kehittäminen.

Monitahoarvioinnissa kriteeristön avulla aikaansaadut arviointitulokset voidaan konkretisoida ja yksilöidä niin sanotuiksi *arvolausekkeiksi*. Tarkoituksena on konkretisoida laajojen aineistojen analyysit informatiivisiksi kannanotoiksi ja samalla korostaa arvioinnin kautta esiin nousseita positiivisia ja negatiivisia elementtejä. Lisäksi arvolausekkeiden tarkoituksena on edesauttaa arviointitulosten hyödynnettävyyttä. Arvolausekkeet voidaan ilmaista joko muutama selkeänä kiteytettynä lauseena tai laajana yhteenvedon omaisena tekstinä. (Vartiainen 2007, 168–169; Vartiainen & Ollila & Kentala 2008, 5.) Seuraavissa taulukoissa 2 - 3 esitetään monitahoarvioinnin sovellus Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntouttavan työtoiminnan prosessin ja vaikutusten arviointiin sekä arvioinnissa sovellettu kriteeristö.

Taulukko 2. Monitahoarvioinnin sovellus Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntouttavan työtoiminnan vaikutusten ja prosessin arviointiin (mukaillen Vartiainen & Ollila & Kentala 2008, 4)

<b>Prinssiippi</b>	<b>Ominaisuus</b>	<b>Tarkoitus</b>
<b>Avainryhmien rooli</b>	Avainryhmien roolina on toimia arvioinnin pääasiallisina informaation lähteinä.	Selvittää asiakkaiden, yksilövalmentajan, työvalmentajien ja TYP:n sosiaalialan työntekijän näkemykset kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista ja prosessista.
<b>Aineiston monipuolisuus</b>	Kerätään haastatteluiden, havaintojen ja tieteellisten julkaisujen avulla monipuolista informaatiota arviointiasetelman osoittamalla tavalla.	Tuottaa pluralistinen käsitys kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista ja prosessista.
<b>Arviointikriteeristön muodostaminen</b>	Arviointikriteeristö muodostetaan kuntouttavan työtoiminnan vaikutusten ja prosessin avulla.	Kriteereiden avulla monipuolinen aineisto analysoidaan kuvaamaan kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia ja prosessia.
<b>Arvolausekkeet</b>	Konkretisoivat ja yksilöivät arviointitulokset selkeään muotoon sekä arvottavat toimintaa arviointiprosessin näkökulmasta.	Konkretisoivat Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntouttavan työtoiminnan vaikutusten ja prosessin arvioinnin tulokset.

Kuten taulukko 2 osoittaa, avainryhmillä on merkittävä ja toisistaan eroava rooli tiedon tuottajina. Jokaisen ryhmän tieto on yhtä tärkeää, jolloin mikään ryhmä ei ole arvioitsijana toista tärkeämmässä asemassa. Avainryhmien näkemysten lisäksi on tärkeää pohtia myös niiden takana olevia motiiveja ja tarkoitusperiä. Tällöin avainryhmien kontekstisidonnaisuus vaikuttaa oleellisesti. Opinnäytetyössäni on pyritty laaja-alaiseen tarkastelunäkökulmaan, jolloin aineistosta on muodostettu mahdollisimman monipuolinen. Siksi haastattelujen lisäksi on kannattanut hyödyntää myös omia havaintoja sekä tieteellisiä julkaisuja. Arviointikriteeristö on valittu sen mukaan, miten ne parhaiten tuovat esiin kuntoutumista eli kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia asiakkaisiin sekä osoittavat prosessista ne tekijät, jotka edistävät tai estävät asiakkaiden kuntoutumista. Vaikka tässä opinnäytetyössä on valittu praktinen arviointikriteeristö, niin monitahoarvioinnin tulosten analyysissä on hyödynnetty myös teoreettis-käsitteellistä lähestymistapaa. Tämä mahdollistaa paremmin luotettavan analyysin arviointikohteen toiminnasta. Opinnäytetyössä hyödynnetään myös arvolausekkeitä, koska tarkoituksena on kiteyttää arvi-



oinnin analyysi muutamaksi selkeäksi informatiiviseksi lauseeksi. (ks. Vartiainen 2007, 170–171.)

Taulukko 3. Opinnäytetyössä sovellettu arviointikriteeristö (mukaillen Vartiainen & Ollila & Kentala 2008, 4)

Arvioinnin alue	Arviointikriteerit	Kriteerin tarkennus
<b>Asiakkaiden kuntoutuminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arjenhallinta</li> <li>• Motivoituneisuus</li> <li>• Sosiaaliset taidot</li> <li>• Toimintakyky</li> <li>• Työskentelytaidot</li> </ul>	Arvioidaan haastateltavien näkemysten perusteella asiakkaiden kuntoutumista kuntouttavan työtoiminnan aikana.
<b>Yksilövalmennus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteistyö</li> </ul>	Analysoidaan asiakkaiden, työvalmentajien ja TYP:n sosiaalialan työntekijän käsityksiä yhteistyöstä yksilövalmennuksen kanssa.
<b>Työvalmennus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteistyö</li> <li>• Työtilat ja -välineet</li> </ul>	Analysoidaan asiakkaiden, yksilövalmentajan ja TYP:n sosiaalialan työntekijän näkemyksiä yhteistyöstä työvalmennuksen kanssa.
<b>Ryhmävalmennus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toimintojen merkitys ja toteutustapa</li> <li>• Asiakkaan kuuleminen</li> </ul>	Analysoidaan asiakkaiden, yksilövalmentajan, työvalmentajien ja TYP:n sosiaalialan työntekijän käsityksiä ryhmävalmennuksesta.
<b>TYP:n rooli</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteistyö</li> </ul>	Analysoidaan asiakkaiden, yksilövalmentajan ja työvalmentajien käsityksiä yhteistyöstä TYP:n kanssa.
<b>Asiakkaiden vaikutusmahdollisuudet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tavoitteiden asettaminen</li> <li>• Työtehtävien valinta</li> <li>• Yhteydenpito ja itsearviointi</li> <li>• Palautteen antaminen</li> <li>• Palautteen saaminen</li> </ul>	Analysoidaan yksilövalmentajan, työvalmentajien, sosiaalialan työntekijän ja asiakkaiden käsityksiä asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksista.

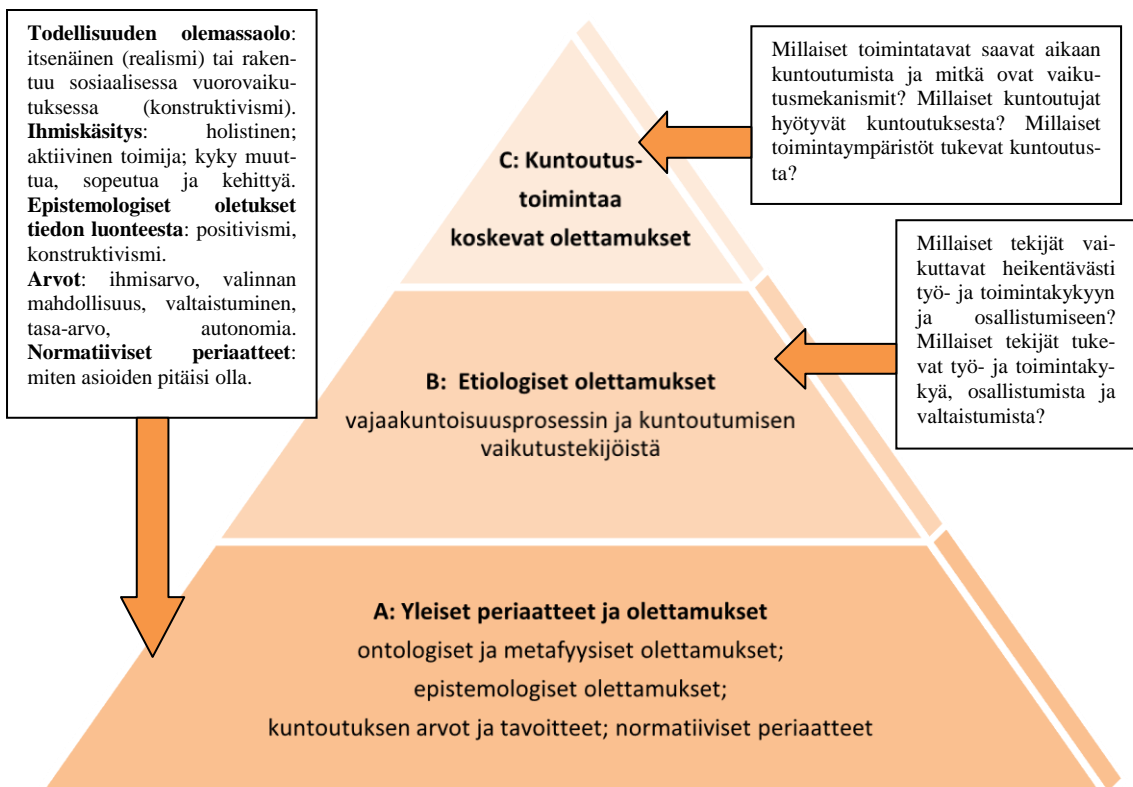
Arviointikriteeristön olen opinnäytetyössä valinnut sen mukaan kuinka hyvin kriteerit kertovat oleelliset seikat kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista ja prosessista.

Kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset olen määritellyt sen mukaan miten asiakkaiden kuntoutuminen on edistynyt. Tällöin tarkastellaan onko kuntouttaminen edistänyt asiakkaiden työllistymisen edellytyksiä. Vaikutusta mittaaviksi kriteereiksi olen valinnut Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön käyttämät kuntouttavan työtoiminnan kriteerit. Opinnäytetyössäni olen valinnut prosessia kuvaamaan kuntouttavan työtoiminnan keskeisen palvelukokonaisuuden, eli yksilö-, työ-, ja ryhmävalmennuksen sekä työvoiman palvelukeskuksen roolin ja asiakkaiden vaikutusmahdollisuudet. Nämä arvioinnin alueet kattavat oleelliset prosessiin sisältyvät toiminnot. Kuhunkin arviointialueeseen sisältyy eri kriteerit. Kriteerien valintaan vaikuttivat keskeisesti teemahaastattelun aihealueet.

### 3 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA, PERUSOLETTAMUKSET JA TOIMINTAJÄRJESTELMÄ

#### 3.1 Kuntouttavaan työtoimintaan liittyvät olettamukset

Siebert, Ward, Levack ja McPherson (2007) ovat tarkastelleet julkaisussaan kuntoutustieteellisen teorian olettamuksia. Heidän mielestään vakuuttava kuntoutusteoria tarvitsee taustakseen kolme eri tasoa tai osatekijää. He kuvaavat kuntoutuksen teorian olettamuksia pyramidimallin avulla (kuvio 7). Alimpana pyramidissa sijaitsevat yleiset taustaolettamukset ja periaatteet, keskellä etiologiset olettamukset vajaakuntoisuusprosessin ja kuntoutumisprosessiin vaikuttavista tekijöistä ja ylimpänä pyramidissa tuloksekkaan kuntoutustoiminnan tai intervention sisältöä ja vaikutuksia koskevat olettamukset. (Siebert ym. 2007, 1605–1606.)



Kuvio 7. Pyramidimalli kuntoutustieteellisen teorian olettamuksista (mukaillen Siebert ym. 2007, 1606; Järvikoski & Härkäpää 2011, 268)

**Yleisiin periaatteisiin ja olettamuksiin** kuuluvat erilaiset *ontologiset* ja *metafyysiset* olettamukset, *epistemologiset* olettamukset sekä muun muassa kuntoutuksen *arvoja* ja *tavoitteita* koskevat valinnat. Yleisten periaatteiden ja olettamusten avulla eritellään ja yksilöidään kuntoutustoiminnan käytännön perustana olevat arvot sekä yleiset päämäärät, joihin kuntoutustoimintaa harjoittavan yksikön pitää pyrkiä. Metafyysiset ja ontolo-

giset olettamukset koskevat kuntoutusprosessin olemusta ja olettamuksia sen ydinpiirteistä. (Siegert ym. 2007, 1605–1606.) On olennaista miettiä ymmärretäänkö kuntoutusprosessin todellisuuden olevan olemassa itsenäisenä ja tajunnasta riippumatta vai rakentuuko todellisuus konstruktivismille ominaisesti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Järviskoski & Härkäpää 2011, 267–268).

Ontologisiin ja metafysiisiin olettamuksiin kuuluu *ihmiskäsitys*. Tällöin olennaiset kysymykset ovat, mitä ihmisenä oleminen merkitsee ja mitä ihmisen elämässä arvostetaan. Yleisesti ihmisellä oletetaan olevan kyky ja halu muuttua, kehittyä, kasvaa ja sopeutua erilaisiin tilanteisiin. (Siegert ym. 2007, 1606.) Tällöin ihminen ja tässä tapauksessa kuntoutuja voidaan ymmärtää aktiiviseksi toimijaksi, jolla on tarve toteuttaa omaa olemustaan. Koska ihminen pitää käsittää kokonaisuutena, ihmisen tarkastelussa kuntoustoiminnassa on syytä käyttää kokonaisvaltaista eli *holistista* ihmiskäsitystä. Rauhalan (2008, 32) mukaan ihmisen ontologinen eli olemassaolon perusmuotoisuus voidaan esittää kolmijakoisena:

- tajunnallisuutena (psykkis-henkinen olemassaolo)
- kehollisuutena (olemassaolo orgaanisena tapahtumana)
- situationaalisuutena (olemassaolo suhteina todellisuuteen).

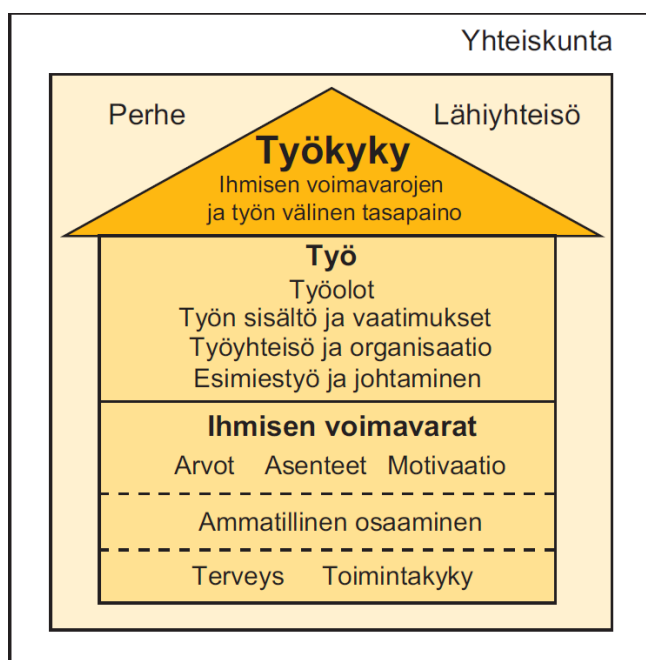
Situaatio eli elämäntilanne on se osa maailmaa, johon yksilö joutuu suhteeseen. Tällöin ihminen kietoutuu maailmaan tai todellisuuteen situaationsa tai oman elämäntilanteen kautta ja mukaisesti. Ihmisten situaatiossa voi olla sekä yhteisiä (yhteiskunnalliset olot, maantieteelliset olosuhteet, kulttuuri, tavat, arvot ja normit) että ainutkertaisia (koti, perhe, asema työyhteisössä, ystävyysuhteet) tekijöitä. (Rauhala 2008, 33–34, 41.) Ihmisen kolme olemassaolon perusmuotoa ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Se mikä on situaatioissa, on myös kehollisuudessa ja tajunnallisuudessa. Yhteen olemassaolon muotoon kuten kehollisuuteen vaikuttaminen, heijastuu myös muihin muotoihin. (Rauhala 2008 139–140.) Kun esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa vaikutetaan kuntosaliharjoitteilla kuntoutujan fyysiseen kuntoon, samalla mieli aktivoituu ja sosiaalisen osallistumisen mahdollisuudet lisääntyvät.

Epistemologiset olettamukset ilmaisevat tieteellisen tiedon alkuperän ja luonteen. Ne ovat tärkeitä erityisesti keskusteltaessa kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tiedon arvostuksesta. Konstruktivistit katsovat todellisuuden olevan sosiaalisesti konstruoitua ja tulkittua ja arvostavat näin enemmän henkilökohtaista ja elämänkokemuksen kautta saatua tietoa, kun taas positivistit arvostavat enemmän objektiivista ja mitattua tietoa. (Siegert

ym. 2007, 1606.) Tässä opinnäytetyössä tieto saadaan haastateltavina olevien avainryhmien tulkinnan kautta, joten tieto on konstruoitua.

Arvoilla on kuntoutustoiminnassa tärkeä rooli, sillä ne auttavat suuntaamaan kuntoutuksen päämääriä. Kuntoutustoiminnan ja myös kuntouttavan työtoiminnan arvoina voidaan pitää ihmisarvon kunnioittamista, valinnan mahdollisuutta, valtaistumista, tasa-arvoa ja autonomiaa. (Siegert ym. 2007, 1607.) Valtaistuminen voidaan käsittää prosessiksi, joka auttaa ihmistä saavuttamaan hallintaa elämäänsä. Tällöin esimerkiksi kuntoutujalla on mahdollisuus suunnitella elämäänsä ja tehdä sitä koskevia valintoja ja päätöksiä. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 141–146.) Normatiiviset periaatteet kertovat siitä miten asioiden pitäisi olla. Ne vaikuttavat kuntoutusteorioiden taustalla antaen oikeutuksen väliintuloon. Tällöin voisi pohtia mikä antaa joillekin ihmisille tai ammatin edustajille oikeuden puuttua joidenkin yksilöiden elämään ja millaisissa olosuhteissa tällaiset toimenpiteet ovat oikeutettuja. (Siegert ym. 2007, 1607.)

**Etiologiset oletukset** auttavat tunnistamaan kuntoutuksen päämääriä ja ymmärtämään mitkä päämäärät ovat kaikkein tärkeimmät ja miksi. Ne myös ilmaisevat millaiset yksilölliset ja ympäristötekijät mahdollistavat työ- ja toimintakyvyn vahvistamisen ja sosiaaliseen elämään osallistumisen sekä mitkä tekijät puolestaan estävät tätä tapahtumasta. Yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä voidaan kuvata työkykytalon avulla (kuvio 8). Siinä esitetään työkykyä kuvaavia ulottuvuuksia ihmisen voimavarojen, työn ja ympäristön kannalta.



Kuvio 8. Työkykytalo (Ilmarinen & Gould & Järvikoski & Järvisalo 2006, 23)

Kuntoutuksen etiologiset osatekijät liittyvät selvästi yhteen kuntoutuksen yleisten periaatteiden ja olettamusten kanssa. Ne myös muodostavat sillan kuntoutustoiminnan ydinolettamusten ja erityisten kuntoutustoimenpiteiden välille. (Siegert ym. 2007, 1607.)

**Kuntoutustoimintaa koskevat olettamukset** koskevat kuntoutuksen sisältöjä ja niihin liittyviä toimintatapoja. Olettamukset liittyvät siis niihin muutosmekanismeihin, joiden välityksellä kuntoutustoimenpiteet saavat positiivisia vaikutuksia aikaan. Tällaisia muutosmekanismeja ovat esimerkiksi eri alojen kuntoutettavien ja kuntoutustoiminnasta vastaavien työntekijöiden välinen yhteistyö, tiimityöskentely, kuntoutusprosessiin liittyvän suunnittelun hyödyntäminen, erilaisten menetelmien käyttö sekä palvelujärjestelmään ja sosiaaliturvaan liittyvät asiat. Suunniteltaessa kuntoutustoimintaa ohjaavia strategioita, on tärkeää tietää miten kuntoutusinterventioita pitäisi toteuttaa ja ovatko ne menestykseen johtavia. Kun tiedetään mikä toimii, voidaan valita juuri ne toimenpiteet ja interventiot, jotka johtavat kuntoutettavien kannalta positiivisiin lopputuloksiin. (Siegert ym. 2007, 1607–1608.)

Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön ensisijaisena tehtävänä on tuottaa muun muassa aktiivisen sosiaali- ja työvoimapolitiikan palveluja, jotka parantavat heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edellytyksiä. Näihin palveluihin liittyy myös kuntouttava työtoiminta. Toiminnassa korostetaan erityisesti työmarkkinoiden näkökulmaa. (Romotken strategia 2012–2016.) Kysyessäni Romotken yksilövalmentajalta teemahaastattelussa kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksesta, katsoi hän kuntouttavassa työtoiminnassa pyrittävän ensisijaisesti pureutumaan pitkään jatkuvan työttömyyden toimintakykyyn liittyviin haittavaikutuksiin. Toisaalta yksilövalmentajan mukaan kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on luoda väyliä työelämään ja ylläpitää yksilön jäljellä olevaa toimintakykyä. Yksilövalmentaja painotti kuitenkin, ettei kuntouttavassa työtoiminnassa selvitetäisi työ- ja toimintakykyä, koska se pitäisi olla jo selvitettyä ennen kuntouttavaan tuloa. *”Kuntouttava työtoiminta ei ole arviointipalvelua, vaan kuntoutumista työelämään. Toiminnan tarkoituksena on parantaa edellytyksiä työllistyä tai osallistua koulutukseen tai muihin työhallinnon palveluihin”*. (Yksilövalmentaja 19.6.2012, haastattelu.) Yksilövalmentajan mukaan Romotkella toimintaa ohjaavana tavoitteena on saada aikaiseksi siirtymiä eteenpäin, jotta asiakkaat siirtyisivät kuntoutusvaiheen jälkeen koulutus- tai työllistymisvaiheeseen.

Työvalmentajien haastatteluissa työvalmentaja 1:n (12.9.2012, haastattelu) mukaan kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on asiakkaan pääsy työelämään tai työpaikan hakeminen. Hänen mukaansa kaikilla asiakkailla on mahdollisuus hakea työpaikkaa. Ohjaajien tavoitteeksi hän koki asiakkaan saamisen työmarkkinoille tai koulutukseen, jottei asiakas tulisi enää takaisin. Työvalmentaja 2:n (17.9.2012, haastattelu) mukaan kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on saada ihmiset pois kotoa, jotteivät unohtuisi sinne. Tarkoituksena on hänen mukaansa myös työllistyminen ja opiskelupaikan hakeminen.

Asiakkaiden haastattelussa asiakas 1:n (6.5.2012, haastattelu) mukaan kuntouttavaa työtoimintaa koskevana tavoitteena oli helpon ja mukavan työn saaminen oikealla palkalla. Asiakas 2:n (2.5.2012, haastattelu) mukaan tavoitteena oli niin sanottujen oikeiden töiden saaminen ja asiakas 3:n (30.5.2012, haastattelu) mukaan ensinnäkin saada päiviksi jotain tekemistä ja toisaalta löytää toiminnan kautta voimia oman polun löytämiseen ja työelämään suuntaamiseen.

Työvoiman palvelukeskuksen sosiaalialan työntekijän (6.6.2013, haastattelu) mukaan kuntouttavan työtoiminnan tarkoitus on valmentaa asiakasta sillä tavalla, että hän pystyy menemään eteenpäin. Tarkoituksena on hänen mukaansa myös tietää asiakkaasta enemmän, jos asiakkaasta ei ole riittävästi tietoa. Hänen mielestään kuntouttavan työtoiminnan aikana saadaan tosi paljon hyödyllistä tietoa. *”Se on tietyllä tavalla välivaihe, missä kerätään tietoa, minkä aikana suunnataan tulevaisuuteen, selvitetään onko se työ vai koulutus vai onko se joku muu mihin pitää lähteä menemään. On kuitenkin hyvä valmennusjakso”*. (sosiaalialan työntekijä 6.6.2013, haastattelu.) Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan sosiaalialan työntekijän mukaan käyttää myös tiedon keräämiseen siitä, millä perusteilla henkilö ei ole kykenevä tiettyyn työhön tai työhön ylipäänsä. Kuntouttava työtoiminta toimii silloin välineenä saada näyttöä, ettei henkilö osaa.

Haastatteluista tulee selvästi ilmi kuntouttavan työtoiminnan perustarkoituksen ero TYP:n sosiaalialan työntekijän ja muiden, varsinkin yksilövalmentajan välillä. TYP:n sosiaalialan työntekijä korostaa tiedon keräämistä ja selvittelyä, eli hän katsoo kuntouttavaan työtoimintaan kuuluvan myös kuntoutujien arvioimisen. Kun taas yksilövalmentaja painottaa selvästi, ettei kuntouttava työtoiminta ole arviointipalvelua. Hänen mukaansa pitäisi asiakkaan toimintakyky olla selvitettyä ennen tuloa kuntouttavaan työtoimintaan, jotta tiedetään onko tavoitteena arjen- ja elämänhallinta vai koulutus ja työ-

elämä. Tämän mukaan työtoimintaa pitää ohjata selkeä tarkoitus ja tavoite. Kaikki haastateltavat painottavat kuitenkin siirtymien aikaansaamista ja työelämään pyrkimistä.

Omien havaintojeni mukaan Romotkella toiminnan taustalla on holistinen ihmiskäsitys, jolloin otetaan huomioon kehollisuuden, tajunnallisuuden ja situationaalisuuden yhteys. Kuntouttavassa työtoiminnassa hyödynnetään työn tekemistä, fyysisiä kuntosaliharjoitteita, keskustelua, ohjausta, neuvontaa ja ryhmätoimintaa, joilla vaikutetaan kaikkiin kolmeen eri osatekijään. Yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) mukaan kuntouttavan työtoiminnan palvelu Romotkella on asiakaslähtöistä ja asiakaskeskeistä, koska se tuotetaan asiakkaita varten. Hänen mukaansa asiakas pyritään aina ottamaan vastaan silloin, kun asiakas kokee tarvitsevansa tapaamista. Asiakkaalle pyritään myös järjestämään toimintapaikka toivomusten mukaisesti. Palveluun sisältyy aitoa kohtaamista, kuuntelemista ja auttamista. Tarkoituksena on tukea kuntoutujaa, ei auttaa liikaa. *”Ei auteta auttamisen ilosta vaan tarkoituksenhakuisesti pyritään asiakkaan pärjäävän itsenäisesti”* (yksilövalmentaja 19.6.2012). Romotkella kuntouttavan työtoiminnan avulla halutaan asiakkaan saavan hallinnan kokemuksia, jotta hän voisi paremmin toimia itsenäisesti ja toteuttaa itseään. Toiminnan lähtökohtana on asiakkaan ymmärtäminen aktiivisena toimijana. Yhtenä tärkeänä arvona kuntouttavassa työtoiminnassa painotetaan valtaistumista, jolloin kuntoutujaa tuetaan elämän suunnittelussa ja sitä koskevien valintojen sekä päätösten teossa.

Vaikka Romotken toiminnassa arvostetaan muun muassa valinnan mahdollisuutta ja autonomiaa, asiakkaat eivät kuitenkaan näe asiaa samalla tavalla. Haastatteluissa tuli esille, että asiakkaat ovat kokeneet työvoiman palvelukeskuksen (TYP) pakottaneen heidät osallistumaan kuntouttavaan työtoimintaan. Yhden asiakkaan mukaan työnhakijat ovat velvollisia ja tavallaan pakotettuja allekirjoittamaan aktivointisuunnitelma. Työvoiman palvelukeskuksen työntekijöiden on kuitenkin noudatettava lakia kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 sekä samalla ylläpidettävä aktiivista työ- ja sosiaalipoliitiikkaa. Laki toimii tällöin normatiivisena periaatteena ja antaa oikeutuksen väliintuloon. Asiakkaalle olisi kuitenkin pyrittävä perustelemaan, miksi kuntouttava työtoiminta olisi juuri hänen kohdallaan oikea palvelu. Nyt kuntouttava työtoiminta voidaan kokea jonkinlaisena tuomiona. Seuraava ote on asiakkaan haastattelusta koskien kuntouttavaan työtoimintaan menemistä (asiakas 2, haastattelu 2.5.2012):

*H: ”Minkä sää näkisit siinä että miksi olet täällä?”*

*A2: ”Joo no, Typpi vähän pakotti. Se oli niinko et sää menet tai se o karenssi.”*



*H: ”Ei sulta kysytty mitään?”*

*A2: ”Ei, ei kysytty et haluaisitko, joo ei se oli niinko..”*

*H: ”Ei ollu mitään vaihtoehtoja?”*

*A2: ”Eeei”*

Toinen asiakas koki myös tulleen pakotettuna kuntouttavaan työtoimintaan, mutta jälkeenpäin piti sitä hyvänä ratkaisuna. Kuntouttavaan työtoimintaan pakottaminen antaa kuntoutukselle huonot lähtökohdat, koska kuntoutujien motivaatio on toiminnan alussa hyvin alhaalla. Siksi kuntouttavassa työtoiminnassa joudutaan käyttämään paljon aikaa motivaation kohottamiseen ja ylläpitämiseen.

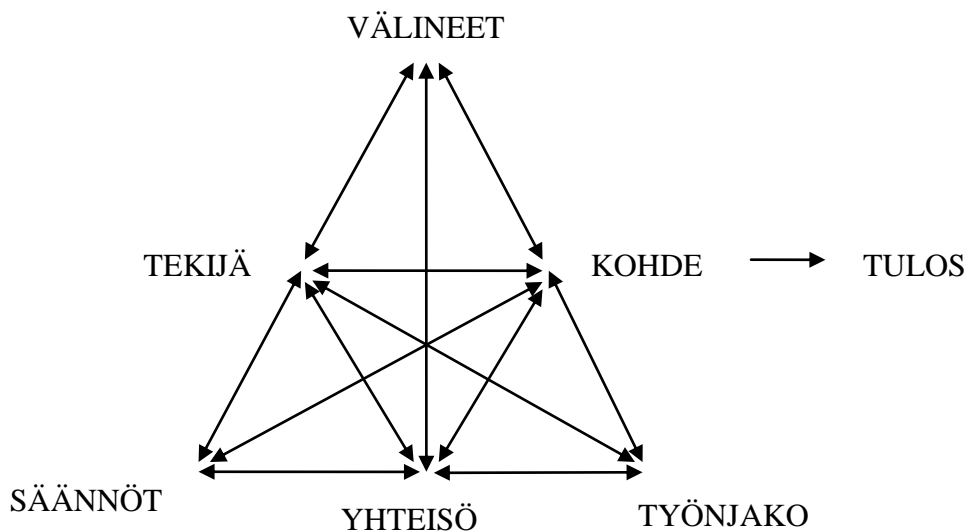
Romotkella on otettu huomioon työkykytalon (kuvio 8) avulla kuvattu yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät. Vakaan työkyvyn mahdollistamiseksi työuraa varten panostetaan Romotkella perustan luomiseen eli otetaan huomioon kuntoutujien terveys sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky muun muassa terveystarkastusten, kuntosaliharjoitteiden, työtoiminnan, keskustelujen ja ryhmätoiminnan avulla. Olennaista on myös toiminnan aikana kehittää ja ylläpitää kuntoutujien tietoja ja taitoja. Tärkeää on myös vaikuttaa kuntoutujien arvoihin ja asenteisiin, jolloin kuntoutujien halutaan saavan hyviä kokemuksia toiminnasta. Tavoitteena on, että kuntoutujien voimavarat olisivat tasapainossa työolojen, työn sisällön ja vaatimusten kanssa. Kuntoutujien voimavarojen selvittämiseksi on Romotkella otettu käyttöön kuntouttavaa työtoimintaa mittaavat kriteerit. Kriteerejä ovat: *arjenhallinta, motivoituneisuus, sosiaaliset taidot, terveydentila ja toimintakyky, työskentelytaidot sekä ohjaus ja tuen tarve*. Kriteerien mukaista edistymistä tarkastellaan kolmen eri vaiheen avulla. Nämä ovat selkeästi yhteydessä kuntouttavan työtoiminnan yleisten periaatteiden ja olettamusten, kuten ihmis-käsityksen (aktiivinen toimija) ja arvojen (valtaistuminen) kanssa. Voimavarojen ja työolojen lisäksi Romotkella otetaan huomioon varsinkin kahdenkeskisissä keskusteluissa myös ympäristön eli perheen ja lähiyhteisön merkitys.

Romotkella keskeisiä vaikutuksia aikaansaavia mekanismeja ovat yksilövalmennuksen, työvalmennuksen ja ryhmätoimintojen muodostama kokonaisuus, erilaiset työmenetelmät, verkostoyhteistyö TYP:n ja eri palveluntarjoajien kanssa sekä yhteistyö työntekijöiden ja kuntoutettavien välillä. Parhaita tuloksia aikaansaavia keinoja ovat muun muassa henkilökohtainen tuki ja neuvonta, keskustelut, ohjaus, työtoiminta ja ryhmätoiminta.

### 3.2 Kehittävä työntutkimus ja toimintajärjestelmän rakennemalli

Kehittävä työntutkimus on suomalainen lähestymistapa työn ja organisaatioiden tutkimiseen ja kehittämiseen. Se perustuu muun muassa L.S. Vygotskin ja A.N. Leontjevin kehittämään kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan. Kehittävä työntutkimus on toiminnan teorian erityinen muoto ja sovellus työtoimintojen tutkimiseen. Se kuvaa yksilön tekojen ja kollektiivin toiminnan välistä suhdetta. (Engeström 1995, 11–12.) Kehittävässä työntutkimuksessa yhdistyy teoria ja käytäntö, jolloin se on samanaikaisesti konkreettisten toimintojen empiiristä tutkimusta ja toiminnan teorian kehittelyä (Engeström 1995, 73). Työntekijät yhdessä tutkijoiden kanssa voivat muun muassa analysoida ja muuttaa omaa työtään paljastamalla ongelmia sekä kehittämällä käsitteitä ja välineitä niiden hallitsemiseksi. (Heikkinen & Kontinen & Häkkinen 2006, 67.)

Kehittävässä työntutkimuksessa analyysiyksikkönä olevalla kollektiivisella toimintajärjestelmällä tarkoitetaan tietyn paikallisesti organisoituneen sosiaalisen yksikön vakiintunutta toimintakäytäntöä (Engeström 1995, 48). Tätä toimintakäytäntöä voidaan tarkastella toimintajärjestelmän rakennemallin avulla (kuvio 9). Se kuvaa inhimillisen toiminnan rakennetta ja auttaa hahmottamaan toimintakokonaisuuden. Toimintajärjestelmän avulla voidaan kuvata yksilön ja yhteisön välistä suhdetta työtoiminnassa. Toimintajärjestelmän malli on sekä teoreettinen että myös käytännönläheinen väline työn osatekijöiden tarkasteluun. (Heikkinen ym. 2006, 63; Engeström 1995, 46–47.) Toimintajärjestelmän mallilla voidaan analysoida toimintaa ja ristiriitojen ja ongelmien syitä sekä suunnitella analyysin tuloksena työyhteisölle uusi toimintamalli (Heikkinen ym. 2006, 63–65).



Kuvio 9. Toimintajärjestelmän rakennemalli (Engeström 1995, 47)

Kuviossa 9 tekijän, välineen ja kohteen muodostamaa työtoiminnan yksinkertaista kolmiomallia käytettiin aiemmin työtoiminnan kuvaamiseen. Yrjö Engeström suunnitteli malliin myös kollektiivisen ulottuvuuden, jolloin malli kattoi aiempien osatekijöiden lisäksi myös yhteisön, työnjaon ja säännöt. Toimintajärjestelmän rakennemallissa kaikkien osien välillä on yhteys. Eri osat toimivat myös toistensa välittäjinä. (Engeström 1995, 44–47.)

Toimintajärjestelmän yksi merkittävimmistä tekijöistä on toiminnan kohde, joka määrittää, mihin tietyt toimijat pyrkivät vaikuttamaan ja mikä tulos halutaan saada aikaan. Näin ollen kohde säätelee ja motivoi organisaation jäsenten toimintaa. Kohteena voi olla niin asia, esine kuin ihminenkin. Toiminnan kohde ei kuitenkaan ole passiivinen esine, sillä kohteen takana on kokonainen kohdetoiminta. Toiminta muokkaa kohdetta prosessin vaiheiden kautta tuotokseksi tai tulokseksi. (Engeström 1995, 69–70.) Toiminnan kohteeseen vaikutetaan välineiden avulla. Välineet toimivat tekijän ja kohteen välittäjänä. Ne antavat toimijoille paljon vaikuttamisen ja luomisen mahdollisuuksia. Toimijan pitää valita sopivat välineet sen mukaan, mitä halutaan saada aikaan. Välineet voivat olla esimerkiksi työkaluja, merkkejä, erilaista toimintaa tai keskusteluja. Tekijänä voidaan tarkastella ketä tahansa työpaikan yksittäistä työntekijää tai työntekijäryhmää. Yhteisö tarkoittaa kaikkia niitä toimintajärjestelmän osanottajia, jotka jakavat saman kohteen. Työnjako viittaa tehtävien, päätösvallan ja etujen jakautumiseen näiden eri osanottajien kesken. Säännöt vaikuttavat tekijän ja hänen yhteisönsä välisissä suhteissa eli toimivat tekijän ja yhteisön välittäjänä. Säännöt siis määrittelevät sen, miten tietty yksilö tai ryhmä yhteisössään toimii. Sääntöihin kuuluvat muun muassa lait, normit, traditiot, periaatteet, tavat ja alakulttuurit. (Engeström 1995, 41–47.)

Tietty toimintajärjestelmä on suhteellisen itsenäinen kokonaisuus, jolloin kehittävä työntutkimus ei tuota organisaatioon ulkoapäin valmiita ratkaisuja. Koska uudet ratkaisut käynnistyvät toimintajärjestelmän sisäisistä suhteista, kehittävä työntutkimus muokkaa työyhteisön sisällä välineitä toiminnan erittelyyn ja uusien mallien suunnitteluun. (Engeström 1995, 12, 52.)

Toimintajärjestelmä ei ole koko ajan stabiili vaan dynaaminen, jolloin ristiriidat toiminnan eri osatekijöiden sisällä ja välillä voivat ilmetä toiminnan käsikirjoituksesta eli toistuvasta kulusta poikkeavina tapahtumina. Poikkeamat voivat olla yllättäviä häiriöitä tai tarkoituksellisia muutosyrityksiä ja innovaatioita. Häiriöt voivat työyhteisössä ilmetä

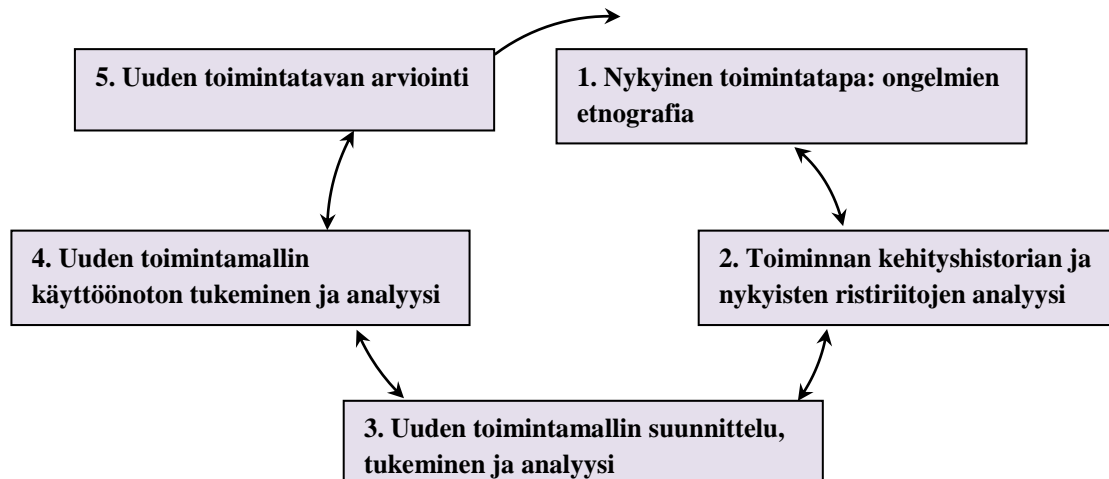
joko ihmisten ja esimerkiksi koneiden ja laitteiden välisinä tai pelkästään ihmisten välisinä. Jälkimmäiset häiriön muodot voivat olla osanottajien välisiä ymmärtämisvaikeuksia, erimielisyyksiä, torjuntia ja vastaväitteitä. (Engeström 1995, 62, 64–65.)

Erilaisia poikkeamia aikaansaavia eriasteisia ristiriitoja voidaan eritellä tarkemmin toimintajärjestelmän mallin avulla. Ensimmäisen asteen ristiriita vaikuttaa toimintajärjestelmän jokaisen osatekijän sisäisenä kaksoisluonteena. Tällöin esimerkiksi välineeksi hankittu uusi tietojärjestelmä aiheuttaa toisaalta lisäkustannuksia ja aluksi ongelmia toiminnan kulussa mutta toisaalta tuo myöhemmin käyttäjilleen hyötyjä toiminnan sujuvuudessa. Toisen asteen ristiriita ilmenee taas niin, että toimintajärjestelmään tulee ulkopuolelta uusia aineksia, esimerkiksi uudet työsuojelusäännöt. Tällöin muuttuneen osatekijän (sääntöjen) ja entiselleen jääneen osatekijän (työvälineet) välille voi syntyä ristiriitaa. Tämä ristiriita voi kärjistyä niin, että se johtaa toimintajärjestelmän uudelleenorganisointiin. Tästä voi aiheutua kolmannen asteen ristiriita, jolloin uuden toimintatavan ja vanhan kapinoivan käytännön välillä havaitaan jännitteitä. Jos vakiintunut uusi toimintatapa joutuu ristiriitaan yhden tai useamman naapuritoimintajärjestelmän kanssa, niin kyseessä on neljännen asteen ristiriita. (Engeström 1995, 62–63.)

Työyhteisöön voi muodostua tarvetta kehittämiselle, kun vakiintuneen toimintatavan vierelle ilmaantuu yksittäisiä häiriöitä eli uusia ajatuksia, välineitä ja työtapoja. Esimerkiksi uuden tietojärjestelmän soveltaminen voi lisätä työyhteisössä häiriöitä ja saada aikaan tyytymättömyyttä. Tämä aiheuttaa ristiriitoja toimintajärjestelmän osatekijöiden välille ja lisää epäilyksiä nykyistä toimintamallia kohtaan, jolloin kriisi työyhteisössä kasvaa entisestään. Ristiriitojen ratkaiseminen edellyttää koko toimintajärjestelmän analysointia sekä eri toimintamuotojen, rakenteiden ja välineiden kehittämistä, jolloin on mahdollista uudistaa järjestelmän koko toimintaperiaate. Ristiriitojen ratkaisemista ja uuteen toimintatapaan siirtymistä voidaan nimetä ekspansiiviseksi kehittämiseksi. Kehittävä työntutkimus pohjautuu ekspansiivisen oppimisen ideaan. Ekspansiivisen oppimisprosessin kohteena on koko toimintajärjestelmä ja se on luonteeltaan kollektiivinen, pitkäkestoinen sekä moniääninen, jolloin toimintajärjestelmän eri toimijoiden näkökulmat ja intressit aiheuttavat usein keskenään konflikteja. (Engeström 1995, 87–88, 97–98.) Ekspansiiviseen oppimiseen liittyvä kehityssykli ei ole suoraviivainen, ainutkertainen ja ennalta määrättyyn kehitystavoitteeseen etenevä. Kehityssykliässä ei välttämättä edetä vaihe kerrallaan eteenpäin, vaan mahdollista on palata edelliseen vaiheeseen ja täten liikkua vaiheiden välillä. Syklimallin käyttö ei tarkoita, että koko sykli pitäisi vie-

dä läpi. Malli voi siis toimia kehyksenä vain johonkin osavaiheeseen liittyvien tapahtumaketjujen hahmottamisessa. (Engeström 1995, 88, 128.)

Ekspansiivinen kehittäminen tapahtuu viiden eri vaiheen kautta, jota kuvataan seuraavalla syklisellä mallilla (kuvio 10).



Kuvio 10. Kehittävän työntutkimuksen vaiheet (Engeström 1995, 128)

Kehittävän työntutkimuksen syklin ensimmäisenä vaiheena on työtoiminnan etnografisen kuvaaminen eli ongelmien etnografia. Tässä vaiheessa tavoitteena on kehitettävän toiminnan nykytilan ja sen ongelmakohtien kuvaus sekä tutkittavan toimintajärjestelmän rajaaminen. Toiminnan kuvauksessa kannattaa käyttää eri menetelmin hankittua aineistoa sekä korostaa moniäänisyyttä, jolloin monet toistensa kanssa ristiriidassa olevat näkökulmat voidaan tuoda esille. Syklin toisena vaiheena on toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysi. Tällöin vaihe voidaan jakaa historialliseen analyysiin, nykytoiminnan analyysiin ja lähikehityksen vyöhykkeen hahmotteluun. (Engeström 1995, 130–135.)

Historiallinen analyysin tarkoituksena on kuvata toiminnan kehityshistoriaa eli tuottaa kuvaus työn historiallisista kehitysvaiheista eli kehityssykleistä ja niiden sisällä kehkeytyneistä ristiriidoista. Kehitysvaiheiden tunnistaminen mahdollistaa työyhteisössä samaan aikaan ilmenevien eri kehitysvaiheista peräisin olevien erilaisten käytäntöjen, ajattelutapojen ja välineiden tunnistamisen. (Engeström 1995, 139.) Historiallinen analyysi ei tarkoita historiallisten yksityiskohtien kuvaamista tai historiikin tekoa, vaan teoreettisten käsitteiden avulla suoritettavaa analyysiä. Kehittävässä työntutkimuksessa koko

kehityssykli nähdään yhtenä historiallisena jaksena, jolloin jakso alkaa vakiintuneen toimintatavan vähittäisestä häiriintymisestä. (Engeström 1995, 135–136.)

Kehityshistorian erittelyssä on ratkaistava ensinnäkin, mistä toiminnan piirteistä ensisijaisesti kootaan ja analysoidaan historiallista aineistoa. Toimintajärjestelmän rakennemalli määrittelee sen, mistä toiminnan piirteistä aineisto hankitaan. Toiseksi pitää ratkaista, miten jaksotellaan tai vaiheistetaan toiminnan kehitys. Tämä voidaan määrittää edellä kuvatun toiminnan kehityssyklin mallin avulla, jolloin toiminnan kehitys jaksotellaan laadullisten muutosten sykleiksi. Kolmanneksi ratkaistaan, miten selitetään toiminnan muutokset eli siirtymät kehitysvaiheesta toiseen. Ne voidaan selittää toiminnan kehitysristiriitojen käsitteen avulla, jolloin siirtymät kehitysvaiheesta toiseen jäsennetään ristiriitojen kehkeytymisenä ja ratkaisemisena. Yllä esitetyn kuvion ensimmäisessä vaiheessa ratkaistaan ensimmäisen asteen ristiriidat, toisessa vaiheessa toisen asteen, neljännessä vaiheessa kolmannen asteen ja viidennessä vaiheessa neljännen asteen ristiriidat. Lisäksi pitää vielä ratkaista, minkälaista aineistoa toiminnan kehityksestä kootaan. Historiallisessa analyysissä käytetään aineistona pääasiassa dokumentteja ja suullista muistitietoa. Tämän lisäksi on erittäin hyödyllistä tarkastella toiminnan kehitysvaiheita monien eri toimijoiden näkökulmista, joka mahdollistaa synteessin teon toimintajärjestelmän kehityksestä. (Engeström 1995, 135–138.)

Nykyisen toiminnan analyysi osoittaa, miten ristiriidat ilmenevät käytännössä. Nykyisen toiminnan ristiriidat ovat toisen asteen ristiriitoja, jolloin jonkin toiminnan osatekijän muutos on ristiriidassa joidenkin muiden osatekijöiden kanssa. Nykyisten ristiriitojen analyysin perusajatuksena on, että toiminnassa esiintyvät häiriöt, katkokset ja innovaatiot voidaan eritellä ja tulkita toimintajärjestelmän rakenteellisten ristiriitojen ilmuksina. Analyysin tyypillisiä aineistoja ovat esimerkiksi asiakkaiden ja työntekijöiden teemahaastattelut, vuorovaikutustilanteiden tallentaminen sekä häiriötilanteiden rekisteröinnit muun muassa työpäiväkirjan avulla. (Engeström 1995, 139–144.)

Kehittävässä työntutkimuksessa lähikehityksen vyöhykkeeksi kutsutaan uusien toimintatapojen aluetta, jolla toiminnan nykyiset ristiriidat kyetään ratkaisemaan (Engeström 1995, 144). Kollektiivisen toimintajärjestelmän tasolla lähikehityksen vyöhyke merkitsee välimatkaa nykyisen epätydyttäväksi koetun toimintatavan ja ristiriidat ratkaisevan historiallisesti mahdollisen uuden toimintatavan välillä. Lähikehityksen vyöhyke muodostuu neljänlaisista aineksista: toimintajärjestelmän omasta historiasta, nykyisen toi-

minnan ristiriidoista, toimintaan vaikuttavista tavoitteista ja säännöistä sekä toimintajärjestelmän sisällä kehiteltävistä uusista malleista ja kokeiluista. (Engeström 1995, 93–94.) Tutkijat ovat kuvanneet lähikehityksen vyöhykettä muodostamalla nelikenttiä toimintajärjestelmän laadun kannalta oleellisten ulottuvuuksien (esimerkiksi yhteistyö ja kohteen koko) avulla (Engeström 1995, 145).

Kehittävän työntutkimuksen kolmannessa vaiheessa suunnitellaan kokonaan uusi toimintamalli ratkaisuna toiminnan ristiriitoihin. Uusi toimintamalli ei ole vain kokoelma korjauksia, vaan laadullisesti uusi kokonaisuus. Sen motivoivana voimana toimii kohteen uudelleenahmottaminen eli käsitys siitä mitä työssä tuotetaan ja miksi. Uuden toimintamallin suunnitteluun liittyy myös uusien strategisten työvälineiden sekä työnja-ko- ja yhteistoimintamuotojen kehittäminen. Toimintamallin muodostaminen tapahtuu sarjana ajatuskokeita tai ennakoivia simulointeja. Ajatuskokeiden raaka-aineena käytetään tarjolla olevia esimerkkejä tai esikuvia ja ehdotuksia vaihtoehtoisista tavoista organisoida kyseinen toiminta. Uusi toimintamalli esitetään usein toimintajärjestelmän mallin avulla. (Engeström 1995, 90, 146–149.)

Syklin neljännessä vaiheessa uutta toimintamallia kokeillaan käytännössä. Uuden toimintamallin käyttöönottoon liittyy kolmannen asteen ristiriidat eli törmäykset uuden ja vanhan toimintatavan välillä. Uusi toimintamalli on sekä mahdollisuus että uhka. Toisaalta se antaa mahdollisuuden vastata toiminnan uusiin mahdollisuuksiin, mutta toisaalta se pakottaa luopumaan totutuista rakenteista ja toimintatavoista. Mitä nopeimmin työyhteisö kykenee ratkomaan ristiriidat, sitä varmemmin uusi toimintakäytäntö vakiintuu. Uuden toimintakäytännön yleistyttyä, saatetaan työyhteisössä törmätä neljännen asteen ristiriitoihin. Tällöin uusi toimintatapa on yhteensopimaton ympäröivien tahojen toimintajärjestelmien kanssa. Uuden toimintatavan vakiinnuttaminen edellyttää kyseisten ristiriitojen ratkaisemista, jolloin toimintaan liittyvien tahojen kanssa pitää kehittää uudenlaista yhteistoimintaa, välineitä ja pelisääntöjä. (Engeström 1995, 91, 149.)

Uuden toimintatavan vakiintuminen mahdollistaa sen arvioimisen. Arvioinnilla on kolme päätehtävää. Ensimmäinen arviointi kohdistuu uuden toimintatavan konkreettisiin vaikutuksiin eli siihen, kuinka se on ratkaissut aiemman toimintatavan ristiriidat. Toiseksi arviointi kohdistuu siihen, miten oletettu lähikehityksen vyöhyke ja suunniteltu uusi toimintamalli ovat toteutuneet ja kuinka niitä tulee tarkistaa. Kolmanneksi arviointi kohdistuu itse kehittämisprosessiin, syklin ja siihen liittyvien interventioiden läpivienti-

tapaan. Uuden toimintatavan vaikutusten arvioinnissa käytetään samankaltaisia aineistoja ja analyysimenetelmiä kuin syklin ensimmäisessä ja toisessa vaiheessa. Arvioinnin kautta havaitut muutokset ilmenevät usein uusina tehtävinä, suorituksina, välineinä, yhteistyömuotoina ja sääntöinä. (Engeström 1995, 149–150.)

Opinnäytetyössäni keskityn kehittävän työntutkimuksen vaiheista Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntouttavan työtoiminnan *etnografiseen kuvaukseen, nykytoiminnan analyysiin, lähikehityksen vyöhykkeen muodostamiseen sekä uuden toimintamallin hahmottamiseen*. Tavoitteena on ensinnä kerätä ja valikoida kuntouttavan työtoiminnan työntekijöille ”peiliksi” konkreettista havaintoaineistoa heidän työstään, siinä esiintyvistä häiriöistä ja uutta ennakoivista ratkaisuista. ”Peilin” avulla työntekijät analysoivat ja arvioivat työtapaansa. Toiseksi opinnäytetyöni tavoitteena on asettaa työntekijöille tehtäviä tuotetun havaintoaineiston analysoimiseksi sekä uuden mahdollisen toimintamallin muodostamiseksi ja soveltamiseksi. Kolmanneksi opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja tarjota kuntouttavan työtoiminnan työntekijöille käsitteellisiä välineitä näiden tehtävien ratkaisemiseksi. (ks. Engeström 1995, 126.) Tällaisia välineitä ovat esimerkiksi toimintajärjestelmän rakennemalli, lähikehityksen vyöhyke ja kehittävän työntutkimuksen syklimalli.

Kuntouttavan työtoiminnan etnografisen kuvauksen apuna toimivat teemahaastatteluai-  
neisto ja omat havainnot. Aineiston avulla tuon esille toiminnan nykytilaa sekä toiminnassa ilmeneviä poikkeamia. Toiminnan kuvauksessa korostan moniäänisyyttä, jolloin tarkastelen toimintaa niin asiakkaan, yksilövalmentajan, työvalmentajan kuin työvoiman palvelukeskuksen sosiaalialan työntekijänkin näkökulmasta. Asetan toimintajärjestelmän rakennemalliin aina sen tekijän, jonka näkökulmasta toimintaa haluan tarkastella. Tällainen monitahoarviointiin perustuva tarkastelu mahdollistaa toistensa kanssa ristiriidassa olevien näkökulmien esiintuomisen sekä samalla laajentaa tarkasteluperspektiiviä.

Nykyisen toiminnan analyysin perusteella kykenen esittämään, minkälaisia ristiriitoja toiminnassa ilmenee ja miten ne tulevat esille. Käytän apuna toimintajärjestelmän rakennemallia, jolloin voin esittää minkä osatekijöiden välillä häiriöitä esiintyy ja mitä ne saavat aikaan. Analyysin aineistona toimivat teemahaastattelut ja omat havainnot. Opinnäytetyössäni hyödynnän myös lähikehityksen vyöhykettä, jolloin muodostan nelikentän kahden eri ulottuvuuden avulla. Lähikehityksen vyöhykkeen avulla kuvaan sitä



toimintatapojen aluetta, joka mahdollistaa toiminnassa esiin tulleiden ristiriitojen ratkaisemisen. Lähikehityksen vyöhykkeen hyödyntäminen mahdollistaa uuden toimintamallin hahmottelun. Tavoitteeni ei kuitenkaan ole suunnitella valmista mallia ristiriitojen ratkaisemiseksi, vaan enemmänkin hahmottaa toiminnan suuntaa sekä siihen liittyviä välineitä ja rakenteita. Tarkoitukseni ei siis ole ottaa vastuuta tietyn toimintamallin kehittamisestä, vaan työyhteisön jäsenet vastaavat siitä, kehittävätkö he toimintaa eteenpäin kuvausteni ja ehdotusteni perusteella.

### 3.3 Kuntouttava työtoiminta, prosessi ja vaikutukset

#### **Määritelmä ja tavoite**

Kuntouttava työtoiminta on sekä sosiaalihuoltolain 17 §:n mukainen sosiaalipalvelu että työttömyysturvalain mukainen työllistymistä edistävä palvelu. Laissa kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) 2 §:n 2 momentin mukaan kuntouttavalla työtoiminnalla tarkoitetaan kunnan järjestämää toimintaa, jonka tarkoitus on parantaa henkilön elämänhallintaa sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevat henkilöt eivät ole virka- eivätkä työsuhteessa, eikä heille makseta palkkaa. Heille maksetaan kuitenkin työmarkkinatuen tai toimeentulotuen lisäksi 2 §:n, 6 ja 7 momentin mukaista kulukorvausta tai toimintarahaa 9 € työtoimintaan osallistuvilta päiviltä. Tämän lisäksi on mahdollista saada matkakorvausta kuntouttavasta työtoiminnasta syntyvistä matkakustannuksista.

#### **Kohderyhmä ja soveltamisala**

Kuntouttavan työtoiminnan kohderyhmänä ovat kaikenikäiset henkilöt, jotka saavat työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea. Lakia kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) sovelletaan 3 §:n mukaan sellaiselle alle 25-vuotiaalle työttömälle, jolle on laadittu työllisyysuunnitelma ja joka on saanut työmarkkinatukea vähintään 180 päivältä viimeisen 12 kalenterikuukauden aikana tai joka on saanut työttömyyspäivärahauden ajan työttömyyspäivärahaa, taikka jolle on tehty työnhakijan haastattelu ja jonka pääasiallinen toimeentulo on viimeisen neljän kuukauden aikana perustunut työttömyyden johdosta maksettuun toimeentulotukeen. Lakia sovelletaan myös sellaiselle 25 vuotta täyttäneelle työttömälle, jolle on laadittu työllisyysuunnitelma ja joka on saanut työmarkkinatukea vähintään 500 päivältä tai joka on saanut työttömyyspäivärahauden jälkeen työmarkkinatukea vähintään 180 päivältä, taikka jonka pääasiallinen toimeentulo on viimeisen 12 kuukauden aikana perustunut työttömyyden

johdosta maksettuun toimeentulotukeen. Työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavalle henkilölle voidaan 15 §:n mukaan järjestää kuntouttavaa työtoimintaa henkilön omasta pyynnöstä ennen säädettyjä määraaikoja, jos kunta ja TE-toimisto varattuaan henkilölle tilaisuuden tulla kuulluksi arvioivat kuntouttavan työtoiminnan parhaiten tukevan henkilön elämänhallintaa ja työllistymisedellytyksiä.

Kuntouttavassa työtoiminnassa voidaan erottaa kolme asiakasryhmää:

- 1) Toimintakykyä ylläpitävää työtoimintaa tarvitsevat, joiden mahdollisuudet avoimille työmarkkinoille ovat olemattomat.
- 2) Työkykyisyyttä tutkivaa työtoimintaa tarvitsevat, jotka haluavat lisänäyttöä eläkkeelle tai työhön sijoittumismahdollisuuden perusteeksi.
- 3) Työelämään paluuta edistävää kuntoutusta ja tukea tarvitsevat.

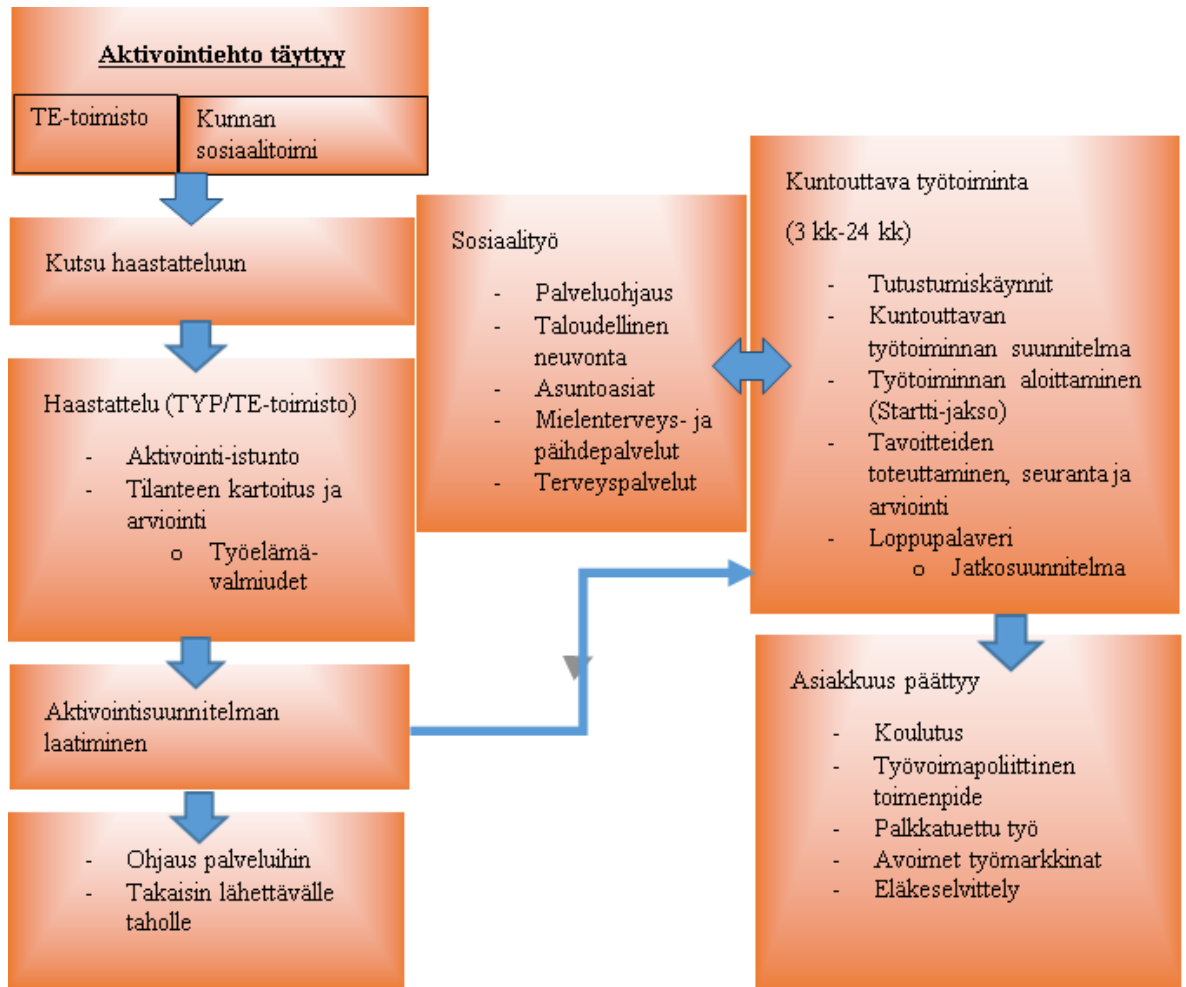
Näistä kolmesta ryhmä 1 on muodostunut suurimmaksi. (Kallio & Meklin & Tammi 2008, 51.)

### **Järjestäminen**

Kuntouttavan työtoiminnan järjestää lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) 6 §:n mukaan kunta. Se voi järjestää kuntouttavan työtoiminnan itse, tekemällä kirjallisen sopimuksen sen järjestämisestä toisen kunnan tai kuntayhtymän taikka rekisteröidyn yhdistyksen, rekisteröidyn säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdiskunnan kanssa. Kuntouttavaa työtoimintaa ei saa hankkia yritykseltä. Kuntouttavan työtoiminnan tehtävät liittyvät yleisimmin kierrätystoimintaan (purku- ja kokoonpanotehtävät), pakkaukseen ja postitukseen, siivoukseen, tekstiili-, ompelu-, keramiikka-, metalli-, ja puutöihin tai avustaviin tehtäviin sosiaali (vanhustenhoito)- tai teknisessä (puisto- ja ulkotyöt) toimessa (Karjalainen & Karjalainen 2011; Karjalainen & Karjalainen 2010, 21–22). Kunnalla on 24 §:n mukaan oikeus saada kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä valtion korvauksena työllisyysmäärärahoista 10,09 euroa päivää ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvaa henkilöä kohti.

## Prosessi

Kuntouttava työtoiminta voidaan kuvata prosessina alla olevan kuvion 11 mukaan.



Kuvio 11. Kuntouttavan työtoiminnan prosessi

### Aktivointisuunnitelman laatiminen

Kun työmarkkinatuella tai toimeentulotuella oleva henkilö täyttää aktivointiehdon, tulee lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) 5 §:n mukaan vastuussa olevan viranomaisen eli työ- ja elinkeinotoimiston tai kunnan sosiaalitoimen viipymättä aloittaa toimet aktivointisuunnitelman laatimiseksi kutsumalla aktivointiehdon täyttävä henkilö ja toinen viranomainen yhteiseen tapaamiseen. Työ- ja elinkeinotoimiston ja kunnan tulee ennen toimenpiteiden aloittamista varmistua, että henkilön kanssa on tehty työllistymissuunnitelma tai henkilölle on varattu tilaisuus työnhakijan haastatteluun. Tapaamisessa arvioidaan ja kartoitetaan yhdessä asiakkaan kanssa hänen tilannettaan, kuten työ- ja toimintakykyä ja työelämävalmiuksia sekä tarvetta palveluihin. Viranomaiset voivat pitää asiakkaan kanssa useitakin aktivointi-istuntoja, joissa sovitaan jatkotoimista.

Alkuarvioinnin jälkeen voidaan tehdä päätös kuntouttavan työtoiminnan aloittamisesta, ohjata asiakas muihin palveluihin tai takaisin lähettävälle taholle.

Aktivointisuunnitelma laaditaan työ- ja elinkeinotoimistossa ja / tai työvoiman palvelukeskuksessa yhteistyössä edellä mainitut ehdot täyttäneen asiakkaan, työvoimaneuvojan ja sosiaalityöntekijän kanssa. Aktivointisuunnitelmassa määritellään keinot asiakkaan etenemiseksi koulutukseen tai työelämään. Aktivointisuunnitelmaan merkitään lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) 8 §:n mukaan 1) henkilön koulutusta ja työuraa koskevat tiedot 2) arviot aikaisempien työvoimapalvelujen vaikuttavuudesta sekä 3) aikaisempien työllistymissuunnitelmien ja kunnan tekemien henkilöä koskevien suunnitelmien toteutumisesta sekä 4) toimenpiteet kuten työtarjoukset, muut julkiset työvoimapalvelut, kuntouttava työtoiminta, muut sosiaalipalvelut sekä terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalvelut. Aktivointisuunnitelmaa laadittaessa on 8 §:n mukaan ensiksi selvitettävä mahdollisuus tarjota työtä tai julkisia työvoimapalveluja. Näiden ohella suunnitelma voi sisältää myös työllistymismahdollisuuksia parantavia sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalveluja. Jos työ- ja elinkeinotoimisto arvioi, ettei henkilölle voida viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarjota työtä tai julkisia työvoimapalveluja, aktivointisuunnitelmaan tulee sisältyä kuntouttava työtoiminta.

Jos aktivointisuunnitelmaan sisällytetään kuntouttava työtoiminta, on siitä lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) 9 §:n mukaan kirjattava ainakin seuraavat asiat:

- kuntouttavan työtoiminnan kuvaus ja toiminnan järjestämispaikka
- kuntouttavan työtoiminnan päivittäinen ja viikoittainen kesto
- kuntouttavan työtoiminnan jakson alkamisajankohta ja pituus
- henkilölle kuntouttavan työtoiminnan ohella tarjottavat muut sosiaalipalvelut sekä terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalvelut
- ajankohta, jolloin viimeistään arvioidaan kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia henkilön työllistymismahdollisuuksille ja päätetään jatkotoimista sekä aktivointisuunnitelman uudistamisesta.

Tällöin on tarkoituksenmukaista, että aktivointisuunnitelman tekemiseen osallistuu se henkilö, jonka vastuulla asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan ohjaus tai valmennus on (yksilövalmentaja, työnsuunnittelija jne.). Osallistumiseen on kuitenkin aina saatava asiakkaan suostumus. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2013.)

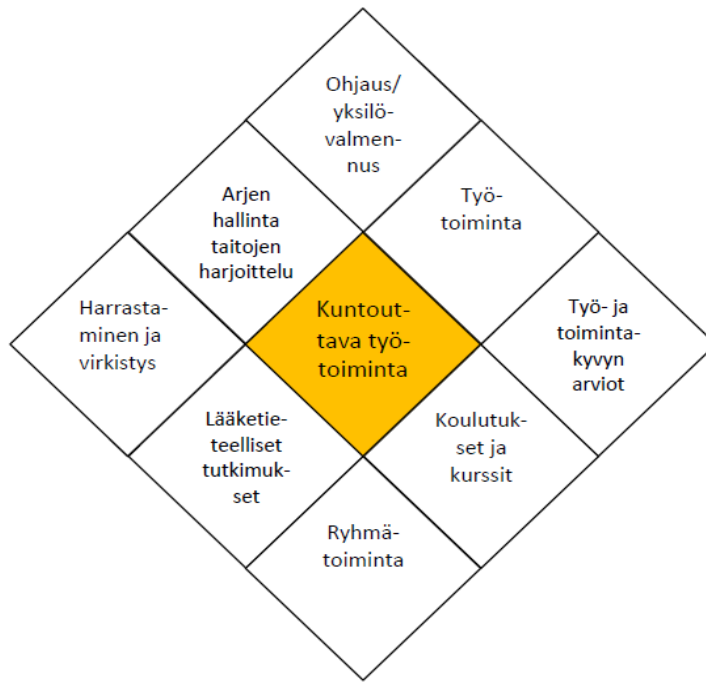
### Kuntouttavan työtoiminnan sisältö

Koska kuntouttavalla työtoiminnalla on työhön aktivoinnin lisäksi sosiaalisesti tukea tuovia tarkoituksia, sosiaalityöllä on olennainen merkitys kuntouttavan työtoiminnan aikana. Sosiaalityö kulkee koko ajan ikään kuin kuntouttavan työtoiminnan rinnalla. Sosiaalityön palvelut sisältävät tukea, ohjausta, neuvontaa ja tukipalveluja, jotka mahdollistavat kuntouttavan työtoiminnan onnistumisen. Palvelut voivat olla esimerkiksi päihde- ja mielenterveyspalveluita, asumiseen liittyviä palveluita, velkaneuvontaa, perheneuvontaa jne. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille on yleensä säännöllinen yhteys kunnan sosiaalitoimen sosiaalityöntekijöihin. (ks. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2012; ks. Karjalainen & Karjalainen 2011, 27–28.)

Kuntouttava työtoiminta on lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) 13 §:n mukaan sovitettava henkilön työ- ja toimintakykyyn ja osaamiseen niin, että se on työmarkkinoille pääsyn kannalta mielekästä ja riittävän vaativaa. Kuntouttavan työtoiminnan jaksolle on asetettava selkeät ja konkreettiset tavoitteet, joiden toteutumista voidaan arvioida. Koska kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien asiakkaiden toimintakyky vaihtelee suuresti, on tarkoituksenmukaista räätälöidä työtoiminta asiakkaan tarpeen ja toimintakyvyn mukaan. Tarpeellista on myös järjestää tutustumiskäyntejä ennen työtoiminnan aloittamista.

Kuntouttava työtoiminta voidaan myös suunnitella vaiheittaisena prosessina, jolloin työtehtävien vaatimustaso vähitellen kasvaa. Osalle asiakkaista kuntouttavaan työtoimintaan voidaan sisällyttää jopa vastuullisia työtehtäviä, kun taas toisille kuntouttava työtoiminta on mieluummin totuttautumista säännönmukaiseen päivärytmiin ja ohjattuun toimintaan.

Kuntouttavan työtoiminnan tulee sisältää selkeästi työtoimintaa, joten se ei voi olla esimerkiksi pelkästään arjen hallinnan taitojen harjoittelua (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2013). Kuntouttavan työtoiminnan yhteydessä voidaan kuitenkin toteuttaa myös muuta asiakkaan elämänhallintaa ja toimintakykyä tukevaa toimintaa. Kuvioon 12 seuraavalla sivulla on koottu kuntouttavaan työtoimintaan sisällytettävät muut palvelut.



Kuvio 12. Esimerkkejä kuntouttavaan työtoimintaan sisällytettävistä muista palveluista (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2013)

Kaikkein yleisemmin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille järjestetään terveystarkastuksia (Karjalainen & Karjalainen 2011, 28).

#### Kuntouttavan työtoiminnan kesto

Kuntouttava työtoiminta järjestetään lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) 13 §:n mukaan 3-24 kuukauden mittaiseksi jaksoksi kerrallaan. Aina jakson päättyessä voidaan sopia uudesta kuntouttavan työtoiminnan jaksosta, jos kaikki kolme osapuolta eli TE-toimisto, kunta ja asiakas näkevät sen tarpeelliseksi. Kahden vuoden jälkeenkin useimpien pitkäaikaistyöttömien kohdalla seuraa uusi kuntouttavan työtoiminnan jakso, jolloin ”laskuri” käynnistyy taas uudelleen. ( Karjalainen & Karjalainen 2011, 26; Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2013.) Asiakas voi lain 14 §:n mukaan osallistua kuntouttavaan työtoimintaan enintään 230 päivänä 12 kuukauden jakson aikana. Jakson aikana henkilön tulee osallistua kuntouttavaan työtoimintaan vähintään yhden ja enintään viiden päivän aikana kalenteriviikossa. Yhden päivän aikana kuntouttavan työtoiminnan tulee kestää vähintään 4 ja enintään 8 tuntia. Aktivointisuunnitelmassa kuntouttavan työtoiminnan kesto voidaan porrastaa siten, että alkuvaiheessa työtoiminnan päiviä on vähemmän ja muita tarvittavia palveluja enemmän. Työtoiminnan päiviä voidaan

lisätä sitä mukaan kuin asiakkaan valmiudet kehittyvät. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2013.)

### Henkilöstö

Kuntouttavaan työtoimintaan ottaa osaa monipuolinen ja -osaavainen joukko. Kuntien sosiaalitoimessa ja työllistämisyksikössä esimerkiksi työvoiman palvelukeskuksessa (TYP) työskentelee niin sosiaalityöntekijöitä, -ohjaajia kuin työvoimaneuvojiakin. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestävissä paikoissa tarvitaan ohjaustehtäviin esimerkiksi yksilövalmentajia tai työnsuunnittelijoita sekä työvalmentajia. Näiden lisäksi tarvitaan muun muassa terveydenhoitajaa ja kuntoutusasiantuntijaa. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 23.) Kokonaisvastuu asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan palveluprosessista tulee olla kunnan sosiaalityöntekijällä. Kuntouttavassa työtoiminnassa ensiarvoisen tärkeää on hyödyntää moniammatillista tiimityötä, jolloin eri ammattiryhmien osaaminen voidaan hyödyntää tuloksellisesti. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2013.)

### Seuranta ja arviointi

Aktivointisuunnitelman laatijoiden on kokoonnuttava arvioimaan kuntouttavan työtoiminnan jakson tavoitteiden toteutumista ja päättämään jatkosta viimeistään kuntouttavan työtoiminnan jakson päätyttyä. Suositeltavaa kuitenkin olisi, että arviointi pidettäisiin ennen kuntouttavan työtoiminnan jakson päättymistä, jolloin voitaisiin sopia jatkosta ja mahdollisesti uudesta kuntouttavan työtoiminnan jaksosta ilman katkoksia. Jos aktivointisuunnitelmassa työtoiminnan jakso määritellään yli kolmen kuukauden pituiseksi, on jaksoon tarkoituksenmukaista sisällyttää loppuarvioinnin lisäksi väliarviointeja. Tällöin on mahdollista muuttaa ja päivittää aktivointisuunnitelmaan kirjattuja tavoitteita. Aina kun ilmenee tarvetta, esimerkiksi asiakkaalla on ongelmia kuntouttavan työtoiminnan suorittamisessa, niin on syytä pitää arviointikeskustelutilaisuus aktivointisuunnitelmasta vastuussa olevien kesken. Tällöin asiakas voi esimerkiksi keskeyttää palvelun, jolloin asiakas ohjautuu oikeampiin palveluihin ja samalla välttyy negatiivisilta seurauksilta. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2013.)

### Päätös ja siirtymät

Kuntouttavan työtoiminnan prosessi on tarkoitus päättää asiakkaan kokonaistilanteen parantumiseen, jolloin on mahdollista siirtyä joko muihin työvoiman palvelukeskuksen palveluihin, työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon, koulutukseen, suoraan työhön tai

eläkeselvittelyyn. Kuntouttavan työtoiminnan jakson päättyessä, kunnan sosiaalitoimen, TE-toimiston ja työtoimintapaikan edustajat aloittavat jatkosuunnitelman toteutuksen asiakkaan kanssa. Asiakkaat siirtyvät useimmiten kuntouttavan työtoimintajakson päätyttyä uudelle työtoiminnan jaksolle. Siirtyminen töihin avoimille työmarkkinoille tai ammatilliseen koulutukseen on hyvin harvinaista. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 33.)

### **Kieltäytyminen ja keskeyttäminen**

Jos asiakas perusteetta kieltäytyy kuntouttavasta työtoiminnasta, hän menettää oikeutensa työmarkkinatukeen tai hänen toimeentulotukeaan lasketaan. Kieltäytymisenä tai keskeyttämisenä pidetään myös tilanteita, joissa asiakas osallistumispäivänä jättää saapumatta tai ei suorita sovittuja tehtäviä. Henkilöllä, joka ilman pätevää syytä kieltäytyy kuntouttavasta työtoiminnasta tai keskeyttää tai omasta syystään joutuu keskeyttämään kuntouttavan työtoiminnan, ei ole oikeutta työmarkkinatukeen 60 päivän ajalta kieltäytymisestä tai keskeyttämisestä lukien. Jos henkilö toistuvasti kieltäytyy kuntouttavasta työtoiminnasta tai keskeyttää sen, niin hänellä ei ole ollenkaan oikeutta työmarkkinatukeen. Oikeus työttömyysetuuteen palautuu, kun henkilö on ollut vähintään 12 kalenteriviikkoa työssäoloehdon täyttävässä työssä, työvoimapolitiisessa aikuiskoulutuksessa, työ- ja koulutuskokeilussa, työkokeilussa, työelämävalmennuksessa tai työharjoittelussa, kuntouttavassa työtoiminnassa, opiskellut omaehtoisesti päätoimisia opintoja tai työllistynyt päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssä (työssäolovelvoite). Työttömyysturvalaki muuttui siten, että 1.7.2012 alkaen kuntouttava työtoiminta kerryttää työssäolovelvoitetta. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2013.)

Asiakas voi kieltäytyä kuntouttavasta työtoiminnasta tai keskeyttää sen seuraavista syistä:

- Terveystilan vuoksi asiakas ei kykene kuntouttavaan työtoimintaan
- Kuntouttava työtoiminta järjestetään hänen työssäkäyntialueensa ulkopuolella tai päivittäinen matka kuntouttavan työtoiminnan järjestämispaikalle ylittää keskimäärin kolme tuntia
- Kuntouttavan työtoiminnan järjestäjä olennaisesti laiminlyö vastuutaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan työturvallisuudesta
- Kuntouttavan työtoiminnan järjestäjä olennaisesti laiminlyö palvelun järjestämisestä koskevaa lainsäädännön noudattamista tai kuntouttavasta työtoiminnasta tehdyn sopimuksen ehtoja



- Kuntouttava työtoiminta olennaisesti poikkeaa aktivointisuunnitelmassa sovitusta
- Asiakas on tullut hyväksytyksi tai valituksi työhön, koulutukseen tai toimenpiteeseen, joka on alkamassa lähitulevaisuudessa
- Asiakas osallistuu muuhun kuin laissa mainittuun toimintaan, jonka arvioidaan edistävän hänen työmarkkinavalmiuksiaan paremmin kuin kuntouttavan työtoiminnan
- Asiakas osoittaa, ettei kuntouttava työtoiminta edistä lainkaan hänen työmarkkinoille pääsyään tai sinne paluutaan. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2013.)

### **Kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset**

Kolme vuotta lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) säätämisen jälkeen tehty Mika Ala-Kauhaluoman ym. (2004) selvitys osoitti, että laki ei ollut edistänyt työllistämistavoitteen toteutumista. Kuitenkin lain toimeenpano oli lisännyt pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksia päästä aktivoiviin toimenpiteisiin sekä tietyin ehdoin lisännyt työttömien taloudellista ja sosiaalista hyvinvointia. Kuntouttavan työtoiminnan katsottiin mieluummin toimivan arkikuntoutumisen välineenä, joka lisää elämänhallintaa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 210.) Pääkaupunkiseudun pitkäaikaistyöttömien joukossa vuosina 2008–2009 tehty Jarno Karjalaisen ja Vappu Karjalaisen (2010) tutkimus on osoittanut, että kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset ovat enemmän sosiaalipoliittisia kuin työvoimapoliittisia, mikä tukee aikaisempia tuloksia. Vain noin 5 % asiakkaista siirtyi töihin tai ammatilliseen koulutukseen, kun taas yleisemmät siirtymät olivat paluu takaisin työttömäksi työnhakijaksi sekä uusi kuntouttavan työtoiminnan jakso.

Jarno Karjalaisen ja Vappu Karjalaisen tutkimuksen (2010, 68) mukaan valtaosa asiakkaista koki kuntouttavan työtoiminnan olleen heidän kannaltaan hyvä ratkaisu. Asiakkaiden mielestä kuntouttava työtoiminta vahvisti päivärytmää, toi säännöllisyyttä elämään, lisäsi sosiaalista kanssakäymistä sekä toi elämään mielekästä tekemistä. Suuri osa asiakkaista koki epävarmuutta tulevaisuudesta. Asiakkaiden yleisin tulevaisuuden toiveista oli töihin pääsy, vaikka työtoiminnan ei katsottu selkeästi mahdollistavan pääsyä työelämään.

Olavi Kallion ym. kuntien edustajien arvioihin liittyvän tutkimuksen (2008, 50) mukaan kuntouttavalla työtoiminnalla on ollut edustajien enemmistön mielestä positiivisia vaikutuksia asiakkaiden elämäntilanteen hallintaan, valmiuksiin osallistua työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin sekä työllistymiseen. Edellä mainitun tutkimuksen (2008, 52) mu-

kaan myös päihdeongelmat vähenivät ja mielenterveysasiakkaiden työkyky ja työnsaantimahdollisuudet paranivat työtoiminnan aikana. Kuntouttavan työtoiminnan katsottiin lisäävän asiakkaan tietoisuutta omista kyvyistä ja realisoivan niitä, jolloin on mahdollista päästä normaaliin elämänrytmiin. Kuntouttavaa työtoimintaan osallistuvalla maksettava toimintarahaa tai ylläpitokorvaus (nykyinen kulukorvaus) vähensi vastaajien mielestä tarvetta toimeentulotukeen. Vaikka kuntouttava työtoiminta johtaa vain harvoin työllistymiseen, niin kuitenkin se parantaa huomattavasti syrjäytymiskiarteessä olevan asiakkaan elämänlaatua. Asiakas kokee tällöin kuuluvansa johonkin ja hänen itsetuntonsa kohenee.

### 3.4 Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö ja kuntouttava työtoiminta

#### **Romotken esittely ja tehtävät**

Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö on Rovaniemen kaupungin konserniin kuuluva työelämäkuntoutuspalveluiden asiantuntijaorganisaatio. Romotke tunnettiin alun perin Nuorten Palvelukeskuksena ja työpajana, joka perustettiin 1989. Koko toiminta säätiöitettiin vuonna 1998 ja samalla siirryttiin sopimukselliseen tilaaja-tuottaja -toimintaan. Ranua liittyi toimintaan yhteisömaksua vastaan vuonna 2006. Koko Romotken toiminta on kestänyt kunnallisena toimintana 10 vuotta ja säätiönä 12 vuotta. (Romotke 2012.) Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö muutti tammikuussa 2014 nimensä Eduro-säätiöksi. Nimi Eduro tulee latinankielisestä sanasta, joka tarkoittaa pysyvää, kestävää. Nimenmuutoksella halutaan toimitusjohtaja Riitta Harmasen mukaan näyttää, että säätiö on lähtenyt monella tapaa uuteen suuntaan. Toiminnan painotus on muuttunut kuntoutuksen ja ohjauspalveluiden suuntaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden kohdalla. Elokuusta 2013 alkaen säätiö on myös tuottanut Rovaniemen kaupungille kehitysvammaisten työtoiminnan. Nimenmuutoksen ohella säätiön logo ja muu visuaalinen ilme muuttuvat täysin erilaiseksi. Jo aiemmin, eli heinäkuussa 2013 Romotke muutti uusiin tiloihin. (Monitoimikeskus-säätiö muuttaa nimensä, hakupäivä 21.1.2014.) Koska opinnäytetyöni aineisto on kerätty ennen säätiön nimenmuutosta, käytän työssäni nimeä Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö (Romotke) Eduron sijaan.

Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö tarjoaa monipuolisia kuntoutus- ja ohjauspalveluja heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Niihin kuuluvat pitkään työttömänä olleet, syrjäytymisuhan alla olevat nuoret, osatyökykyiset, vammaiset ja maahanmuuttajat. Säätiön erityisosaamista on työ- ja toimintakyvyn selvittely, työhönkuntou-

tus, osaamisen vahvistaminen sekä koulutus- ja työhönvalmennus. Toiminnan perustana ovat yksilö- ja työvalmennus sekä ryhmätöiminnot. (Eduro 2014.) Kuvio 13 havainnollistaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien Romotken asiakkuusryhmät.



Kuvio 13. Romotken asiakkuudet (Harmanen 2012)

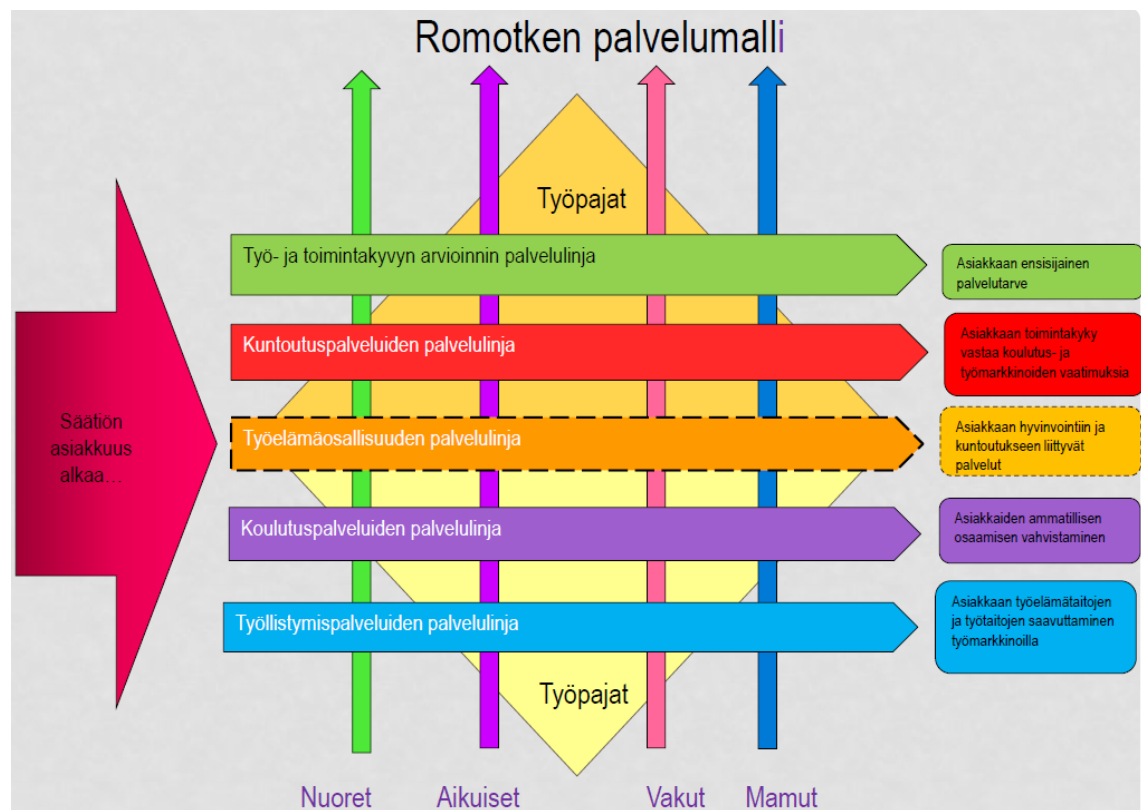
Työmarkkinoille kuntoutuville heikossa työmarkkina-asemassa oleville ohjausta ja tukea työllistymisprosesseihinsa tarvitseville henkilöille Romotke tarjoaa työhönkuntoutuksen, eli aktiivisen sosiaali- ja työvoimapolitiikan sekä ammatillisen kuntoutuksen ja osaamisen palveluja. Toiminta- ja työkyvyn arviointia ja kuntoutusohjausta tarvitseville heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille Romotke tarjoaa työmarkkinakelpoisuuden selvittelyyn ja palveluohjaukseen liittyviä, eli toiminta- ja työkyvyn selvityksen koordinoinnin ja kuntoutusohjauksen palveluja. Näiden henkilöiden työllistymisprosessit ovat lukkiutuneet. Työelämän osallisuutta tarvitseville heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille Romotke tarjoaa sosiaalisen työllistämisen, eli työelämäosallisuuden, kuntoutuksen ja hyvinvointiin liittyviä palveluja. Tähän ryhmään kuuluvien henkilöiden toiminta- ja työkyky eivät riitä avointen työmarkkinoiden vaatimuksiin. (Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön strategia 2012–2016.)

Romotkella (Edurolla) on henkilökuntaa yhteensä 53. Ohjaustyössä toimii 41, joista yksilövalmennuksessa 22 ja työvalmennuksessa 19 henkilöä. Hallinnossa on 6 ja Ranuan yksikössä 6 henkilöä. Säätiöllä on kahdenlaisia asiakasryhmiä eli asiakkuuksia (palvelun käyttäjät) ja asiakkaita (palvelun tilaajat). Asiakkaita ovat Rovaniemen kaupunki

ja Ranuan kunta, Kansaneläkelaitos, työ- ja elinkeinohallinto, vakuutuslaitokset, oppilaitokset sekä eri projektit (Romotken strategia 2012–2016). Kunnille tuotetaan kuntouttavan työtoiminnan palveluja, Kansaneläkelaitokselle mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuspalveluja, työ- ja elinkeinohallinnolle koulutus-, ryhmä-, ammatillisen kuntoutuksen sekä koulutus- ja työhönvalmennuksen palveluja ja vakuutuslaitoksille työkokeilupalveluja. Säätiö on ollut mukana erilaisissa projekteissa ja hankkeissa kuten Työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamassa ammatillisen koulutuksen saaneiden alle 29-vuotiaiden nuorten työllistymistä tukevassa Diili-hankkeessa. Toimintayksiköitä on 16, joissa järjestetään kiinteistönhoito- ja rakennuspalvelua, kuljetuspalvelua, mainos- ja mediapalvelua, metallityöpalvelua, pakkaus- ja postituspalvelua, puutyöpalvelua, puhdistuspalvelua ja tekstiili- ja verhouspalvelua. (Eduro 2014.)

### Palvelumalliuudistus

Romotkessa on toteutettu palvelumalliuudistus, jonka tavoitteena on ollut rakentaa asiakassegmenteille kunkin ryhmän erityispiirteitä ja asiakastarpeita vastaava palvelumalli (kuvio 14).



Kuvio 14. Romotken palvelumalli (Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö 2013)

Palvelumallin (kuvio 14) yleisenä lähtökohtana on yksilövalmennuksen, työvalmennuksen ja ryhmätoimintojen hyödyntäminen siten, että ne muodostavat kunkin asiakassegmentin palvelussa toisiaan tukevan palvelukokonaisuuden. Palvelulinjoille asemoidaan säätiön tuottamat palvelut ja henkilöstöresurssit. Palvelulinjoja on viisi: Työ- ja toimintakyvyn arvioinnin palvelulinja, Kuntoutuspalveluiden palvelulinja, Työelämäosallisuuden palvelulinja, Koulutuspalveluiden palvelulinja sekä Työllistymispalveluiden palvelulinja. (Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön strategia 2012–2016.)

Työ- ja toimintakyvyn arvioinnin palvelulinjalla selvitetään asiakkaan ensisijainen palvelutarve, jolloin asiakkaalle tehdään palvelutarvearvio. Palvelulinjaan kuuluvia palveluita ovat *toiminnallinen työkyvyn arvio, koordinoiva ja tutkiva palveluohjaus ja kuntoutusohjaus, nuorten työ- ja toimintakyvyn arviointipalvelut sekä etsivä nuorisotyö*. Kaksi ensimmäistä palvelua on tarkoitettu lukkiutuneessa tilanteessa eläville aikuisille työnhakijoille, joille on maksettu työttömyyden perusteella 500 päivää työttömyysetuutta tai ovat olleet yhtäjaksoisesti 12 kuukautta ilman työtä, eivätkä ole edenneet koulutus- ja työmarkkinoille. Nuorten työ- ja toimintakyvyn arviointipalvelu on tarkoitettu 16–29-vuotiaille nuorille, joiden tilanne on lukkiutunut koulutukseen ja työhön etenemisessä. Etsivä nuorisotyö on tarkoitettu alle 29-vuotiaille nuorille, jotka ovat ilman toimintaa tai syrjäytymisvaarassa ja tarvitsevat ohjausta nuoren tilanteeseen sopiviin palveluihin pääsyyn. Palvelun tarkoituksena on ohjata nuori oikean palvelun piiriin. Palveluihin sisältyy asiakkaan tilanteen mukaan moniammatillisen työryhmän palvelut (terveydenhoitaja, fysioterapeutti, lääkäri) ja tarvittavat lääketieteelliset tutkimukset toiminta- ja työkyvyn määrittämiseksi. Palveluihin kuuluva työkyvyn arviointi toteutetaan työvalmennuksen ohjauksessa sovituissa työtehtävissä, jolloin voidaan muun muassa selvittää mahdollinen eläkkeelle siirtymisen mahdollisuus. (Eduro 2014.)

Kuntoutuspalveluiden palvelulinjalla pyrkimyksenä on ylläpitää ja parantaa asiakkaan työ- ja toimintakykyä koulutus- ja työmarkkinoiden vaatimuksia vastaavaksi. Palvelulinjaan kuuluvia palveluja ovat *kuntouttava työtoiminta, Kelan mielenterveyskuntoutuksen (MT) työhönvalmennus sekä nuorten paja*. MT-työhönvalmennuksen palvelu on ammatillista kuntoutusta ja suuntana on koulutus- ja työmahdollisuudet. Palvelun edellytyksenä on lääkärin B-lausunto ja yksilövalmentajan suositus palvelusta. Palvelu sisältää terveydenhoitajan ja tarvittaessa fysioterapeutin ja lääkärin palvelut. Nuorten paja on tarkoitettu 16–29-vuotiaille nuorille, joilla on toiminnanohjauksen vaikeuksia (mm. sosiaalisten tilanteiden pelko tai paniikkioireita, tarkkaavaisuuden ongelmia tai kotiin jummittumista) ja hyötyvät toiminnallisesta kuntoutuksesta. Palvelu sisältää muun muassa

kotiin tehtävää työtä, toiminnallista valmennusta ja yksilö- ja työvalmennusta. (Eduro 2014.)

Työelämäosallisuuden palvelulinjalla asiakkaalle tarjotaan hyvinvointiin ja kuntoutukseen liittyviä palveluja. Palvelulinjaan kuuluvia palveluja ovat *ohjattu työ- ja avotyötoiminta erityishuoltona*. Työ- ja avotyötoiminta ovat sosiaalipalvelua, jota voidaan järjestää henkilöille, joiden toimintakyky on vammaisuuden tai muun vastaavan syyn vuoksi alentunut. Työtoiminta suoritetaan säätiön työyksiköissä. Avotyötoimintaa järjestetään Rovaniemen alueen työtehtävissä eri työnantajilla. (Eduro 2014.)

Koulutuspalveluiden palvelulinjan tarkoituksena on asiakkaan ammatillisen osaamisen vahvistaminen ja työmarkkinakelpoisuuden saavuttaminen. Palvelulinjaan kuuluvia palveluja ovat *kuntouttava työtoiminta & uravalmennus (Tsemppi)*, *koulutusvalmennus nuorille*, *opinnollistaminen*, *oppisopimus* ja *lyhytkorttikoulutukset*. Kuntouttavan työtoiminnan yhteydessä oleva uravalmennus on tarkoitettu kuntouttavasta työtoiminnasta koulutukseen ja työhön suuntaaville nuorille ja aikuisille. Palvelun aikana laaditaan yksilöllinen jatkosuunnitelma koulutukseen ja työhön etenemiseen. Koulutusvalmennusta tarjotaan alle 29-vuotiaille nuorille, joilla ammatinvalinta on epäselvä tai ovat uudelleen koulutuksen tarpeessa ja tarvitsevat tukea koulutukseen pääsyyn. Opinnollistaminen on tarkoitettu nuorille ja aikuisille, jotka ovat opiskelemassa tai hankkimassa ammattia tekemällä oppien käytännön työtehtävissä. Oppisopimus on tarkoitettu nuorille ja aikuisille, jotka ovat hankkimassa tai vaihtamassa ammattia ja kehittämässä omaa osaamista. Lyhytkorttikoulutukset on tarkoitettu nuorille ja aikuisille, jotka täydentävät ja kehittävät osaamistaan lyhytkestoisilla korttikoulutuksilla eli hankkivat itselleen esimerkiksi hygieniapassin, tulityökortin tai Kansalaisen @-ajokortin. (Eduro 2014.)

Työllistymispalveluiden palvelulinjan tarkoituksena on auttaa asiakkaita saavuttamaan työmarkkinoilla vaadittavat työelämä- ja työtaidot. Palvelulinjalla tarjottavia palveluita ovat *työhönvalmennus nuorille*, *tuetun työllistymisen ja työstä työhön siirtyville asiakkuuksille* ja *kuntakokeilun työelämän eri suunnat*. Ensimmäinen palvelu on tarkoitettu ammatin omaaville nuorille ja aikuisille, jotka ovat TE-hallinnossa työnhakijoina ja ovat suuntautumassa kohti työtä. Jälkimmäinen palvelu on tarkoitettu työllistymisvaiheessa oleville työnhakijoille, joille on työttömyyden perusteella maksettu 500 päivää työttömyysetuutta ja, jotka tarvitsevat työllistymisedellytyksiä edistäviä palveluita. Käytettävissä olevat palvelut ovat työkokeilu, palkkatuettu työ sekä osaamista lisäävät koulutuspalvelut. (Eduro 2014.)

Palvelulinjojen asiakkaiden työtoiminta tapahtuu Romotken työpajoilla, joissa voi olla samanaikaisesti eri palvelulinjojen asiakkaita. Palvelulinjoilla työskentelee sekä nuoria, aikuisia, että vammaiskuntoutujia (vakut) ja maahanmuuttajia (mamut). Palvelumalliuudistuksesta on asiakkaalle hyötyä, sillä tietylle palvelulinjalle kuuluva asiakkaan asia säilyy yhdellä yksilövalmentajalla. Samalla asiakas tulee paremmin tutuksi ja kuulluksi. Asiakkaasta tulee myös tieto aina sille yksilövalmentajalle, joka vastaa asiakkaan asiasta. Näin vältetään tiedon katkoksilta, eikä asiakas pääse myöskään tipahtamaan. Yksilövalmentaja muuttuu vain silloin, kun asiakkaan palvelulinja muuttuu. Asiakkaiden jaottelu palvelulinjoittain mahdollistaa myös palveluiden oikean kohdentamisen, jolloin kaikille ei tarjota kaikkia palveluita. (Yksilövalmentaja 19.6.2012, haastattelu)

### Romotken kuntouttava työtoiminta

Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuntoutuspalveluiden palvelulinjaan sijoittuvaan kuntouttavaan työtoimintaan. Kuntouttavaa työtoimintaa ja sen eri vaiheita Romotkella voidaan kuvata seuraavan kuvion 15 avulla.

Osatehtävä	Tavoite	Palvelu
Motivointi- ja kuntoutuspalveluiden käynnistäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asiakkaan työ- ja toimintakyvyn täsmentyminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Startti – kuntouttava työtoiminta</li> </ul>
Arjen- ja elämänhallintaa tukeva toiminta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asiakkaan arkielämään kuuluvien perustaitojen vahvistaminen opintoihin ja työelämään mahdollistamiseksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työelämävalmiuksia tukeva kuty</li> </ul>
Opintoihin ja työhön suuntautuminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asiakkaan kouluttautumis- ja työllistämismahdollisuuksien vahvistaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuntouttavan työtoiminnan ja TE-hallinnon ryhmäpalvelun yhdistelmä</li> </ul>

Kuvio 15. Kuntouttava työtoiminnan vaiheet (Harmanen 2011)

Kuntouttava työtoiminta jakautuu Romotkella kolmeen eri vaiheeseen: *Startti-jaksoon*, *työelämävalmiuksia tukevaan kuntouttavaan työtoimintaan* sekä *kuntouttavan työtoiminnan ja TE-hallinnon ryhmäpalvelun yhdistelmään*. Kuntouttavan työtoiminnan aloit-

tavan neljän viikon startti-jaksopalvelun tarkoituksena on motivointi- ja kuntoutuspalveluiden käynnistäminen, jonka jälkeen voidaan täsmentää asiakkaan työ- ja toimintakykyä. Startti-jakson aikana toteutetaan lähipäiviä eri teemoilla (mm. terveys, hyvinvointi, osaaminen, kiinnostukset) sekä osallistutaan työvalmennuksen ohjauksessa eri tehtäviin. Startti-jaksoon kuuluvat terveydenhoitajan ja fysioterapeutin palvelut. (Eduro 2014.)

Startti-jakson jälkeisessä työelämävalmiuksia tukevassa kuntouttavassa työtoiminnassa tarkoituksena on järjestää arjen- ja elämänhallintaa tukevaa toimintaa, jotta asiakkaan arkielämään kuuluvat perustaidot vahvistuisivat ja mahdollistaisivat opintoihin tai työelämään siirtymisen. Tämä on kuntouttavan työtoiminnan pääasiallinen vaihe. Kuntouttavan työtoiminnan ja TE-hallinnon ryhmäpalveluiden yhdistelmän tarkoituksena on suuntautua opintoihin ja työelämään esimerkiksi edellä koulutuspalveluiden yhteydessä mainitun uravalmennuksen (Tsemppi) kautta. Tavoitteena on vahvistaa asiakkaan kouluttautumisen- ja työllistämisenvalmiuksia. (Harmanen 2011.) Valtaosa Romotken kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista ovat Startin jälkeen pelkästään arjen- ja elämänhallintaa tukevassa toiminnassa, joten vähemmistö asiakkaista suuntautuu opintoihin ja työhön.

Kuntouttavassa työtoiminnassa ja koko säätiön palveluiden perustana on käytössä prosessimainen työskentelyote, jolloin määritellään asiakkaan palvelutarpeenmukaiset tavoitteet ja toiminta ennen prosessin käynnistymistä. Prosessin käynnistyttyä toimintaa seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. Prosessin aikana henkilöstö ammatillisesti tukee ja ohjaa asiakkaita kohti tavoitteen asettelua yksilö-, työ-, ja ryhmävalmennuksen keinoin. Ohjaushenkilöstö voi keskeyttää prosessin, jos asiakas ei etene siinä. Henkilöstö voi seurata asiakkaiden etenemistä prosessissa Arvi-asiakastietojärjestelmän avulla. Yksilö- ja työvalmentajat kirjaavat säännöllisesti Arvi-järjestelmään asiakkaita koskevat tapahtumat sekä määrittävät tiettyjen kriteerien avulla asiakkaan etenemisen prosessissa. (Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön strategia 2012–2016.)

Käytettäviä kriteerejä ovat: arjenhallinta, motivoituneisuus, sosiaaliset taidot, terveydentila ja toimintakyky, työskentelytaidot sekä ohjaus ja tuen tarve. Jokainen kriteeri jaetaan eri tekijöihin ja jokaista tekijää seurataan, onko se harjaannuttamisvaiheessa, osallisuusvaiheessa vai siirtymävaiheessa.



## 4 HAASTATELTUIJEN NÄKEMYKSET ROMOTKEN KUNTOUTTAVASTA TYÖTOIMINNASTA

### 4.1 Kuntoutuksen lähtökohdat ja asiakkaiden elämäntilanne

Työvoiman palvelukeskuksen (TYP) kautta Romotken kuntouttavaan työtoimintaan tulevat asiakkaat tarvitsevat moniammatillista tukea. Yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) mukaan asiakkaila on enemmän tuen tarvetta kuin normaalilla työnhakijalla. Asiakkaila on ongelmia toimintakyvyssä, erityisesti nuorilla arjen- ja elämänhallinnassa, sitoutumisessa palveluihin ja oman urapolun hakemisessa. Sosiaalialan työntekijä (6.6.2013, haastattelu) toteaa asiakkaila seuraavaa: ” *Itsetunto meidän asiakkaila on niin heikoilla, kun niitä on niin paljon potkittu päähän, et sitä ne tarvii et se nousis.* ”

Työvalmentaja 2:n (17.9.2012, haastattelu) mukaan Romotken kuntouttavaa työtoimintaa tarvitsevat kaikenikäiset ja varsinkin alle 25-vuotiaat päästötodistusta vaila olevat ammattikouluttautumattomat nuoret, päästötodistuksen omaavat työllistymistä vaila jääneet sekä pitkään työttömänä olleet. Tarvetta on myös yli 50-vuotiaille työkykykar-toitusta tarvitseville. Yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) mukaan työvoiman palvelukeskus saattaa Romotken kuntouttavaan työtoimintaan ohjata sellaisia asiakkaila, jotka sinne ei kuuluisi. Sosiaalialan työntekijän (6.6.2013, haastattelu) mukaan työvoimahallinnolla on ollut haastatteluhetkellä hyvin vähän tarjottavaa. Valmentavat koulutukset olivat melkeinpä loppuneet. ” *Ei ole oikeastaan ollut mitään muuta tarjottavaa kuin kuntouttava työtoiminta nyt. On jouduttu laittamaan myös sellaisia henkilöitä kuntouttavaan työtoimintaan, jotka sitä eivät olisi tarvinneet.* ” (Sosiaalialan työntekijä 6.6.2013, haastattelu.)

Sosiaalialan työntekijän (6.6.2013, haastattelu) mukaan kuntouttavaan työtoimintaan tulevilla asiakkaila on yleensä jonkin sortin ongelmia taustalla muun muassa päihde- ja mielenterveysongelmia. Sosiaalialan työntekijän mielestä mielenterveyspuolen palvelut toimivat aika heikosti, sillä ei ole riittäviä resursseja ja asiakkaat kärsii niistä. Asiakkaat joutuvat myös perusteettomasti perustelemaan sitä, miksi haluaa saada ajan mielenterveysyksikköön. Jos asiakas ei kykene mielenterveysyksikössä käydessään sanomaan oikein mitään, sitten voidaan todeta, ettei asiakkaalla ollut mitään asiaa. Jos asiakkaila ilmenee isoja taloudellisia ongelmia, silloin ohjataan velkaneuvonnan puoleen. On myös sellaisia asiakkaila, joilla ei periaatteessa ole mitään ongelmaa, mutta jokin kuitenkin estää työllistymisen. Joidenkin asiakkaiden kohdalla seurataan alussa vain kykyä sitou-

tuneisuuteen ja toisten kohdalla hahmotetaan tulevaisuutta tarkemmin. Työvalmentaja 1:n (12.9.2012, haastattelu) mukaan asiakkailta ilmenee paljon tarvetta lääkärissä käymiseen. Asiakkaista myös näkee kuka on kuntouttavassa työtoiminnassa ensimmäistä päivää, jolloin asiakas on syrjäänvetäytyvä, mieleltään negatiivinen, eikä halua tehdä mitään. Rytmii ja sosialisoituminen puuttuvat asiakkailta vielä alussa. Työvalmentaja 2:n (17.9.2012, haastattelu) mukaan asiakkaiden elämäntilanne kuntouttavan työtoiminnan alussa on hyvin kirjava. Yleensä asiakkaiden toimeentulo on niukkaa. Joillakin ”mopo” on karannut käsistä ja jotkut ovat jääneet kotiin neljän seinän sisälle pitkäksi aikaa. Jotkut asiakkaista jaksavat paremmin pitää yllä ihmiskontakteja ja sosiaalista verkostoa.

Yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) mukaan asiakkaiden odotukset kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan riippuu heistä itsestään. Joillakin odotukset liittyvät toimeentulon paranemiseen, jolloin asiakas saa kulukorvauksen tai toimintarahan 9 €. Joillakin asiakkailta odotukset ovat liian korkealla, eli he luulevat uran urkenevan kuntouttavan työtoiminnan kautta, jolloin ei osata ajatella kuntouttavan työtoiminnan olevan vain yksi vaihe, siirtymä seuraavaan. Työvalmentaja 2:n (17.9.2012, haastattelu) mukaan monet ovat vihaisia joutuessaan Romotkelle, kun taas jotkut ovat ihan avoimella mielellä. Moni vieroksuu koulunpenkillä istumista, koska he haluavat tehdä vain käytännön töitä. Työvalmentaja 2:n mielestä monella on hyvin negatiivinen kuva Romotkesta, jolloin he pitävät järeäpäisesti negatiivisesta asenteestaan kiinni. Sosiaalialan työntekijän (6.6.2013, haastattelu) mukaan joillakin asiakkailta on paljon ennakkoluuloja. *”Tuntuu, ettei monet asiakkaat pahemmin odota mitään. Ne vain toteavat, että kun on pakko mennä niin mennään.”* Sosiaalialan työntekijä toteaa myös seuraavaa: *”Se on tiettyllä tavalla heikkous, että asiakkaat edellyttää ja odottaa, että ne saa ihan oikeeta työtä. Jos työ ei olekaan ihan oikeeta vaan jotakin näennäistä, niin se ei motivoi sitten.”*

#### 4.2 Kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset kuntoutettaviin

Opinnäytetyössäni kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia kuntoutettaviin arvioidaan laadullisen teemahaastatteluaineiston perusteella, jolloin arvioinnissa ei hyödynnetä mitattua kvantitatiivista aineistoa. Itse en ole henkilökohtaisesti ollut toimintapaikalla tekemässä asiakkaiden arviointia, vaan arviointi perustuu täysin kunkin haastateltavan omaan näkemykseen. Arviointia ei myöskään ole jaettu seurantajaksoihin.

Haastatteleman asiakkaiden elämäntilanteet olivat ennen Romotkelle tuloa olleet hyvin monenlaisia. Yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) mukaan kaikilla kolmella haastateltavalla asiakkaalla elämäntilanne on ollut hallinnassa siten, ettei ole tarvinnut kiinnittää huomiota osaako asiakas tulla oikeaan aikaan työhön ja osaako hän lähteä oikeaan aikaan, eli työelämän pelisäännöt ovat olleet kunnossa. Enemmän on ollut kysymys motivaatio- ja jaksamisasioista. Jollakin on ura valmiina, mutta motivaatio ja uskallus siirtyä työelämän puolelle puuttuvat. Haastatteluissa asiakkaat kertoivat, että olivat viettäneet kotona pitkiä aikoja. Tällöin motivaatiotaso oli ollut hyvin alhainen. Joillakin asiakkailla aika ennen Romotkea oli ollut työttömyys- ja työharjoittelujaksojen vuorottelua. Seuraavaksi kuvaan taulukoilla 4, 5 ja 6 kunkin asiakkaan koulutus- ja työhistoriaa peruskoulusta viimeisempään kuntouttavan työtoiminnan jaksoon Romotkelle.

Taulukko 4. Asiakas 1:n koulutus- ja työhistoria kronologisessa aikajärjestyksessä (Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012)

Aika	Koulutus- ja työhistoria
	Peruskoulu
	Ammattikoulututkinto
	Vuoden työjakso
	Kurssi, mikä sisälsi yli 3 kk:n työharjoittelun
	Työttömänä n. vuoden
	Noin vuoden kestävä työharjoittelu
	5 vuoden jakso, jossa n. 4 vuotta työtä ja välillä vuosi työttömänä
	Työttömänä yli 3 vuotta
	6 kk:n työjakso
	Työttömänä n. 3 vuotta
	Vuoden työjakso
	Melkein 4 vuotta työttömänä
	4 kk:n koulutus Romotkella, joka sisälsi työharjoittelua
	2 kk kestävä koulutus ja suoritettu tutkinto
	2,5 vuotta työttömänä
	Ammattiopiston 1,5 vuoden koulutus ja suoritettu tutkinto
	2 kk:n työharjoittelu
	Vuoden työttömänä
	Kuukauden työelämävalmennuksessa
	Vuoden työttömänä
	Romotken 4 kk:n koulutus, jonka aikana työharjoittelua. Jatkanut edelleen Romotkella ja välillä työharjoittelujaksoja.

Asiakas 1:n tiedot ovat tarkemmat kuin muiden, koska hän antoi yksityiskohtaiset tiedot koulutus- ja työhistoriastaan. Taulukosta voi havaita asiakkaan 1 omaavan kovin vaihderikkaan ja sirpaleisen koulutus- ja työhistorian. Asiakkaalla on tutkintoja ja työkoekemustakin jonkin verran, mutta pidempiaikaista työsuhdetta ei ole muodostunut. Työllisyys- ja koulutusjaksojen välillä on useampivuotisia työttömyysjaksoja. Asiakas on myös ollut muutaman kerran Romotkella kuten asiakas 2:kin. Koulutuksen ja työkoekemuksen perusteella asiakas 1:n olisi odottanut saavan pitempiaikaisen työsuhteen, joten syyt ovat jossain muualla.

Taulukko 5. Asiakas 2:n koulutus- ja työhistoria kronologisessa aikajärjestyksessä (Asiakas 2, haastattelu 2.5.2012)

Aika	Koulutus- ja työhistoria
	Peruskoulu
	Noin 15 vuotta eripituisia työssäolo- ja työttömyysjaksoja sekä työvoimahallinnon toimenpiteitä
	Vuoden Romotkella
	Noin 8 vuotta eripituisia työssäolo- ja työttömyysjaksoja sekä työvoimahallinnon toimenpiteitä
	Työelämävalmennuksessa, joka sisälsi työharjoittelua
	3 kk:n koulutus ja osatutkinto
	3 kk työttömänä
	Romotkella kuntouttavassa työtoiminnassa

Asiakas 2:n tiedot perustuvat pelkästään asiakkaan omaan aika yleisluonteiseen selostukseen ja ovat siksi epätarkemmat kuin asiakas 1:n tiedot. Viimeisen vuoden tilanne on aiempaa historiaa tarkempi. Asiakkaalla 2 on asiakas 1:een verrattuna suppeampi koulutustausta ja työhistoria. TE-hallinnon toimenpiteet eivät ole kummankaan asiakkaan 1 ja asiakkaan 2 kohdalla johtaneet työllistymiseen.

Taulukko 6. Asiakas 3:n koulutus- ja työhistoria kronologisessa aikajärjestyksessä (Asiakas 3, haastattelu 30.5.2012)

Aika	Koulutus- ja työhistoria
↓	Peruskoulu
	Ammattiopistotutkinto
	Työttömänä 3 vuotta
	Ensin TYP:een ja sitä kautta Romotken kuntouttavaan työtoimintaan

Asiakas 3:n koulutus- ja työhistoria ei ole kovin laaja, joten asiakas muisti asiat tarkemmin kuin asiakas 2. Asiakas 3:lle ei vielä ole kertynyt työhistoriaa, mutta ainakaan koulutus ei ole esteenä työllistymiseen.

Seuraavaksi arvioin haastateltavien näkemysten perusteella asiakkaiden kuntoutumista kuntouttavan työtoiminnan aikana. Asiakkaiden 1 ja 2 kohdalla oman näkemyksenä ilmaisevat asiakkaiden lisäksi yksilö- ja työvalmentajat sekä TYP:n sosiaalialan työntekijä. Asiakas 3:n kuntoutumista arvioivat asiakkaan lisäksi vain yksilövalmentaja, koska haastattelemani työvalmentajat ja sosiaalialan työntekijä eivät ole olleet asiakkaan kanssa tekemisissä. Kuntoutumista määrittää valitsemani viisi erilaista kriteeriä. Samat kriteerit ovat olleet käytössä Romotkella. Kriteereihin on valittu ihmisten toiminta-alueita elämässä. Arjenhallintaan liittyy säännöllinen päivärytmi, asuminen ja talous. Motivaatio sisältää sitoutumisen suunnitelmaan, asenteen ja itseohjautuvuuden. Sosiaaliin taitoihin kuuluvat vuorovaikutustaidot, ryhmässä toimiminen, ilmaisutaito ja käyttäytyminen. Toimintakyky sisältää terveyden, hygienian, liikunnan ja ravitsemuksen. Työskentelytaidot sisältävät minä työntekijänä, työpaikan sääntöjen noudattamisen, työtaidot ja lukivalmiudet. Seuraaviin taulukoihin 7, 8 ja 9 on koottu arvioijien näkemykset asiakkaiden kuntoutumiseen liittyvistä kriteereistä.

Taulukko 7. Arvioijien näkemykset asiakkaan 1 kuntoutumisesta (Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012; Yksilövalmentaja, haastattelu 19.6.2012; Työvalmentaja 2, haastattelu 17.9.2012; Sosiaalialan työntekijä, haastattelu 6.6.2013)

ASIAKAS 1					
Arvioija	Arjenhallinta	Motivaatio	Sosiaaliset taidot	Toimintakyky	Työskentelytaidot
Asiakas 1	- Vetelehtiminen - jäänyt pois - Ei aikaa	- Työtehtävät vaikuttavat - Palkkaus	- Ei kummempia ongelmia	- Saanut tietoa terveyteen vaikuttavista kei-	- Itsenäisyyttä ja luomisen vapautta rajoitettua

	omille ju- tuille - 9 € auttaa asumisku- luissa - Ei tarvetta toimeentu- lotukeen	ei vastaa työelämää, mikä vai- kuttaa mo- tivaatioon		noista - Aktivoitu- nut terveyden ylläpitoon - Saanut ke- hotusta liik- kumiseen	- Uskoo osaavansa kaikenlaista
<b>Yksilö- valmen- taja</b>	- Kaikki näyttäisi olevan ok	- Ehkä on haasteellis- ten asioiden takana	- Tuntuisi olevan kun- nossa	- Saattaa se- littää asioita - Pukeutumi- sessa ja siis- teydessä ei ongelmia	- Kaikki kunnossa
<b>Työval- mentaja 2</b>	- On sään- nöllinen - Asuminen kunnossa - Raha-asiat ok	- Asenne ja motivaatio kunnossa - On itseoh- jautuva	- Kehitystä tapahtunut mutta näyttää hyvin epä- varmalta - Osallistuu mutta hieman arka	- Ollut ok, mutta hieman terveyshuolia - Liikunnan hyödyt otettu esille - Aloittanut juoksulen- keillä käymi- sen	- Osaa tehdä - Tiettyissä teknisissä asioissa ihan eri planeetal- la
<b>Sos.alan työn- tekijä</b>	- Tunnolli- nen - Sääntölinen - Täsmälli- nen - Arki hyvin hallinnassa	- Asenne- puolella haasteita - Halu ja uskallus puuttuu	- Ei huo- mautettavaa	- On kohdil- laan - Ulkonäkö siisti	- Tietty osaaminen aivan huip- pua

Kuten taulukosta 7 on havaittavissa, jokaisen arvioijan mielestä asiakas 1:n arjenhallinta on kunnossa. Asiakas itse on sitä mieltä, että hänen arjenhallintansa on edistynyt kuntouttavan työtoiminnan jakson aikana, koska elämään on tullut rytmiä ja vetelehtiminen kotona on jäänyt pois. Samalla myös talouteen on tullut apua.

Motivaatiota arvioitaessa arvioijien mielipiteet eriävät toisistaan. Asiakkaan mielestä motivaatio riippuu siitä millaisia työtehtäviä joutuu tekemään. Asiakas oli vaihtanut työtoiminnan aikana pajaa, jolloin mielekkyys tehtäviä kohtaan oli noussut. Asiakkaan mielestä motivaatiota alentaa, ettei saa elämiseen rahaa niin kuin normaalissa palkkatyössä. Asiakas kokee olevansa yhteiskunnan ulkopuolella, toisen luokan kansalaisena. Yksilövalmentaja ja sosiaalialan työntekijä katsovat, että motivaatio- ja asennepuolella asiakkaalla esiintyy haasteita. Kumpikin ihmettelee miksi asiakas ei ole työllistynyt, vaikka koulutus ja osaaminen ovat kunnossa. Toisaalta kaikki tuntuisi olevan kunnossa

mutta toisaalta ei. Niin yksilövalmentaja kuin sosiaalialan työntekijä pitävät motivaatio- ja asennepuoleen liittyviä lisäselvityksiä tarpeellisena. Työvalmentajan mielestä asiakkaan asenne ja motivaatio ovat kunnossa. Työvalmentaja tarkastelee asiakasta siinä mielessä, miten asiakas suhtautuu työtoimintaan. Työvalmentaja ei arviossaan pohdi asiakkaan työllistymättömyyttä.

Arvioitaessa asiakkaan sosiaalisia taitoja, ainoastaan työvalmentaja katsoo sosiaalisissa taidoissa olevan kehitettävää. Asiakkaan sosiaaliset taidot ovat työtoiminnan aikana kuitenkin kehittyneet, vaikka epävarmuutta ja arkuutta on edelleen havaittavissa. Koska työvalmentaja on päivittäin asiakkaan kanssa tekemisissä, kykenee hän tarkastelemaan asiakasta tarkemmin kuin muut.

Asiakkaan toimintakykyä arvioitaessa eriävät arvioijien mielipiteet jonkin verran. Asiakas on itse sitä mieltä, että toimintakyky on parantunut työtoiminnan aikana. Asiakas on aktivoitunut terveyden ylläpitoon ja hän on myös saanut paljon terveyteen vaikuttavaa informaatiota. Yksilö- ja työvalmentaja tiedostavat asiakkaan terveyshuolet. Varsinkin yksilövalmentaja epäilee terveyden olevan yksi selittävistä tekijöistä työllistymisen suhteen. Työvalmentaja on parhaiten tietoinen siitä, miten asiakas on aktivoitunut pitämään terveyttään ja kuntoaan yllä. Sosiaalialan työntekijän mielestä asiakkaan toimintakyky on kohdillaan.

Jokaisen arvioijan mielestä asiakas 1:n työskentelytaidot ovat kunnossa. Asiakas itse kokee, että työskentelytaidot kehittyisivät paremmin, jos Romotkella ei rajoitettaisi liikaa itsenäisyyttä ja luomisen vapautta. Asiakas on erittäin itseohjautuva, joten ohjauksessa työskentely on hänen mielestään rajoittavaa. Asiakkaalla on kuitenkin selkeä luottamus omaan osaamiseensa. Niin työvalmentaja kuin sosiaalialan työntekijäkin katsovat asiakkaan osaamisen olevan aivan huippua joissakin asioissa, joten asiakas voisi ihan hyvin olla työelämän ammattilainen. Asiakas asettaa kuitenkin mahdollista työpaikkaa kohtaan sen verran tiukkoja ehtoja, joita voi olla mahdotonta toteuttaa. Seuraava ote haastattelusta osoittaa asiakkaan näkemyksen itseään miellyttävästä työpaikasta. *”Olisihan se mukava saada jotain helppoa ja mukavaa työtä oikealla palkalla. Sellaista jossa ei olisi stressiä eikä meteliä, eikä jatkuvasti paikasta toiseen ramppaamista eikä jatkuvasti uusien asioiden oppimista, eikä terveyttä vaarantavia tehtäviä.”* (Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012.)

Kuntouttavalla työtoiminnalla on selvästi myönteisiä vaikutuksia asiakkaan 1 arjenhallintaan ja toimintakykyyn. Kuntouttava työtoiminta ei kuitenkaan riitä asiakkaan työllistymisen edistämiseksi, vaan tarvitaan lisäksi muita palveluita.

Taulukko 8. Arvioijien näkemykset asiakkaan 2 kuntoutumisesta (Asiakas 2, haastattelu 2.5.2012; Yksilövalmentaja, haastattelu 19.6.2012; Työvalmentaja 1, haastattelu 12.9.2012; Sosiaalialan työntekijä, haastattelu 6.6.2013)

<b>ASIAKAS 2</b>					
<b>Arvioija</b>	<b>Arjenhallinta</b>	<b>Motivaatio</b>	<b>Sosiaaliset taidot</b>	<b>Toimintakyky</b>	<b>Työskentelytaidot</b>
<b>Asiakas 2</b>	- Tuonut rytmiä elämään - 9 € auttaa laskujen maksussa	- Kohentunut alkuun verrattuna	- Hieman rohkastunut - saanut juttukavereita	- Terveystongelmat hieman haitanneet jaksamista - Työ vähentää liikunnan halua	- Kokee olevan ennallaan
<b>Yksilövalmentaja</b>	- On säännöllinen - Asiat ok	- Ehkei ihan kohdallaan	- Osaa keskustella asioistaan, vaikka on hiljainen	- Pientä terveydellistä ongelmaa	- Työtehtävät osaa hyvin
<b>Työvalmentaja 1</b>	- Päivärytmi ok - Ei myöhästellyt, noudatti aikoja	- Kunnossa - Omaaloitteinen ja itseohjautuva	- Hieman syrjäänvetäytyvä	- Terveystongelmat haitanneet	- On ammatillainen
<b>Sosiaalialan työntekijä</b>	- Kunnossa	- Hieman ongelmia - Halu säilyttää tilanne sellaisenaan	- Kunnossa	- Ei ratkaisevia terveydellisiä ongelmia	- Osaa tehdä - Ei tarvitse ohjausta

Kuten taulukko 8 osoittaa, jokainen arvioija katsoo asiakas 2:n arjenhallinnan olevan kunnossa. Asiakas kokee, että elämään on tullut selkeä rytmi ja laskujen maksuun on tullut lisätulojen kautta apua. Motivaation tarkastelussa arvioijien näkemykset eroavat toisistaan samalla tavalla kuin asiakas 1:n kohdalla. Asiakas kokee motivaationsa olevan haastatteluhetkellä paljon paremman kuin työtoiminnan alussa. Asiakas ei osaa arvioida, mitkä tekijät kuntouttavassa työtoiminnassa häntä motivoivat. Hän ei ole kokenut, että häntä olisi kovinkaan kannustettu työtoiminnan aikana. Yksilövalmentaja ja sosiaalialan työntekijä arvioivat asiakkaan motivaatiota siitä näkökulmasta, miksi asiakas ei ole työllistynyt. Sosiaalialan työntekijä katsoo asiakkaan olevan ehkä liian turval-



lisuushakuinen, jolloin voi asiakkaalla olla halu pitää asiat sellaisenaan. Työvalmentaja tarkastelee asiakkaan motivaatiota pelkästään työtoiminnan kannalta, joten hän kokee motivaation olevan täysin kunnossa.

Asiakas 2:n sosiaaliset taidot ovat vastausten perusteella jonkin verran kehittyneet. Asiakas 2 kokee hieman rohkaistuneensa sosiaalisissa tilanteissa ja lisäksi hän on ollut työkaveriin yhteydessä työajan ulkopuolella. Työvalmentaja näkee asiakkaan sosiaalisissa taidoissa eniten kehitettävää. Hän katsoo asiakkaan olleen hieman syrjäänvetäytyvän ja vältelleen keskusteluja. Päivittäin asiakkaan 2:n kanssa tekemisissä oleva työvalmentaja tarkastelee, kuten asiakas 1:n työvalmentajakin, asiakasta selvästi tarkemmin kuin muut.

Muut kuin sosiaalialan työntekijä katsovat terveydellisten ongelmien haitanneen asiakas 2:n toimintakykyä. Sosiaalialan työntekijän mielestä asiakkaan 2 terveydelliset ongelmat eivät ole ratkaisevia. Hänen mielestään vaivat ovat poistuneet toimintaan tottumisen myötä. Asiakas kokee työtoiminnan olevan sen verran raskasta, ettei töiden jälkeen enää jaksakaan esimerkiksi käydä lenkillä. Hän ei myöskään työtoiminnan aikana jaksakaan käydä kuntosalilla, vaikka on saanut ohjaajilta kehotuksia.

Kaikki arvioijat katsovat asiakkaan 2 työskentelytaitojen olevan täysin kunnossa. Työvalmentaja piti asiakasta ammattilaisena ja ihmetteli miksei asiakas ole työelämässä. Kuntouttava työtoiminta on vaikuttanut eniten asiakkaan arjenhallintaan. Myös sosiaaliset taidot ovat jonkin verran kohentuneet. Myöskään asiakkaan 2 kohdalla ei kuntouttava työtoiminta yksin riitä asiakkaan työllistämiseksi, vaan tarvitaan lisäksi jotain muutakin. Lisäkoulutuksen hankkimisen asiakas 2 kuitenkin kieltää jyrkästi.

Taulukko 9. Arvioijien näkemykset asiakkaan 3 kuntoutumisesta (Asiakas 3, haastattelu 30.5.2012; Yksilövalmentaja, haastattelu 19.6.2012)

ASIAKAS 3					
Arvioija	Arjenhallinta	Motivaatio	Sosiaaliset taidot	Toimintakyky	Työskentelytaidot
Asiakas 3	- Päivärytmi muuttunut normaaliksi - Asuminen ja talous kunnossa	- Parantunut työtehtävien muuttumisen myötä	- Vuorovai- kutuksen li- sääntynyt - Saanut työkavereita - Rohkai- stunut pu- humaan enemmän	- Mennyt eteenpäin - Kiinnittää enemmän huomiota ravitsemuk- seen ja lii- kuntaan	- Tarvitsi alussa enemmän ohjausta - Nykyään itseohjautu- vampi - Valmiudet kouluttautu-

					miseen parantuneet
<b>Yksilövalmentaja</b>	- Ei mitään ongelmia	- Ei mitään ongelmia	- Ryhmässä toimiminen ja omien asioiden esille tuominen hankalaa	- Terveydellisiä ongelmia	- Menneet eteenpäin

Yllä olevan taulukon 9 mukaan asiakkaan 3 arjenhallinta on kohentunut. Asiakkaan mukaan päivärytmi on kuntouttavan työtoiminnan myötä normalisoitunut. Yksilövalmentajan mukaan asiakkaan arjenhallinta ja motivaatio ovat täysin kunnossa. Asiakas 3 katsoo motivaationsa parantuneen uusien työtehtävien myötä. Aikaisempiin työtehtäviinsä asiakas kyllästyi, koska ei ollut missään tekemisissä muiden kanssa.

Haastavimmat asiat niin asiakkaan kuin yksilövalmentajankin mukaan asiakkaalla 3 ovat olleet sosiaaliset taidot ja toimintakyky. Kuntouttavan työtoiminnan myötä asiakkaan vuorovaikutus on lisääntynyt, hän on saanut työkavereita sekä on rohkaistunut puhumaan enemmän. Asiakas 3:n sosiaalisiin taitoihin alettiin enemmän kiinnittää huomiota, kun asiakas siirtyi Kelan kuntouttavaan. Yksilövalmentajan mukaan asiakkaan haasteet ovat ryhmässä toimimisessa ja asioiden esille tuomisessa. Asiakkaan toimintakykyä ovat haitanneet terveydelliset ongelmat. Toimintakyky on kuitenkin edistynyt, sillä asiakas 3 jaksaa työskennellä aikaisempaa enemmän. Hän on myös alkanut kiinnittää ravitsemukseen ja liikuntaan entistä enemmän huomiota. Sekä asiakas 3 itse että yksilövalmentaja kokevat kuntoutuksen myötä asiakkaan työskentelytaitojen kohenneen. Asiakas 3 tarvitsi alussa enemmän ohjausta, mutta nykyään työskentelee jo itseohjautuvammin eli kykenee itse suunnittelemaan ja organisoimaan työnsä. Asiakas 3 on myös suunnitellut kouluttavansa itseään lisää. Kuntouttava työtoiminta on eniten vaikuttanut asiakas 3:n sosiaalisiin taitoihin ja toimintakykyyn. Myös arjenhallinta ja työskentelytaidot ovat jonkin verran kehittyneet.

Tulevaisuuden suunnitelmien suhteen asiakas 1 jättää tulevaisuuden avoimeksi. Asiakas 2 tavoittelee pääsyä töihin omalle alalle, mutta muuten hän voisi jatkaa Romotkella. Koulutusta hän ei näe ollenkaan vaihtoehtona. Asiakas 3:n suunnitelmissa taas on koulutus ja hän ajatteleeikin opiskelevansa melko pitkälle. Asiakas 3 myös haaveilee tiettyyn alaan liittyvistä työtehtävistä. Työpaikan ja koulutuksen lisäksi asiakas 3:n haaveisiin liittyvät harrastus ja sen kautta kavereiden löytäminen. Yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) mukaan asiakkaalla 1 olisi kaikki edellytykset siirtyä avoimille

työmarkkinoille, mutta tarvitaan vielä joitakin lisäselvityksiä. Asiakkaalla 2 olisi kykyä ja osaamista siirtyä avoimille työmarkkinoille, mutta motivaatiota ja uskallusta pitää vielä kasvattaa. Asiakkaalla 3 on selvä suunnitelma ja hän noudattaa sitä, kunhan vaan terveydentila pysyy hyvänä. Asiakas 3 vaikuttaisi suunnitelmiansa perusteella kolmesta asiakkaasta ainoalta, joka olisi siirtymässä kuntoutusvaiheesta kohti koulutus- ja työelämää.

Seuraavassa yhteenvedonomaiset arvolausekkeet asiakkaiden kuntoutumisesta:

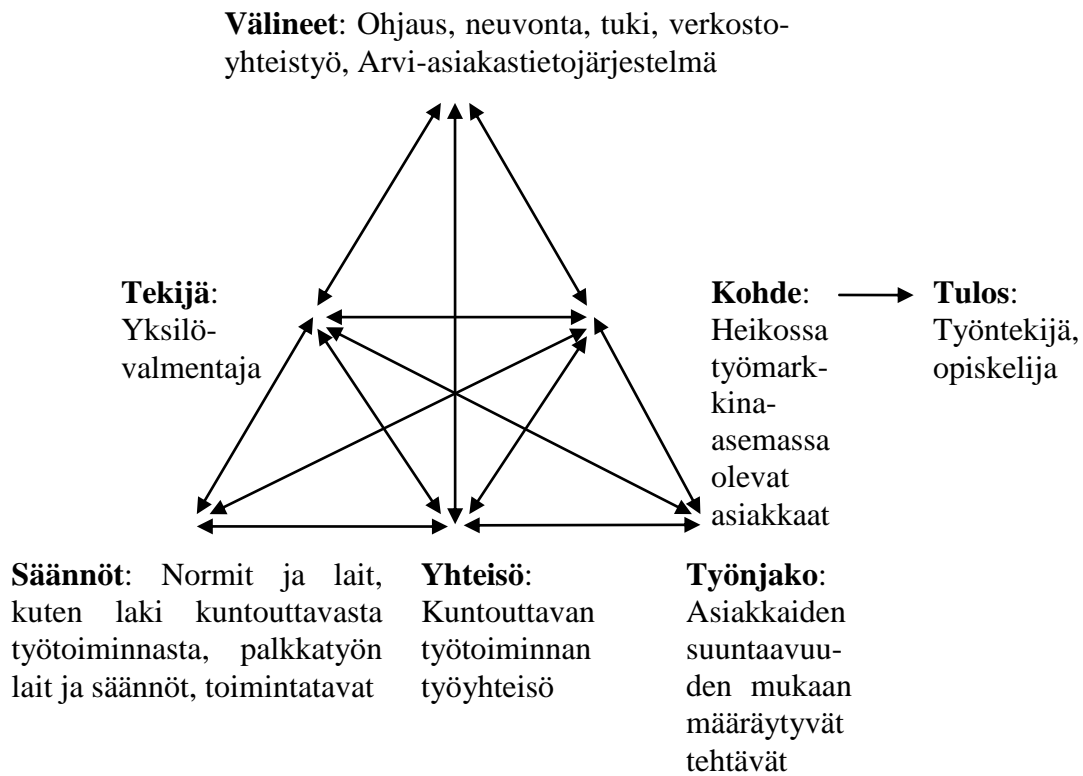
- *Kuntouttava työtoiminta on vaikuttanut eniten asiakkaiden arjenhallintaan ja toimintakykyyn sekä jonkin verran myös motivaatioon, sosiaalisiin taitoihin ja työskentelytaitoihin*
- *Asiakkaiden työllistymiseksi tarvitaan kuntouttavan työtoiminnan lisäksi myös muita keinoja ja palveluja*
- *Asiakkaan edistymistä arvioitaessa on syytä huomioida sekä sosiaalialan työntekijän että yksilö- ja työvalmentajien mielipiteet.*

#### 4.3 Prosessiin liittyvien tekijöiden arviointi

##### 4.3.1 Yksilövalmennus

Yksilövalmennuksella edistetään kokonaisvaltaisesti kuntoutujan arjenhallintaa ja toimintakykyä sekä autetaan ja tuetaan koulutukseen ohjautumista sekä työllistymistä. Yksilövalmennus on henkilökohtaista ohjausta, jolloin on mahdollista saada ohjausta arjen ongelmissa sekä hakeutumisessa tarvitsemiensa palveluiden piiriin. Yksilövalmentaja laatii kuntoutussuunnitelman yhdessä kuntoutujan ja hänen sidosryhmänsä kanssa sekä arvioi ja seuraa kuntoutujan tilannetta. (ks. Ylipaavalniemi & Sariola & Marniemi & Pekkala 2005, 15.) Yksilövalmentajan asiakkaat Romotkella on jaettu arjen- ja elämänhallinnan sekä työhön ja koulutukseen suuntaavaan kuntouttavaan työtoimintaan. Haastattelemani yksilövalmentaja toimi jälkimmäisten asiakkaiden kanssa. Yksilövalmentajan tehtävät Romotkella ovat ohjausta, neuvontaa, verkosto- ja viranomaisyhteistyötä yhdessä asiakkaan kanssa sekä kaikenlaista asiakkaan auttamista, mikä ei liity työpajalla olemiseen. ”*Lähinnä tukea, ohjausta ja neuvontaa ja auttamista ihan konkreettisissakin asioissa.*” (Yksilövalmentaja 19.6.2012, haastattelu.)

Romotken kuntouttavan työtoiminnan toimintajärjestelmää yksilövalmentajan näkökulmasta voidaan kuvata kehittävän työntutkimuksen toimintajärjestelmän rakennemallin kautta seuraavasti (kuvio 16).



Kuvio 16. Kuntouttavan työtoiminnan toimintajärjestelmä yksilövalmentajan näkökulmasta (mukaillen Engeström 1995, 47)

Kuten toimintajärjestelmän malli (kuvio 16) osoittaa, yksilövalmentajalla on toiminnan kohteena heikossa työmarkkina-asemassa olevat asiakkaat. Tarkoituksena on välineitä eli ohjausta, neuvontaa, tukea, verkostoyhteistyötä ja Arvi-asiakastietojärjestelmää käyttäen auttaa asiakkaita saamaan itselleen työ- tai opiskelupaikan. Yksilövalmentajan toimintaa kuntouttavassa työtoiminnassa säätelevät lait, normit ja tavat. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) ja laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812) ovat keskeisimpiä toimintaa sääteleviä lakeja. Organisaatiolla eli Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiöllä on lisäksi omat toimintaa säätelevät säännökset ja toimintatavat. Yksilövalmentajan näkökulmasta TYP sisältyy sääntöihin, sillä TYP toimii lain kuntouttavasta työtoiminnasta toimeenpanijana ja valvojana. Yksilövalmentaja toimii kuntoutuspalveluiden palvelulinjalla kuntouttavan työtoiminnan palvelussa. Työyhteisöön kuuluvat muun muassa muut yksilövalmentajat, samojen asiakkaiden kanssa työskentelevät työvalmentajat, terveydenhoitaja ja fysioterapeutti. Kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmentajat ovat yhteistyössä myös muiden palvelulinjojen työntekijöiden kanssa. Yksilövalmentajien työnjakoa määrittää asiakkaiden suuntaavuus eli toi-

miiko yksilövalmentaja arjen- ja elämänhallintaan vai koulutukseen ja työelämään suuntaavien asiakkaiden kanssa.

Seuraava taulukko 10 kuvaa miten työvalmentajat, sosiaalialan työntekijä ja asiakkaat arvioivat yksilövalmennusta tarkasteltavan kriteerin eli yhteistyön perusteella. Yhteistyöhön liittyy esimerkiksi saavutettavuus, eli miten muut kokevat yksilövalmentajan tavoitettavuuden. Yhteistyöhön liittyy myös yksilövalmentajien ajankäyttö, yhteydenpito sidosryhmän kanssa ja yhteydenpidon säännöllisyys sekä asiakastapaamisiin liittyvien keskustelujen säännöllisyys ja keskustelujen sisältö.

Taulukko 10. Arvioijien näkemykset yksilövalmennuksesta (Työvalmentaja 1, haastattelu 12.9.2012; Työvalmentaja 2, haastattelu 17.9.2012; Sosiaalialan työntekijä, haastattelu 6.6.2013; Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012; Asiakas 2, haastattelu 2.5.2012; Asiakas 3, haastattelu 30.5.2012)

<b>YKSILÖVALMENNUS</b>	
<b>Arvioija</b>	<b>Yhteistyö</b>
<b>Työvalmentaja1</b>	Yhteydenpito Romotkella ollut vaikeaa, varsinkin kun on toiminut eri paikassa. Yhteydenpito suoritettu sähköpostin ja puhelimen kautta. Yksilövalmentajia vaikea tavoittaa, koska kulkevat paljon muualla. Yhteistyöhön tullut parannusta. Tunnustaa yksilövalmentajien työtaakan ja suuren asiakasmäärän. Haluaisi enemmän aikaa asiakaskohtaiseen keskusteluun. Yksilö-, työvalmentajan ja asiakkaan välisiä ns. kolmikantakeskusteluja ei vielä tapahtunut. Asiakkaille on liikaa korostettu yksilövalmentajan ensisijaisuutta asioiden esittämisessä työvalmentajan sijasta. Ei aina tiedä kuka on asiakkaan yksilövalmentaja.
<b>Työvalmentaja2</b>	Ollut kolmikantakeskusteluja asiakkaan ja yksilövalmentajan kanssa. Keskusteluja voisi olla useammin, mutta resurssipula esteenä. Yksilövalmentajat ovat myös hyvin tiukoilla. Yksilövalmentaja hyödyntää työvalmentajan mielipidettä suunnitellessaan asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan jälkeistä elämää.
<b>Sosiaalialan työntekijä</b>	Yksilövalmentajan rooli on tärkeä asiakkaille, iso osa onnistumista. Suuren asiakasmäärän takia yksilövalmentajia tarvittaisiin ainakin 1 lisää. Yksilövalmentajan kanssa on säännöllisiä asiakaspalavereja. Yksilövalmentaja ottaa heti yhteyttä, jos jostain asiakkaasta herää huoli. Vaikka joskus on näkemyseroja, niin aina päästään yhteisymmärrykseen.
<b>Asiakas 1</b>	Yhteistyössä yksilövalmentajan kanssa ei ole ollut ongelmia.
<b>Asiakas 2</b>	Kokee, ettei ole ollut oikein missään tekemisissä yksilövalmentajan kanssa. Yhden kerran ovat käyneet yhdessä TYP:ssa. Ei ollenkaan säännöllisiä tapaamisia yksilövalmentajan kanssa eikä kolmikantakeskusteluja. Sairaslomaan liittyvissä asioissa on ollut yhteydessä yksilövalmentajaan. Haluaisi, että häneltä tiedusteltaisiin enemmän omia mielipiteitä henkilökohtaisista asioista ja omasta edistymisestä. Itse on vaikeaa ottaa asioita esille.
<b>Asiakas 3</b>	Tapaamisia on ollut melko harvoin ja nekin TYP:ssa, kun kuntouttavan työtoiminnan jakso oli katkolla. Aiemmin yksilövalmentajat

tuntuivat hyvin tuntemattomilta. Nykyisessä Kelan kuntoutuksessa asiakas on osallistunut kolmikantakeskusteluun.
--

Kuten arvioijien näkemykset osoittavat, yhteistyössä yksilövalmentajan kanssa on vielä kehitettävää. Yksilövalmentaja ei ehdi riittävästi pitämään yhteyttä asiakkaisiin ja työvalmentajiin. Työvoiman palvelukeskuksen (TYP) kanssa yksilövalmentaja käy keskusteluja säännöllisesti. Keskustelut ovat selvästi keskittyneet yksilövalmentajan ja TYP:n välisiksi, jolloin työvalmentajien ja asiakkaiden rooli on vähäisempi. Tilanne ei johdu yksilövalmentajasta, sillä hänen on raportoitava säännöllisesti asiakasta lähettävää tahoa eli työvoiman palvelukeskusta (TYP). Lisäksi muut työntekijät tuovat esille, miten yksilövalmennuksen resurssit ovat riittämättömiä suuren asiakasmäärän vuoksi. Työvalmentajat haluaisivat käydä yksilövalmentajan kanssa keskusteluja asiakkaista nykyistä tiiviimmin. Yksilövalmentaja on jo yhden työvalmentajan kanssa ehtinyt käymään yksilö-, työvalmentajan ja asiakkaiden välisiä kolmikantakeskusteluja, mutta ei vielä toisen. Työvalmentaja 1:n mielestä (12.9.2012, haastattelu) asiakkaat ovat käsittäneet, että yksilövalmentaja määrää kaikista asioista. Asiakkaat luulevatkin, että pitää olla koko ajan tekemisissä yksilövalmentajan kanssa työvalmentajan sijaan. Työvalmentajan mukaan asiakkaat yllättyvät joskus, kun havaitsevat työvalmentajankin pystyvän vaikuttamaan johonkin asiaan. Työvalmentajan mielestä tärkeämpää on kuitenkin, että hän tietää asiakkaan asioista ensimmäisenä.

Muut asiakkaat kuin asiakas 1 kokevat, että yhteydenpito yksilövalmentajan kanssa on todella vähäistä. Asiakas 1 ei koe tarvitsevänsä yhteydenpitoa niin usein kuin muut. Asiakkaiden 1 ja 2 mielestä tapaamiset yksilövalmentajan kanssa tapahtuvat yleensä TYP:ssa, eikä Romotkella. Asiakas 2 mielestä yksilövalmentaja voisi tiedustella häneltä enemmän asioista, sillä itse hän ei oikein uskalla ottaa asioita esille.

Seuraavassa arvolausekkeet yksilövalmennuksesta:

- *Yhteydenpito on keskittynyt yksilövalmentajan ja TYP:n väliseksi*
- *Yksilövalmentajan ja työvalmentajan välisiä keskusteluja ei ole riittävästi*
- *Yksilövalmennuksella riittämättömät resurssit suuren asiakasmäärän vuoksi*
- *Asiakkaat yliarvioivat yksilövalmentajan roolia*
- *Yksilövalmentajan yhteydenpito asiakkaisiin liian vähäistä*

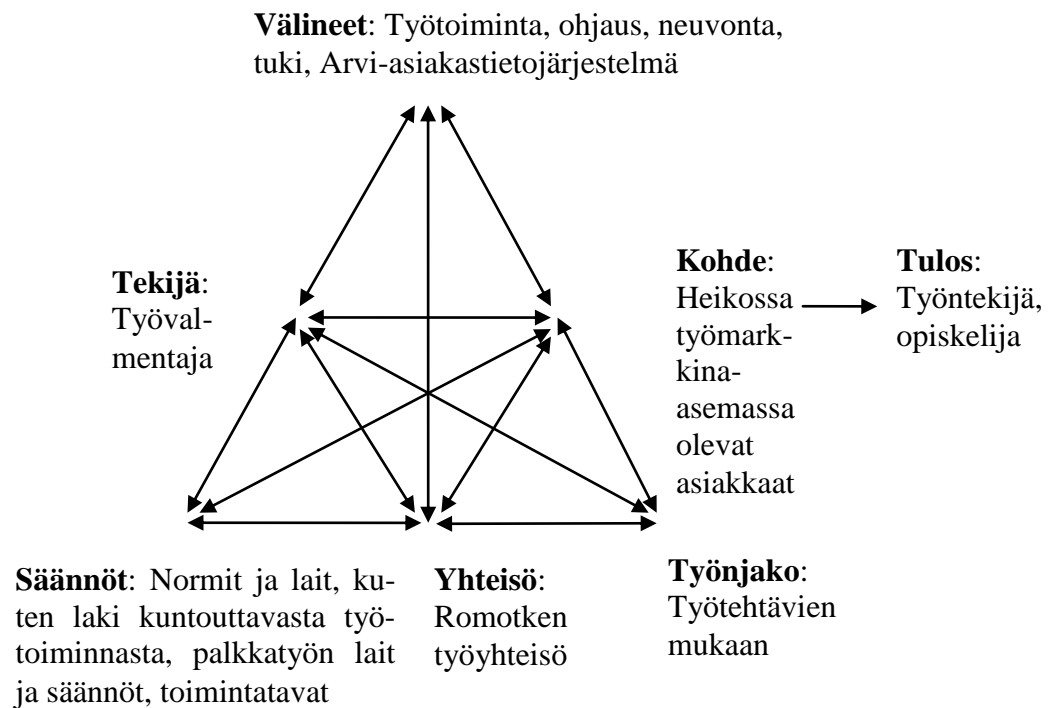
#### 4.3.2 Työvalmennus

Työvalmennus on työpajoilla tehtävää asiakkaiden tavoitteiden mukaista, ohjattua työtä, jonka tarkoituksena on tukea työ- ja toimintakykyä. Työvalmentaja 1:n (12.9.2012, haastattelu) mukaan tehtäviin ja rooliin kuuluu, että työvalmentaja opettaa työhön ja totuttaa siihen liittyvään rytmiin. Tällöin esimerkiksi neuvotaan miten työtiloissa kuljetaan ja miten tullaan töihin sekä seurataan asiakkaan etenemistä.

Työvalmentaja 2:n (17.9.2012, haastattelu) mukaan työvalmennuksen tehtävänä on ohjata erilaisia tavoitteita omaavia asiakkaita. Jotkut asiakkaista voivat olla vain elämänhallintaa varten, jolloin keskitytään esimerkiksi arjenhallinnan harjoitteluun. Eri taustan ja tavoitteiden omaavien asiakkaiden ohjaaminen on jonkin verran haastavaa. Työvalmentajat tekevät töitä asiakkaiden tavoitteiden eteen. Alussa asiakkaiden tavoitteet ovat vaatimattomat. Kun asetettu tavoite saavutetaan, asetetaan seuraava tavoite. Tarkoituksena on koko ajan mennä eteenpäin. Työvalmennuksessa keskitytään ihan samoihin perusasioihin kuin normaalissa työelämässäkin, eli säännöllisyyteen, pitkäjännitteisyyteen ja huolellisuuteen. Joissakin työtehtävissä työ saattaa olla yksitoikkoista ja toistuvaa.

Työvalmentaja 1 kokee tehtävänsä vastuullisemmaksi kuin normaalissa työelämässä, koska kokee vastaavansa asiakkaan elämästä ja siitä miten se lähtee etenemään. *”Joidenkin kohdalla vuosikin on pieni aika. Työvalmentajan ei pidä hermostua, vaikka jonkun kanssa ei päästä eteenpäin. Työ kysyy kärsivällisyyttä.”*(Työvalmentaja 1, haastattelu 12.9.2012.)

Romotken työyhteisön toimintajärjestelmää työvalmentajan näkökulmasta voidaan kuvata kehittävän työntutkimuksen toimintajärjestelmän rakennemallin kautta. Kuviossa 17 seuraavalla sivulla tarkastellaan Romotken työyhteisön toimintajärjestelmää työvalmentajan näkökulmasta.



Kuvio 17. Romotken työyhteisön toimintajärjestelmä työvalmentajan näkökulmasta (mukaillen Engeström 1995, 47)

Kuten toimintajärjestelmän malli (kuvio 17) osoittaa, työvalmentajalla on toiminnan kohteena kuten yksilövalmentajallakin heikossa työmarkkina-asemassa olevat asiakkaat. Tarkoituksena on välineitä; eli työtoimintaa, ohjausta, neuvontaa, tukea, ja Arvi-asiakastietojärjestelmää käyttäen auttaa asiakkaita saamaan työ- tai opiskelupaikka. Verkostoyhteistyötäkin työvalmentajilla on, mutta se ei ole niin keskeisessä asemassa kuin yksilövalmentajilla. Työvalmentajan toimintaa Romotkella säätelevät lait, normit ja tavat. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kanssa toimiessa keskeiset toimintaa säätelevät lait ovat laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001), laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812) sekä työturvallisuuslaki. Organisaatiolla eli Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiöllä on lisäksi omat toimintaa säätelevät säännöt ja toimintatavat. Myös työvalmentajan näkökulmasta voidaan sanoa TYP:n kuuluvan sääntöihin. Työvalmentajan asiakkaat tulevat eri palvelulinjoilta, joten vain osa asiakkaista toimii kuntouttavassa työtoiminnassa. Yhtä lailla työvalmentajan työyhteisöön kuuluvat työntekijät tulevat eri palvelulinjoilta. Työyhteisöön kuuluvat muun muassa muut työvalmentajat, samojen asiakkaiden kanssa työskentelevät yksilövalmentajat ja muut Romotkella toimivat työntekijät. Työvalmentajien työnjakoa määrittää, missä työyksikössä ja työtehtävissä hän toimii.



Taulukko 11 kuvaa miten yksilövalmentaja, sosiaalialan työntekijä ja asiakkaat arvioivat työvalmennusta yhteistyön sekä työtilan ja -välineiden perusteella. Myös työvalmentajat itse arvioivat työtiloja ja -välineitä. Yhteistyöhön liittyy esimerkiksi yhteydenpito yksilövalmentajan ja TYP:n kanssa sekä asiakkaiden ohjaus ja kuunteleminen. Työtiloja ja -välineitä arvioidaan niiden kunnon ja soveltuvuuden perusteella.

Taulukko 11. Arvioijien näkemykset yksilövalmennuksesta (Yksilövalmentaja, haastattelu 19.6.2012; Sosiaalialan työntekijä, haastattelu 6.6.2013; Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012; Asiakas 2, haastattelu 2.5.2012; Asiakas 3, haastattelu 30.5.2012; Työvalmentaja 1, haastattelu 12.9.2012; Työvalmentaja 2, haastattelu 17.9.2012)

TYÖVALMENNUS		
Arvioija	Yhteistyö	Työtilat ja -välineet
<b>Yksilövalmentaja</b>	Työvalmentajien tekemä työ mahdollistaa yksilövalmentajan työn tekemisen. Yhteistyö työvalmentajien kanssa on tärkeintä asiakkaiden yhteistyön ohessa. Yhteistyö toimii, koska työvalmentajat ovat päivittäin asiakkaiden kanssa tekemisissä. Työvalmentajat antavat tärkeää tietoa ja huomioita miten asiakas käyttäytyy ja mitä asioita nousee esille.	Kaikki ei ole ollut ihan niin kuin olisi pitänyt. Ollut hankala löytää uusia, toisenlaisia työtiloja, koska työyhteisö on kovin suuri. Palveluiden laajetessa työtiloja on pakko vaihtaa.
<b>Sosiaalialan työntekijä</b>	Yhteydenpito työvalmentajien kanssa on vähentynyt. Työvalmentajia käy TYP:ssä. Työvalmentajiin saatetaan ottaa suoraankin yhteyttä, mutta useammin yksilövalmentajiin. On ollut aiemmin enemmän tekemisissä työvalmentajien kanssa. Työvalmentajat ovat lähimmät asiakkaalle. Työvalmentajien kautta asiakas saa oppia, kehittyy ja menee eteenpäin. Nykyään ovat pyytäneet työvalmentajien tuomaan esille asiakkaiden heikkoudet ja vahvuudet ja mihin pitäisi kiinnittää huomiota. Toivoisi, että olisi useammin yhteisiä palaverieita, joissa mietittäisiin asiakkaiden tilanteita.	Niissä on kehitettävää. Asiakkaiden palautteen mukaan työvälineet ovat osittain aika heikkoja. Joissakin paikoissa työtilat ovat vähän onnettomat. Uskoo uudessa paikassa olevan paremmat tilat. Kaipaisi asiakkaille keittiöpajaa.
<b>Asiakas 1</b>	Yhteistyön sujuminen riippunut siitä, missä pajassa on työskennellyt. Jotkut työvalmentajat eivät asiakkaan mukaan osaa arvostaa hänen tarvettaan työskennellä itsenäisesti. Nykyisessä työpajassa asiakas on viihtynyt hyvin.	Tilaa on riittävästi. Terveysriskit kuten vanhojen laitteiden pölyt ja myrkyt mietityttää. Esimerkiksi vanhoja pattereita ja akkuja säilytetään samassa tilassa.
<b>Asiakas 2</b>	Kokenut kysymisen työvalmentajalta vaikeaksi. Olisi myös kaivannut työvalmentajalta enemmän neuvoja. Työvalmentaja odottanut liikaa itseohjautuvuutta. Kokee, ettei aina tiedä mitä häneltä odotetaan.	Työtilat ja -välineet ovat ihan kunnolliset.

	Epäilee kysymisen tarkoittavan työvalmentajan mielestä tietämättömyyttä. Työvalmentajan kanssa ei käydä töitä läpi ennen töiden aloittamista. Kokee, että töissä mennään joskus ”pää kolmantena jalkana”. Työvalmentajalla aina niin kiire, ettei ehdi kuuntelemaan.	
<b>Asiakas 3</b>	Yhteydenpito työvalmentajiin oli aiemmin sitä, että vain tervehdittiin aamulla ja päivän päätteeksi. Päivän aikana tuli harvemmin nähtyä. Koki, ettei hänestä oltu kiinnostuttu mitä teki. Keskusteluja käytiin vain työtoiminnan alussa, jolloin tiedusteltiin asiakkaan taustaa. Sen jälkeen vain töihin. Toiminnan aikana ei keskusteltu ollenkaan, miten työ on edennyt ja miten sitä voisi kehittää. Siirryttyään toiselle työpajalle ovat keskustelut työvalmentajan kanssa olleet tiiviimpiä. Nyt kokee, että tekemisistään välitetään sekä saa ohjausta ja neuvoja. Uskaltaa nyt ottaa asioita paremmin esille.	Ollut tyytyväinen työtiloihin ja välineisiin.
<b>Työvalmentaja 1</b>		Riittävän hyvät. Työtilat sellaiset, missä pystyy työskentelemään.
<b>Työvalmentaja 2</b>		Valaistus hyvä ja on lämmin. Välineet ja työkalut kutakuinkin kunnossa. Saatavissa suojavaatteet ja turvakengät.

Kuten taulukosta 11 käy ilmi, yksilövalmentaja ja sosiaalialan työntekijä arvostavat suuresti työvalmentajien tekemää työtä. Heidän mukaansa työvalmentaja on asiakkaan kannalta tärkeässä roolissa, koska hän työskentelee päivittäin asiakkaiden kanssa. Työvalmentaja on se taho, joka ensimmäisenä huomaa asiakkaan ongelmat, joten heidän informaationsa on yksilövalmentajalle ja TYP:lle ensiarvoisen tärkeää. Sosiaalialan työntekijä oli yksilövalmentajaan nähden enemmän huolissaan yhteydenpidon vähene- misestä työvalmentajien kanssa. Hänen mielestään jatkossa pitäisi olla enemmän asiak- kaan tilannetta pohtivia yhteisiä palavereita työvalmentajien kanssa. Yksi syy yhtey- denpidon vähenemiseen saattaa olla kahdenkeskisten keskustelujen korvaaminen Arvi- asiastietojärjestelmällä ja sähköpostilla. Työvalmentaja 2:n mukaan syy saattaa olla, että Arvi-järjestelmään pidetään niin kattavana, että siitä saadaan kaikki tieto. Uuden kriteeristön myötä työvalmentajat kirjaavat säännöllisesti Arvi-järjestelmään arviointeja

asiakkaista. Asiakkaiden tilanteesta välitetään tietoa yhä enemmän Arvin kautta, jolloin tarve kahden- tai kolmenkeskisille keskusteluille on vähentynyt. Tämän kehityksen myötä on kadonnut arvokasta tietoa. Arvi-järjestelmän kautta on vaikeampaa välittää määrättyä asiakasta koskevaa tietoa. Varsinkaan tietynlaiset tuntemukset asiakkaiden tilanteista eivät välity Arvi-järjestelmän kautta. Kysyessäni sosiaalialan työntekijältä (6.6.2013, haastattelu) voiko Arvi-järjestelmään aina luottaa, niin vastasi hän: *”Ei voi. Tyypillinen mies”*

Asiakkaiden mielipiteet työvalmennuksesta riippuvat paljon asiakkaiden persoonasta. Itseohjautuva asiakas 1 ei pitänyt siitä, ettei hänen annettu työskennellä itsenäisesti, kun taas asiakkaat 2 ja 3 olisivat kaivanneet työvalmentajilta enemmän ohjausta. Asiakkaan kokemus riippuu paljon myös siitä missä työpajassa työskentelee. Työvalmennus on toisissa pajoissa enemmän asiakasta huomioonottavaa kuin toisissa. Asiakkaaseen saate-taan suhtautua kuin tavalliseen työntekijään, jonka pitää täsmälleen tietää miten kuuluu toimia. Asiakkaiden 2 ja 3 mukaan he eivät ole työvalmentajiltaan aina saaneet sellaista tukea mitä he olisivat halunneet, eikä heidän tekemistään töistä ole välitetty ollenkaan. Asiakkaat eivät myöskään ole saaneet palautetta omasta edistymisestään. Usein heikossa työmarkkina-asemassa olevilla asiakkailla itsetunto on niin matalalla, että he tarvitsisivat säännöllistä huomiota ja positiivista palautetta. Asiakas 2:n työvalmentaja piti asiakasta ammattilaisena, joka oli itseohjautuva ja ymmärsi mitä milloinkin piti tehdä. Näin ollen työvalmentajalle ei ollut välittynyt asiakkaan epävarmuus ja tuen tarve.

Varsinkin yksilövalmentajan ja sosiaalialan työntekijän mielestä Romotken työtiloissa ja -välineissä on ollut aiemmin kehitettävää. Nykyäänhän Romotke toimii uusissa tiloissa, joten tilanne on nyt parempi. Aiemmin työskentelytilat olivat asiakkaiden tarpeita varten aika vaatimattomat. Sosiaalialan työntekijän mukaan asiakkaat eivät olleet tyytyväisiä työvälineisiin. Lähes kaikki asiakkaat ja työvalmentajat olivat tyytyväisiä työtiloihin ja -välineisiin. Ainoastaan asiakas 1 oli huolestunut terveysriskeistä.

Seuraavassa arvolausekkeet työvalmennuksesta:

- *Työvalmentajan työ arvokasta ja asiakkaan kannalta tärkeässä roolissa*
- *Työvalmentajien yhteydenpito TYP:n kanssa on vähentynyt*
- *Työpajalla ja asiakkaan persoonalla on merkitystä asiakkaan mielipiteeseen työvalmennuksesta*
- *Asiakkaat kaipaavat työvalmentajilta enemmän tukea, huomiota ja palautetta*

- *Työtiloissa ja – välineissä ollut kehitettävää, mutta tilanne on parantunut uusien tilojen myötä.*

#### 4.3.3 Ryhmävalmennus

Ryhmävalmennuksen tarkoituksena on kehittää toiminnallisin menetelmin ryhmissä arki-, työelämä- ja vuorovaikutustaitoja (Ylipaavalniemi ym. 2005, 15). Romotkella järjestetään asiakkaille kerran viikossa perjantaisin ryhmäpäiviä eli toiminnallista valmennusta. Tällöin työ- ja yksilövalmentajien ohjauksessa asiakkaille järjestetään erilais- ta työelämävalmiuksien, arjenhallinnan, sosiaalisten taitojen, arkielämän, fyysisen toimintakyvyn ja terveyden kehittämiseen liittyvää toimintaa, kuten ATK:ta, puutöitä, tekstiilitöitä, taiteellista ilmaisua, erilaista liikuntaa, taloustietoa, kotitaloutta sekä auton ja polkupyörän perushuoltoa.

Ryhmäpäiviin osallistuvat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat, Kelan työhönvalmennuksen asiakkaat ja etsivän nuorisotyön asiakkaat. Pääsääntö on, että toiminnallinen valmennus perjantaisin kuuluu kaikille ja siellä viihdytään yhdessä uusia asioita oppien. Yhdessä asiakkaan kanssa valitaan ryhmät, jotka edistävät hänen tilannettaan ja tavoitteiden saavuttamista. Terveydellisistä syistä (esimerkiksi ahdistus, paniikin tunne, runsas jännittäminen) asiakkaan kanssa voidaan miettiä toiminnalliseen valmennukseen osallistumista räätälöidysti (paikalla osan aikaa, tietty ryhmä, ei osallistu valmennukseen).

Ryhmävalmennukseen kuuluu kuntouttavassa työtoiminnassa ryhmäpäivien lisäksi myös jo edellä käsitelty Startti-jakso. Koska Startti-jaksoon liittyviä yksilö- ja työvalmennusta on jo käsitelty edellä, ryhmävalmennuksen osalta keskityn yksinomaan ryhmäpäiviin eli toiminnalliseen valmennukseen.

Taulukko 12 seuraavalla sivulla kuvaa miten yksilövalmentaja, työvalmentajat, sosiaalialan työntekijä ja asiakkaat arvioivat ryhmävalmennusta toimintojen merkityksen ja toteutustavan sekä asiakkaiden kuulemisen perusteella.

Taulukko 12. Arvioijien näkemykset ryhmävalmennuksesta (Yksilövalmentaja, haastattelu 19.6.2012; Työvalmentaja 1, haastattelu 12.9.2012; Työvalmentaja 2, haastattelu 17.9.2012; Sosiaalialan työntekijä, haastattelu 6.6.2013; Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012; Asiakas 2, haastattelu 2.5.2012; Asiakas 3, haastattelu 30.5.2012)

<b>RYHMÄVALMENNUS</b>		
<b>Arvioija</b>	<b>Toimintojen merkitys ja toteutustapa</b>	<b>Asiakkaiden kuuleminen</b>
<b>Yksilövalmentaja</b>	Pyrkimys sosiaalisten taitojen ja toimintakyvyn parantamiseen esimerkiksi liikunnan avulla sekä arjenhallintaan muun muassa asiantuntijan pitämällä luennolla veloista.	Asiakkailla mahdollisuus vaikuttaa ryhmänsä valintaan.
<b>Työvalmentaja 1</b>	Ryhmäpäivät päässeet vauhtiin ja toimivat nykyään paremmin	Aikaisemmin asiakkaat eivät halunneet osallistua ryhmäpäiville. Kokivat olleensa pakotettuja osallistumaan. Alussa oli pakko mennä siihen mihin oli määrätty, mutta nyt saa valita.
<b>Työvalmentaja 2</b>	Tulee sosiaalisia kontakteja ja näkee muita ihmisiä. Ryhmäpäivien luonne on muuttunut toiminnalliseksi makkaran paiston ja pilkkireissujen sijaan. Jatkuvasti järjestetään esimerkiksi sieniretkiä, atk-taitojen kartoittamista, työnhakuasiakirjojen uusimista. Uskoo, että ryhmäpäivät ovat alkaneet toimimaan. Ryhmäpäivät voisi sisältää myös motivoivaa yhdessäoloa, esimerkiksi jotain rentoa seurustelua ja yhdessäoloa. Asiakkaat ovat pitäneet esimerkiksi keilauksesta. Tärkeää se, että pääsisi kuoren sisältä pois.	Ei tiedä pystyykö asiakkaat vaikuttamaan ryhmien valintaan.
<b>Sosiaalialan työntekijä</b>	On kehitetty nyt ja se on mennyt parempaan suuntaan paljon.	Yhteen väliin kaikkien piti osallistua, mutta oli paljon asiakkaita jotka eivät siihen pystyneet. Nyt kun siellä on erilaisia toimintoja, josta ihmiset voi valita, niin se on mennyt parempaan suuntaan. Vienyt eteenpäin asiakkaan toivomuksen painonhallintaryhmästä, joka toteutettiin seuraavana syksynä. Antaa kiitokset nopeasta reagoinnista ehdotukseen.
<b>Asiakas 1</b>	Sujunut ongelmitta	Saanut tuoda mielipiteensä

<b>Asiakas 2</b>	Ollut tyytyväinen ryhmäpäiviin. Tuonut vaihtelua päiviin. Piti erityisesti keilauksesta, jota saisi olla työtoiminnan vastapainona.	Voinut vaikuttaa ryhmän valintaan.
<b>Asiakas 3</b>	Auttaa parantamaan sosiaalisia taitoja. Voi ottaa omia asioita esille sekä pääsee kuulemaan muiden kokemuksia.	Kokee, että häntä on kuunneltu. Kokee keskustelun itselleen tärkeimmäksi ryhmäpäivänä.

Kaikki vastaajat ovat tyytyväisiä ryhmäpäiviin ja heidän mielestään ryhmäpäivät ovat koko ajan kehittyneet parempaan suuntaan. Ryhmäpäivien avulla on kyetty vaikuttamaan eri asioihin; sosiaalisiin taitoihin, toimintakykyyn sekä arjenhallintaan. Työvalmentaja 2:n mukaan ryhmäpäivien luonne on muuttunut mukavasta yhdessäolosta enemmän toiminnalliseen suuntaan. Työvalmentaja 2 kuten asiakas 2:kin kaipaivat enemmän motivoivaa yhdessäoloa, esimerkiksi keilausta. Tällaisella rennollakin yhdessäololla vaikutetaan asiakkaisiin myönteisesti ja saadaan heidät tulemaan pois kuoren sisältä. Itselläni on tästä positiivisia kokemuksia, sillä olin harjoitteluajana asiakkaiden kanssa keilaamassa. Muutamat asiakkaat olivat selvästi innoissaan onnistumisestaan ja samalla eräs vetäytyvä asiakas alkoi yhtäkkiä avoimesti tuoda ajatuksiaan esille. Tällaisille onnistumisen kokemuksille olisi parempi rakentaa muuta toimintaa.

Asiakkailla on ollut Romotkella mahdollisuus vaikuttaa ryhmän valintaan. Ainoastaan työvalmentaja 2 ei ollut tästä varma. Työvalmentaja 1:n mukaan asiakkaat eivät aiemmin halunneet osallistua ryhmäpäiville ja he kokivat ryhmäpäivät pakkona. Sosiaalialan työntekijän mukaan paljon oli sellaisia asiakkaita, jotka eivät pystyneet osallistumaan. Nyt kun toimintojen kirjo on laajentunut, niin kaikilla on parempi mahdollisuus osallistua. Asiakkaiden toiveisiin uusista ryhmistä suhtaudutaan Romotkella myönteisesti. Asiakkaan toive on sosiaalialan työntekijän mukaan johtanut uuden ryhmän perustamiseen.

Seuraavassa arvolausekkeet ryhmävalmennuksesta:

- *Ryhmäpäiviin ollaan yleisesti tyytyväisiä ja ne ovat kehittyneet koko ajan parempaan suuntaan*
- *Ryhmäpäiviin sisältyvillä toiminnoilla vaikutetaan positiivisesti asiakkaiden sosiaalisiin taitoihin, toimintakykyyn ja arjenhallintaan*
- *Asiakkailla tarve motivoivaan yhdessäoloon*
- *Asiakkailla on mahdollisuus valita mieluinen ryhmä sekä ehdottaa uutta ryhmää*



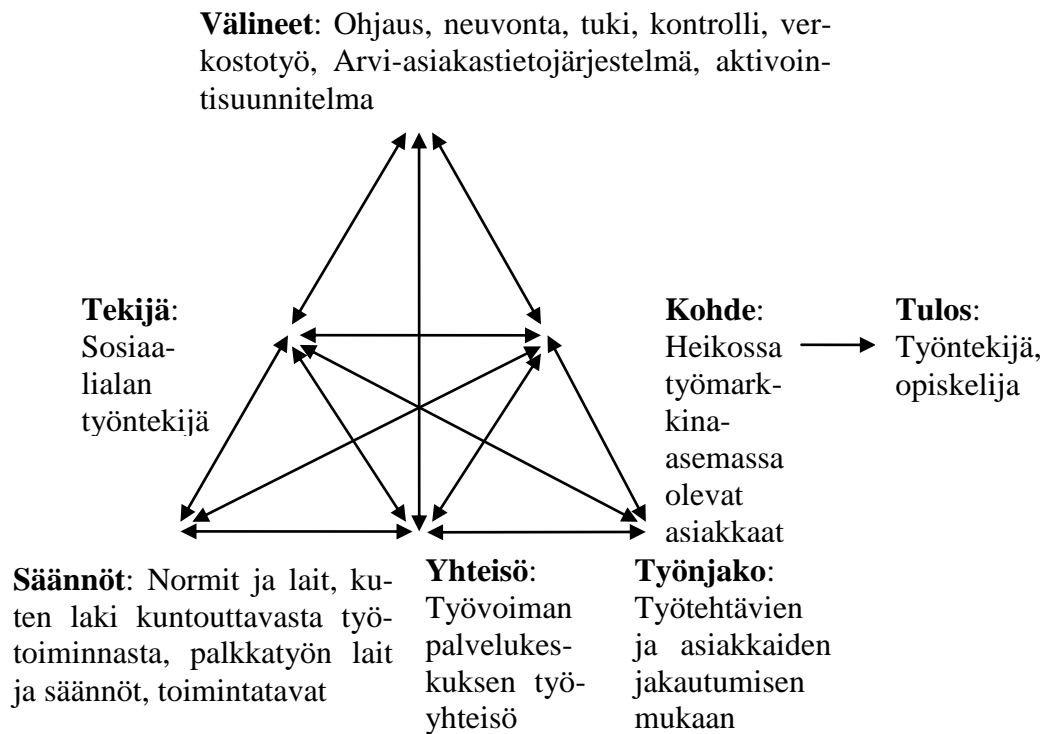
TYP voidaan mieltää emotoimistojen erityispalvelupisteeksi. TYP:n yhteispalvelu rakentuu neljässä ympäristössä: asiakastilanteessa, palvelukeskuksen yhteispalvelussa, työtilanteissa ulkopuolisten yhteistyötahojen kanssa ja hallinto-organisaatioissa. Työvoiman palvelukeskuksen asiakkaan prosessi koostuu asiakkuuden alkamisesta, työhön kuntoutumisen suunnittelusta, työhön kuntoutumisesta ja asiakkuuden päättymisestä. (Pasuri 2008, 23–25.)

Työvoiman palvelukeskuksen sosiaalialan työntekijän keskeisimpiä tehtäviä on aktiivisuunnitelman ja kuntouttavan työtoiminnan seuranta. Sosiaalialan työntekijän (6.6.2013, haastattelu) mukaan hänen tehtävänä on seurata eteneekö asiakkaan tilanne sovitun suunnitelman mukaan. Tarpeen vaatiessa asiakkaan tavoitteita ja suunnitelmia tarkistetaan ja muutetaan. Jos asiakkaan asiat eivät etene niin kuin pitäisi, asioihin pitää puuttua. Tehtäviin liittyy myös henkilökohtainen asiakaspalvelu, ohjaus ja tuki elämänhallintaan liittyvissä asioissa (talousneuvonta, vuokra-asunnon etsiminen) sekä moniammatillinen yhteistyö ja verkostotyö.

Työntekijän rooli riippuu aina asiakkaasta. Tärkeintä on vastata asiakkaan tarpeeseen. Eniten sosiaalialan työntekijän työssä korostuu palvelutyöntekijän rooli, mutta myös psykososiaalinen eli rinnalla kulkijan rooli on tärkeä. Viranomaisen ääni tulee työssä voimakkaiden lakien muodossa vahvasti esille. Kuntouttava työtoiminta aiheuttaa sanktioita, jos sitä ei pysty käymään. TE-toimiston mielestä asiakkaan pitää osallistua johonkin, joten kuntouttavaan työtoimintaan laitetaan sellainenkin asiakas, jonka keskeyttämisriski on suuri. (Sosiaalialan työntekijä 6.6.2013, haastattelu.)

Työvoiman palvelukeskuksen toimintajärjestelmää sosiaalialan työntekijän näkökulmasta voidaan kuvata kehittävän työntutkimuksen toimintajärjestelmän rakennemallilla. Kuviossa 18 seuraavalla sivulla esitetään työvoiman palvelukeskuksen toimintajärjestelmä sosiaalialan työntekijän näkökulmasta.





Kuvio 18. Työvoiman palvelukeskuksen toimintajärjestelmä sosiaalialan työntekijän näkökulmasta (mukaillen Engeström 1995, 47)

Kuvion 18 mukaan, sosiaalialan työntekijällä on toiminnan kohteena heikossa työmarkkina-asemassa olevat asiakkaat. Tarkoituksena on välineitä eli ohjausta, neuvontaa, tukea, kontrollia, verkostoyhteistyötä, Arvi-asiakastietojärjestelmää ja aktivointisuunnitelmaa käyttäen auttaa asiakkaita saamaan työ- tai opiskelupaikan. Sosiaalialan työntekijän näkökulmasta yksilö- ja työvalmentajat ovat osa yhteistyöverkostoa eli välineitä asiakkaiden auttamisessa. Sosiaalialan työntekijän toimintaa työvoiman palvelukeskuksessa säätelee lait, normit ja tavat. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kanssa toimissa keskeiset toimintaa säätelevät lait ovat laki kuntouttavasta työtoiminnasta, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812) sekä sosiaalihuoltolaki (1982/710). Organisaatiolla eli työvoiman palvelukeskuksella on lisäksi omat toimintaa säätelevät säännöt ja toimintatavat. Työyhteisöön kuuluvat muun muassa Rovaniemen kaupungin sosiaalipalvelukeskuksesta, TE-toimistosta ja Kansaneläkelaitokselta tulevat sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat sekä työvoimaneuvojat. Sosiaalialan työntekijän työnjakoa määrittää missä tehtävissä ja keiden asiakkaiden kanssa hän toimii. Sosiaalialan ihmisenä hänelle kuuluu sosiaalityön tehtävät yhdessä muiden sosiaalialan työntekijöiden kanssa. Jokaisella sosiaalialan työntekijällä on omat asiakkaansa.

Seuraava taulukko 13 kuvaa miten yksilövalmentaja, työvalmentajat ja asiakkaat arvioivat työvoiman palvelukeskuksen roolia kuntouttavassa työtoiminnassa yhteistyön perusteella. Yhteistyöhön liittyy esimerkiksi yhteydenpito yksilövalmentajan ja työvalmentajien kanssa sekä asiakkaiden ohjaus ja kuunteleminen.

Taulukko 13. Arvioijien näkemykset työvoiman palvelukeskuksen roolista (Yksilövalmentaja, haastattelu 19.6.2012; Työvalmentaja 1, haastattelu 12.9.2012; Työvalmentaja 2, haastattelu 17.9.2012; Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012; Asiakas 2, haastattelu 2.5.2012; Asiakas 3, haastattelu 30.5.2012)

<b>TYÖVOIMAN PALVELUKESKUKSEN ROOLI</b>	
<b>Arvioija</b>	<b>Yhteistyö</b>
<b>Yksilövalmentaja</b>	<p>Yhteistyö keskeistä, lähes jokapäiväistä. Eri työntekijöiden kanssa ollaan eri asiakkaan asioissa. Yhteistyö mielestään sujuvaa, koska ollaan tosi läheisessä yhteistyössä. Muilla paikkakunnilla on hankalampaa saada viranomaisiin yhteyttä.</p> <p>Joistakin asioista TYP voi ajatella eri lailla. Uusien työtapojen kuten Romotken tiettyjen työvaiheiden opettelu voi aiheuttaa, että on vaikea luopua vanhasta. TYP:n työntekijät ovat vahvoja ja pitävät kiinni näkemyksistään. Koska Romotkellakin on vahvat näkemyksensä, niin välillä voi syntyä erimielisyyksiä. Kuitenkin TYP johtaa koko prosessia ja asettaa omat tavoitteet. Välillä on hankalaa ratkaista onko esimerkiksi asiakas valmis siirtymään. Näkee hankalana, että TYP haluaa kuntouttavassa työtoiminnassa selvitetävän asiakkaan tavoitteen. Tällöin asiakkaita laitetaan hakuammunnalla, eikä tavoitteisiin päästä. Asiakkaan palvelutarve voitaisiin pidemmällä ajalla selvittää esimerkiksi Romotken omassa palvelutarvekartoituksessa, jotta asiakas olisi oikeassa palvelussa oikeaan aikaan. Ymmärtää, että TYP:ssa joudutaan palvelutarvearviointi tekemään lyhyessä ajassa.</p>
<b>Työvalmentaja 1</b>	<p>Ihmetellyt, ettei Romotkelle asiakkaita ohjannut työntekijä ollut itse ollenkaan käynyt Romotkella. Työntekijät, jotka ennen eivät olleet käyneet Romotkella, tulivat hänen pyynnöstään käymään. Ihmetellyt myös sitä, kun TYP:ssa on Romotken vanhoja esitteitä. Ihmetellyt myös sitä, miksi TYP:sta ohjatut asiakkaat tulevat masentuneina ja pakotettuina ja heitä hävettää tulla Romotkelle.</p> <p>Työvalmentaja ei käy TYP:ssa eikä työvalmentajille tule tietoa asiakkaista. Hänestä työvalmentajankin pitäisi tietää asioista. Mielipiteensä asiakkaasta ei välity TYP:een. Asiakkaan edistymisestä ei tiedetä TYP:ssa. Pelottaa niiden lähtevien asiakkaiden puolesta, koska TYP ei tiedä kuinka asiakas oikeasti on hyvä.</p>
<b>Työvalmentaja 2</b>	<p>Aikaisemmin kävivät porukalla TYP:ssa jakson lopussa ja osassa uutta jaksoa. Nykyään ei ole enää käynyt TYP:ssa, ainakaan vuoteen. Työvalmentajien kanssa yhteydenotto on vähentynyt, ei osaa sanoa miksi. Arvi-järjestelmän kattavuus saattaa olla syynä. Arvissa olevaan kirjoittamiseen varattuun laatikkoon tulee itse kunkin kommentoitua liian vähän. Toisinaan ovat puhelinyhtey-</p>

	<p>dessä. TYP:ssa käymisen hän näkisi hyvänä asiana.</p> <p>Joskus saatetaan huonon motivaation omaavan asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan jaksoa jatkaa liian helposti. Joku toinen palvelu olisi parempi. Asiakkaiden selitykset TYP:ssa eivät ehkä menisi läpi, jos työvalmentaja olisi mukana. Asiakkaiden ongelmalliset tilanteet pitkittyi ennen kuin TYP ottaa kantaa.</p>
<b>Asiakas 1</b>	<p>On aina välillä pitänyt käydä TYP:ssa. Siellä yritetty selvittää, mikä työ hänelle sopisi. On ollut velvollinen ja tavallaan pakotettu allekirjoittamaan aktivointisuunnitelma. Ymmärtää, että valtiovalta on säättänyt lain kuntouttavasta työtoiminnasta, jota työ- ja elinkeinoviranomaiset ovat velvollisia noudattamaan aktivointisuunnitelman muodossa. Ymmärtää myös, että kauan työttömänä olleet ovat aktivoinnin tarpeessa. Mielestään TYP langettanut hänelle liian herkästi karenssin, kun ei suostunut hänelle tarjotussa työpaikassa tekemään tiettyjä tehtäviä. Joutui pitkään olemaan eri toimenpiteissä, jotta työssäoloehto täyttyi.</p>
<b>Asiakas 2</b>	<p>On ollut pakko osallistua kuntouttavaan, sillä TYP:ssa uhattu karensilla. TYP:ssa käymiset ovat liittyneet yleensä kuntouttavan työtoiminnan jakson loppuun ja uudesta jaksosta sopimiseen. TYP:ssa ei kysytty haluaako hän jatkaa, uusi jakso vain laitettiin. Työhön suuntautumisesta oli TYP:ssa keskusteltu ja toimenpiteistä sen suhteen. TYP:n sosiaalialan työntekijä on ottanut työpajaa koskevan toiveen huomioon.</p>
<b>Asiakas 3</b>	<p>Kertoo asioita mieluummin omalle yksilövalmentajalle kuin TYP:n sosiaalialan työntekijälle. Kokee TYP:n liian viralliseksi. Asiakas kokee, että TYP:ssa vain ehdotetaan tekemäksi jotakin ja sitten vain nyökkää, että joo. Jonkun verran oli kuitenkin mahdollisuus päättää ja valita pajoja sekä saada apua palveluohjauksessa. Pitänyt TYP:n työntekijöitä melko tuntemattomina, joita piti vain joskus silloin tällöin nähdä, jolloin käytiin läpi mitä oli tiettyyn aikaan mennessä tehnyt ja mitä sovitaan seuraavaksi pariksi kuukaudeksi eteenpäin.</p>

Yksilövalmentajan mielestä yhteistyö TYP:n kanssa on keskeistä ja toimivaa. Joskus kuitenkin asioista ollaan eri mieltä. TYP:n työntekijöiden mielipiteitä määrittää kuitenkin voimakkaasti valtiovallan tarpeet ja lainsäädäntö. Yksilövalmentajan voi olla välillä haastavaa saada oma mielipiteensä huomioonotetuksi. Kaikkein ongelmallisinta yksilövalmentajan mielestä on, että TYP haluaa asiakkaan tavoitetta selvitettävän kuntouttavassa työtoiminnassa. Tämä asia tuli jo edellä luvussa 3.1 esille kuntouttavan työtoiminnan tarkoitusta ja perusolettamusta pohdittaessa. Yksilövalmentajan mielestään kuntouttava työtoiminta ei ole arviointipalvelua. Kun asiakkaan tavoite ei ole selvillä Romotkelle tultaessa, alussa on erittäin hankalaa määrittää mihin toimintaan asiakas ohjataan. Tällöin kuntouttavassa työtoiminnassa joudutaan käyttämään turhan paljon kallista aikaa asiakkaan tavoitteen selvittämiseen. Samalla voi selvitä, ettei asiakas olisi

ollenkaan kuulunut kuntouttavaan työtoimintaan, vaan jokin muu palvelu olisi ollut parempi. Yksilövalmentajan mielestä asiakkaan tavoite voitaisiin selvittää esimerkiksi Romotken toisella palvelulinjalla eli arvointipalvelun Mahis-palvelutarvekartoituksessa. Yksilövalmentaja kuitenkin myöntää sen, että TYP:ssa on erittäin lyhyt aika käytettävissä palvelutarvearviointiin, jolloin asiakkaat eivät aina ole riittävän avoimia ja yhteistyöhaluisia.

Työvalmentajien mielestä yhteydenpito TYP:n kanssa on selvästi vähentynyt. Samalla työvalmentajat eivät enää käy asiakkaiden kanssa TYP:ssa. Tällöin työvalmentajien mielipide asiakkaista ei välttämättä välity TYP:een, jolloin esimerkiksi asiakkaan edistyminen jää tulematta esille. Työvalmentaja voisi vaikuttaa myös siihen, ettei ongelmallisen asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan jaksoa jatkettaisi liian helposti. Asiakkaiden kauniit puheet eivät vaikuttaisi niin paljoa, jos työvalmentaja olisi mukana. Työvalmentaja 2:n (17.9.2012, haastattelu) mukaan TYP:ssa käymättömyyteen saattaa olla syynä Arvi-asiakastietojärjestelmän kattavuus, jota käsitelin jo työvalmennusta koskevassa alaluvussa. Arvi-järjestelmässä kommentoinneille varattuun tilaan kirjoittavat työvalmentajat kuitenkin aika vähän. Työvalmentajien mukaan työvalmentajien olisi taas syytä käydä TYP:ssa asiakkaiden kanssa. Työvalmentaja 1:n (12.9.2012, haastattelu) mukaan TYP:n työntekijät eivät välttämättä käy ollenkaan Romotkella, vaikka ohjaavat sinne asiakkaita. Romotketta koskevien tietojen päivittäminen on myös ollut puutteellista.

Asiakkaat kokevat TYP:n hyvin virallisena toimijana, joka velvoittaa lainsäädännön nojalla asiakkaat osallistumaan kuntouttavaan työtoimintaan. Asiakkaiden yhteydenpito TYP:n kanssa on hyvin vähäistä. TYP:ssa käydään lähinnä silloin, kun kuntouttavan työtoiminnan jakso on päättymässä ja suunnitellaan uutta jaksoa. Asiakkaat kokevat, että he eivät pysty vaikuttamaan siihen mitä TYP ehdottaa, koska aina on karenssin pelko. Asiakkaiden mukaan TYP:ssa on heidän kanssaan selvitetty lähinnä työmahdollisuuksia. Asiakkaiden mielestä TYP:n työntekijät ovat ottaneet työpajaa ja työtehtäviä sekä työtoimintaa tukevia palveluita koskevat toiveet huomioon. Muuten omien asioiden esille ottaminen TYP:ssa koetaan vaikeaksi. Esimerkiksi asiakas 3:lta oli jäänyt verotusta koskevat asiat esille ottamatta.

Seuraavassa arvolauskeet työvoiman palvelukeskuksen roolista:

- *Työvoiman palvelukeskuksen ja yksilövalmentajan yhteistyö keskeistä ja toimivaa*
- *TYP korostaa asiakkaan tavoitteen selvittelyä kuntouttavassa työtoiminnassa, kun taas yksilövalmentajan mukaan asiakkaan tavoite pitäisi olla selvillä.*
- *Työvalmentajien ja TYP:n välinen yhteistyö selvästi vähentynyt*
- *Asiakkaat kokevat TYP:n virallisena, eivätkä uskalla ottaa asioitaan esille*
- *TYP huomioi asiakkaiden toiveet työpajasta ja työtoimintaa tukevista palveluista.*

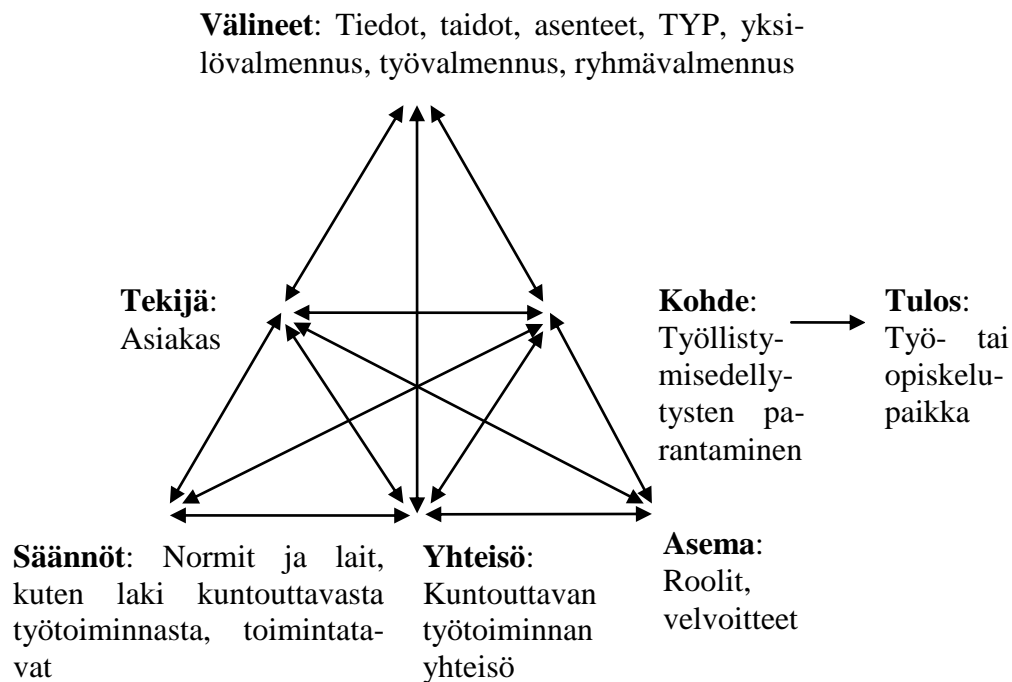
#### 4.3.5 Asiakkaiden vaikutusmahdollisuudet

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestettäessä on aina otettava huomioon asiakkaan asema ja oikeudet, jolloin asiakkaalla pitää olla mahdollisuus tulla kuulluksi ja saada oikeudenmukaista palvelua. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812) edistää 1 §:n mukaan asiakaslähtöisyyttä ja asiakassuhteen luottamuksellisuutta sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812) määrää, että asiakkaalla on oikeus saada lain 4 §:n mukaan sosiaalihuollon toteuttajalta laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakasta on kohdeltava siten, että hänen ihmisarvoaan ei loukata ja hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan. Sosiaalihuoltoa toteutettaessa on otettava huomioon asiakkaan toivomukset, mielipide, etu ja yksilölliset tarpeet sekä hänen äidinkielensä ja kulttuuritaustansa. Sosiaalihuollon henkilöstön on lain 5 §:n mukaan selvitettävä asiakkaalle hänen oikeutensa ja velvollisuutensa. Lisäksi asiakkaalle on kerrottava erilaiset vaihtoehdot ja niiden vaikutukset samoin kuin muut seikat, joilla on merkitystä hänen asiassaan. Sosiaalihuoltoa toteutettaessa on lain 8 §:n mukaan ensisijaisesti otettava huomioon asiakkaan toivomukset ja mielipide ja muutoinkin kunnioitettava hänen itsemääräämisoikeuttaan. Asiakkaalle on annettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa palvelujensa suunnitteluun ja toteuttamiseen. Sama koskee hänen sosiaalihuoltoonsa liittyviä muita toimenpiteitä. Asiakasta koskeva asia on käsiteltävä ja ratkaistava siten, että ensisijaisesti otetaan huomioon asiakkaan etu.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalla on oikeus tehdä lain sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812) 23 §:n mukaan muistutus kohtelustaan sosiaalihuollon toimintayksikön vastuuhenkilölle tai sosiaalihuollon johtavalle viranhaltijalle. Asia-

kasta on neuvottava muistutuksen tekemisessä. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalla on myös oikeus saada hänen kuntouttavan työtoiminnan yhteistyötä koskeva asiansa käsiteltäväksi kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmässä sekä oikeus tulla kuulluksi asiaansa ja osallistua sen käsittelyyn. Asiakkaalle on myös annettava selvitys kuntoutuksen vaihtoehtoista ja muista kuntoutukseen liittyvistä seikoista. Asiakas voi tehdä sosiaalihoitoa koskevan kantelun joko aluehallintovirastoon tai Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastoon (Valviraan) vapaamuotoisesti tai kantelulomakkeella. Asiakas voi kannella myös suoraan Eduskunnan oikeusasiamiehelle tai oikeuskanslerille. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2012.)

Kuntouttavan työtoiminnan toimintajärjestelmää asiakkaan näkökulmasta voidaan kuvata kehittävän työntutkimuksen toimintajärjestelmän rakennemallin kautta (kuviokuva 19).



Kuvio 19. Kuntouttavan työtoiminnan toimintajärjestelmä asiakkaan näkökulmasta (mukaillen Engeström 1995, 47)

Kuvion 19 toimintajärjestelmän mallin mukaan asiakkaan toiminnan kohteena on työllistymisedellytysten parantaminen. Tällöin asiakkaiden arjen- ja elämänhallinta sekä toimintakyky pyritään saamaan työllistymisedellytysten mukaisiksi. Asiakkaan tarkoituksena on välineitä; eli asiakkaan omia tietoja, taitoja, asenteita sekä TYP:sta, yksilö-, työ-, ja ryhmävalmennusta apuna käyttäen auttaa saamaan työ- tai opiskelupaikan. Asiakkaiden toimintaa Romotkella säätelevät lait, normit ja tavat. Keskeiset asiakkaiden

toimintaa säätelevät lait ovat muun muassa laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) ja laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812).

Organisaatiolla eli Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiöllä on lisäksi omat asiakkaiden toimintaa säätelevät säännöt ja toimintatavat. Sääntöihin lukeutuu myös TYP lain tarkoitusta toimeenpanevana ja valvovana tahona, eli asiakas kokee TYP:n sekä kontrolloijana että tavoitteiden edistäjänä. Asiakkaiden yhteisönä toimii kuntouttavan työtoiminnan yhteisö, johon kuuluvat muut asiakkaat, yksilö- ja työvalmentajat, Romotken muu henkilökunta sekä TYP:n sosiaalialan työntekijät. Työnjaon sijasta käytän käsitettä asema, koska asiakkaat eivät ole työsuhteessa. Asiakkailta on kuitenkin asemastaan johtuen määrätty roolit ja velvoitteet.

Seuraavat taulukot 14, 15 ja 16 kuvaavat miten yksilövalmentaja, työvalmentajat, sosiaalialan työntekijä ja asiakkaat arvioivat asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksia kuntouttavassa työtoiminnassa tavoitteiden asettamisen, työtehtävien valinnan, yhteydenpidon ja itsearvioinnin, palautteen antamisen sekä palautteen saamisen perusteella. Tavoitteiden asettaminen liittyy siihen, millaiset mahdollisuudet asiakkailla on vaikuttaa asetettuihin tavoitteisiin sekä TYP:ssä että Romotkella Startti-jaksossa ja varsinaisen työtoiminnan aikana. Työtehtävien valinta liittyy asiakkaiden mahdollisuuksiin valita työskentelypaikka ja tehtävät Romotkella.

Yhteydenpidolla ja itsearvioinnilla tarkoitan sitä, millaiset mahdollisuudet asiakkaalla on tulla kuulluksi, kuinka säännöllisesti järjestetään keskusteluja ja onko asiakkaalla mahdollisuuksia arvioida omaa edistymistään. Palautteen antamisella tarkoitan sitä, millä tavalla asiakas voi antaa palautetta kuntouttavasta työtoiminnasta. Palautteen saaminen liittyy siihen kerrotaanko asiakkaalle miten ja millä tavalla asiakas on edistynyt kuntouttavassa työtoiminnassa.

Taulukko 14. Arvioijien näkemykset asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksista (Yksilövalmentaja, haastattelu 19.6.2012; Työvalmentaja 1, haastattelu 12.9.2012; Työvalmentaja 2, haastattelu 17.9.2012; Sosiaalialan työntekijä, haastattelu 6.6.2013; Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012; Asiakas 2, haastattelu 2.5.2012; Asiakas 3, haastattelu 30.5.2012)

ASIAKKAIDEN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET		
Arvioija	Tavoitteiden asettaminen	Työtehtävien valinta
<b>Yksilövalmentaja</b>	Tavoitteen asettelu lähtee lähettävästä tahosta (TYP). Viimeistään startin aikana yksilö- ja työvalmentajat yrittävät selvittää mikä oikeastaan on asiakkaan tavoite ja	Lähdetään siitä, mikä on asiakkaan oma kiinnostuvuus ja mikä ammatti asiakkaalla on tai mikä on ajatuksissa sekä mikä on koulutus. Pyritään hakemaan se, mikä olisi asiakkaalle kai-

	minne päin on menossa. Asiakkaan odotuksia käydään läpi ja samalla konkretisoidaan, mikä tavoite voisi olla. Asiakkaalla on pitkäntähtäimen ja lähitavoitteita. Kriteerit antavat asiakkaalle mahdollisuuden sisäistää, mitä häneltä odotetaan. Jos ei halua ilmaista tavoitteitaan, voidaan luottaa aikaisempaan osaamiseen, jolloin suunta voi olla väärä.	kista eniten mieleinen eli annetaan tietyt vaihtoehdot. Työtehtäviä ei ole etukäteen määritelty lähettävältä taholta. Asiakas voi odottaa muulla pajalla sen aikaa, että pääsee ensisijaiseen pajaan. Mihinkään ei tyrkätä väkisin vaan pyritään neuvottelun kautta. Työtehtävien pitää olla oikeita ja haastavia. Asiakkaan terveyden ja toimintakyvyn rajoitteet huomioidaan.
<b>Työvalmentaja 1</b>	Asiakkaan tavoitteet asetetaan TYP:ssa. Asiakas voi keskustella tavoitteista yksilövalmentajan kanssa. Kannustaa asiakasta etenemään kohti tavoitetta.	Häneltä ei kysytä, jos asiakas lähetetään hänelle. Hänen mielestään se on yksilövalmentajien tehtävä mihin pajalle asiakas tulee. Asiakasta ei saa tyrkyttää siihen, mihin ei halua.
<b>Työvalmentaja 2</b>	Hyvin paljon lähettävä taho eli työvoimaviranomaiset laittavat asiakkaille tavoitteita. Romotkella yksilövalmentaja, työvalmentaja ja asiakas keskustelevalle niistä, jotka yksilövalmentaja kirjaa Arvi-järjestelmään. Näitä yritetään sitten toteuttaa toiminnassa. Asiakkaalla on tavoitteet jo tullessa joiltakin osin jo asetettu, ainakin normaalit työelämän pelisäännöt.	Se tulee hetken päästä ilmi, jos asiakas ei tykkääkään. Asiakas voidaan tällöin siirtää toiselle pajalle. Kynsin hampain ei pidetä pajalla, jos homma ei ole yhtään kiinnostavaa. Joillekin tulee työstä terveydellisiä ongelmia, kädet kipeytyvät, jolloin pajan vaihto on mahdollinen.
<b>Sosiaalialan työntekijä</b>	Kun asiakkaan kanssa on sovittu kuntouttavaan työtoimintaan lähtemisestä, niin asiakkaalta kysytään mitä tavoitteeksi laitetaan ja mitä hän jaksolta haluaa. Tavoitteen asettelu lähtee asiakkaasta. Tavoitteita tarkennetaan eli tavaataan säännöllisesti asiakasta ja mietitään ovatko nämä tavoitteet edelleen ne vai pitääkö ottaa uusia tavoitteita.	Asiakkaan kiinnostus vaikuttaa. Joskus asiakkaan liikkeelle saamiseksi annetaan asiakkaan valita paja tutun kaverin perusteella, vaikka se ei asiakkaalle eduksi olisikaan. Asiakas voi aloittaa tietyltä pajalta, mutta siirtymisen muille pajoille on asiakkaasta kiinni. Kannustaa siihen, että asiakkaat lähtisivät kokeilemaan ja testaamaan, että löytyykö jotakin sellaista, mikä veisi eteenpäin. Vanhemmat asiakkaat menevät nöyremmin mihin käsketään, mutta nuoret haluavat kannustimia. Asiakkaat eivät pysty vaikuttamaan siihen, mitä pajoja Romotkella on.
<b>Asiakas 1</b>	Omat tavoitteeni ovat vielä avoimet.	Romotkella saa valita tehtävät yleensä itsenäisesti.
<b>Asiakas 2</b>	Muistaa huonosti, mikä tavoite hänelle oli asetettu. Ei ole varma, onko edes lukenut koko tavoitetta.	Saanut vaikuttaa työtehtävien valintaan.
<b>Asiakas 3</b>	Koki, että 1 tai 2 tavoitetta riitti,	Voinut vaikuttaa työtehtäviin.



	<p>eikä TYP:sta haitannut vaiikkei tavoitteet muuttuneet ollenkaan. Pitkään pysyi tavoitteena se, että sai päiviin vain jotakin tekemistä. Tavoitteen tarkistusta ei käyty läpi. Kelan kuntoutuksen aikana tavoitteista on enemmän alettu puhua ja kannustusta on tullut eri tavoitteiden miettimiseen. Nyt tavoitteet ovat selkiintyneet.</p>	
--	--	--

Kuten yksilövalmentaja ja työvalmentajat toteavat, asiakkaan tavoitteet asettaa ensisijaisesti lähettävä taho eli työvoiman palvelukeskus. Kuntouttavan työtoiminnan aikana asiakas ja varsinkin yksilövalmentaja keskustelevat tavoitteista ja tarpeen tullen tarkentavat niitä. Yksilövalmentajan mukaan olisi tärkeää oikean päämäärän kannalta, että asiakas ilmaisisi oman näkemyksensä tavoitteista. Sosiaalialan työntekijä painottaa, että TYP:ssa asiakkaalta kysytään mitä tavoitteeksi laitetaan, jolloin tavoitteen asettelu lähtee hänen mukaansa asiakkaasta. Tavoitteita arvioidaan ja tarkennetaan säännöllisesti. Asiakas 2 ei muistanut, mikä tavoite hänelle oli asetettu. Asiakas 2 epäili, että hän on saattanut lukea tavoitteen rivien välistä. Asiakas 2 ei osannut sanoa, lähtikö tavoitteen asettelu hänestä vai viranomaisista. Asiakas 2 ei ole kuitenkaan henkilökohtaisesti tiedostanut omaa tavoitettaan. Asiakas 3:n mukaan TYP ei päivittänyt tavoitteita riittävän säännöllisesti. TYP:lla on kuitenkin saattanut olla selkeä syy miksi asiakkaan tavoitetta ei kuntouttavan työtoiminnan aikana päivitetty. Asiakas 3 ei ehkä ollut vielä valmis siirtymään eteenpäin, joten silloin olennaista on huolehtia asiakkaan arjenhallinnasta ja toimintakyvystä. Tietenkin asiakkaalle pitäisi selvittää, miksi tavoitetta ei kannata muuttaa eikä vielä siirtyä kohti koulutusta tai työelämää. Asiakasta olisi kuitenkin syytä auttaa tiedostamaan tilanteensa.

Niin työntekijät kuin asiakkaatkin ovat yhtä mieltä siitä, että asiakkaat voivat vaikuttaa työpajan valintaan ja työtehtäviin. Jos asiakas ei heti pääse mieluiseseen pajaan, niin hän voi työskennellä toisella pajalla sen aikaa, että paikka vapautuu. Asiakkaan tausta ja toimintakyky huomioidaan työpajaa valittaessa. Työvalmentaja 2:n mukaan asiakkaalla on aina mahdollisuus siirtyä toiselle pajalle, jos jostakin syystä ei viihdy aloittavalla pajalla. Sosiaalialan työntekijän mukaan vanhemmat asiakkaat menevät yleensä sinne mihin käsketään, mutta nuoremmat ovat valikoivampia. Nuoret haluaisivat, että pajoilla olisi enemmän heitä lähellä olevaa toimintaa. Sosiaalialan työntekijän mukaan asiakkaat eivät pysty vaikuttamaan pajojen valikoimaan Romotkella. Hänen mukaansa pitäisi

mieltä mitä uutta Romotkelle tarvitaan. Mahdollisia uusia pajoja sosiaalialan työntekijän mukaan voisivat olla keittiöpaja ja nuorille esimerkiksi bänditoimintaan tai elokuvaan tekoon liittyvä paja.

Taulukko 15. Arvioijien näkemykset asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksista (Yksilövalmentaja, haastattelu 19.6.2012; Työvalmentaja 1, haastattelu 12.9.2012; Työvalmentaja 2, haastattelu 17.9.2012; Sosiaalialan työntekijä, haastattelu 6.6.2013; Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012; Asiakas 2, haastattelu 2.5.2012; Asiakas 3, haastattelu 30.5.2012)

<b>ASIAKKAIDEN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET</b>	
<b>Arvioija</b>	<b>Yhteydenpito ja itsearviointi</b>
<b>Yksilövalmentaja</b>	On ohjelmoidut keskustelut milloin asiakas tulee ja päivittäiset työvalmentajien kanssa käytyt keskustelut. Pyritään siihen, että aina kun on mahdollista, niin asiakas otetaan vastaan. Jos ei olla paikalla, niin sitten sovitaan aika. Asiakkaan kanssa pitäisi käydä keskustelut vähintään 3kk:n välein. Työvalmentajat tärkeässä asemassa siinä, että asiakkaiden ääni kuuluisi. Yksilövalmentajat kiertävät pajoja kerran viikossa haastattelemassa omia asiakkaita. Hiljaisimmat asiakkaat jäävät usein toisten jalkoihin. Asiakkaat voivat arvioida itseään tekemällä Arvi-järjestelmään alku ja loppuarvioinnin sekä kirjoittamalla treenipäiväkirjaa, jota on käytetty vähän. Arviointimenetelmien suhteen tilanne on huono eli asiakkaalla ei ole mahdollisuutta arvioida omaa edistymistään. Itsensä arviointi voi asiakkaalle olla haastavaa.
<b>Työvalmentaja 1</b>	Juttelee paljon muidenkin pajojen asiakkaiden kanssa kuin vain omien. Välittää muiden pajojen asiakkaiden asioita yksilövalmentajille ja ohjaajille. Kysynyt haluaako esim. vaihtaa pajaa. Yksilövalmentaja keskustelee hänen asiakkaansa kanssa mutta hän ja asiakas eivät pidä kahdenkeskisiä keskusteluja. Mielestään ei ole tarvetta tähän, koska hän puhuu päivittäin asiakkaan kanssa. Ei tiedä onko ollut kyselyjä asiakkaan omasta edistymisestä. Ehdottomasti pitää olla sellainen käytäntö, että asiakas tiedostaisi missä vaiheessa on eri asioiden suhteen ja mitä kohti pyrkii. On tehnyt itse ryhmäpäivinä kyselyjä työtehtävistä asiakkaille. On halunnut nähdä millä tasolla asiakas menee.
<b>Työvalmentaja 2</b>	Asiakas arvioi 12 kysymystä sisältävään lomakkeeseen Arvissa. Työvalmentaja pääsee näkemään arvioinnit. Monesti Arvi-järjestelmä pyytää asiakkaan arviointia alussa, välissä ja lopussa. Joidenkin kanssa työvalmentajan pitää huolehtia, että asiakas tekee arviointeja. Ei käy asiakkaan kanssa hänen vastauksiaan läpi. Käytännön tasolla asiakas perehdytetään työhön, miksi tehdään näin ja miten. Yrittää tehdä työskentelyn aloittamisen mahdollisimman helpoksi. Asiakas voi tulla puhumaan työvalmentajalle tai yksilövalmentajalle. Arvissa on treenipassi, johon pääsee kirjoittamaan päiväkirjaa. Se ei ole ollut suosittua.
<b>Sosiaalialan työntekijä</b>	Asiakas voi ilmoittaa heille, jos esimerkiksi ei ole tyytyväinen työtehtäviin. Silloin TYP:sta otetaan yhteys Romotkelle ja selvitetään tilanne. Pyytänyt asiakkaita kertomaan suoraan, jos työtoiminnassa on jokin vikana. Pyritään toimimaan sillä tavalla, että asiakas hyötyisi mahdollisimman paljon kuntouttavasta työtoiminnasta. Asiakkaat ottavat usein sosiaalipuolen ihmisiin yhteyttä, jos jokin asia tökkii Romotkella. Jos asiakkaat saavat sairaslomaa, niin TYP voi keskeyttää kuntouttavan siksi aikaa. Itse pyrkii siihen, että vähintään kerran kk:ssa tapaisi asiakkaita. Useasti tapaa TYP:ssä kahden

	kesken tai sitten yksilövalmentaja on mukana. Tärkeintä, että asiakkaan ääni tulee kuulluksi. Jos ei asiakas uskalla sanoa asioita yksilövalmentajalle, niin hän voi kertoa TYP:n sosiaalialan työntekijälle, joka viestittää asioita eteenpäin. Sosiaalipuolen ihmiset pystyvät paremmin kuuntelemaan asiakkaita. Asiakkaan oma suunnitelma voi syrjäyttää valmiin suunnitelman. Asiakasta ei väkisin viedä kohti työelämää, jos hän ei ole siihen valmis.
<b>Asiakas 1</b>	Itsestä kiinni haluaako asioistaan kertoa.
<b>Asiakas 2</b>	Toivoisi jotain tapaa, millä omat arviot työssä edistymisestä voisi tuoda esille. Kirjallinen itsearviointi, jonka antaisi jollekin luettavaksi, olisi mieluinen. Kokee, ettei työ- ja yksilövalmentajat tiedä miten hän ajattelee työssä edistymisestään.
<b>Asiakas 3</b>	Kirjallista itsearviointia ei ole ollut.

Yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) mukaan asiakas otetaan vastaan aina, kun on mahdollista. Hänen mukaansa pyritään siihen, että asiakkaan kanssa käydään keskustelut vähintään kolmen kuukauden välein. Tämä on varsin pitkä aika, useammille keskusteluille olisi tarve, jos henkilöresurssit antaisivat myöten. Yksilövalmentajat aloittivat sellaisen käytännön, että kiertävät pajoilla kerran viikossa haastattelemassa asiakkaitaan. Tällöin hiljaisemmatkin, jotka eivät oma-aloitteisesti ota yksilövalmentajaan yhteyttä, pääsevät myös ääneen. Työvalmentajilla on työtoiminnan lomassa mahdollisuus käydä päivittäin asiakkaiden kanssa keskusteluja. Sosiaalialan työntekijä (6.6.2013, haastattelu) sanoo pyytäneensä asiakkaita kertomaan suoraan, jos työtoiminnassa on ongelmia. Hänen mukaansa asiakkaat ottavat usein sosiaalipuolen työntekijöihin yhteyttä ongelmien sattuessa, koska sosiaalialan ihmisillä on paremmat valmiudet kuunnella asiakkaita. Sosiaalialan työntekijä pyrkii tapaamaan asiakkaita vähintään kerran kuukaudessa. Asiakkaiden kohdalla tuli jo aiemmin esiin, että yhteydenpito työ- ja yksilövalmentajien kanssa ei ole riittävää. Toisin kuin sosiaalialan työntekijä, kokivat haastattelemani asiakkaat TYP:n työntekijät liian virallisiksi, joille ei ole helppoa tuoda julki asioitaan.

Yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) mukaan asiakkaalla ei ole kunnan mahdollisuutta arvioida itseään ja omaa edistymistään. Asiakkaat ovat käyttäneet Arvi-järjestelmässä olevia arviointeja ja treenipäiväkirjaa erittäin vähän. Työvalmentaja 1 (12.9.2012, haastattelu) ei ole tietoinen asiakkaiden itsearvioinnin järjestämisestä, mutta toivoisi käytäntöä, joka auttaisi asiakasta tiedostamaan missä vaiheessa on eri asioiden suhteen. Työvalmentaja 2:n (17.9.2012, haastattelu) mukaan asiakkaalla on mahdollisuus tehdä Arvi-järjestelmässä itsearviointeja. Treenipäiväkirjan hyödyntäminen ei ole ollut suosittua. Asiakkaiden 2 ja 3 mukaan heillä ei ole ollut mahdollisuutta kirjalliseen

itsearviointiin. Asiakas 2:n mukaan kirjallinen itsearviointi olisi mieluinen, jolloin voisi tuoda esille omat arviot työssä edistymisessä. Asiakas 2 kokee, ettei työ- ja yksilövalmentaja tiedä hänen omaa arviotaan edistymisestään. Vaikka työ- ja yksilövalmentajat voivat Arvi-järjestelmässä tarkkaan seurata miten asiakas on edistynyt, he eivät kuitenkaan ole perillä asiakkaan omista arvioista edistymisensä suhteen. Tällöin työ- ja yksilövalmentajien pitäisi useammin tiedustella asiakkaalta miten hän on kokenut oman edistymisensä. Vaikka yksilö- ja työvalmentajien mielestä asiakas olisi edistynyt hyvin, asiakas voi itse olla eri mieltä. Tällöin asiakas ei ole vielä valmis siirtymään eteenpäin. Toisaalta, jos asiakas itse olisi valmis siirtymään, mutta työntekijöiden mielestä näin ei ole, asiakas on saatava ymmärtämään tilanteensa, jotta hän ei turhautuisi.

Taulukko 16. Arvioijien näkemykset asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksista (Yksilövalmentaja, haastattelu 19.6.2012; Työvalmentaja 1, haastattelu 12.9.2012; Työvalmentaja 2, haastattelu 17.9.2012; Sosiaalialan työntekijä, haastattelu 6.6.2013; Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012; Asiakas 2, haastattelu 2.5.2012; Asiakas 3, haastattelu 30.5.2012)

<b>ASIAKKAIDEN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET</b>		
<b>Arvioija</b>	<b>Palautteen antaminen</b>	<b>Palautteen saaminen</b>
<b>Yksilövalmentaja</b>	Pääasiassa suullista palautetta, jota tarkoitus alkaa kehittää. Käytössä on ollut myös palautelaatikko, muttei tiedä onko siellä ikinä mitään. Suunniteltu asiakasraatitoimintaa, jolloin asiakkaat voivat suunnittelupalavereissa ilmaista millaista palvelua haluavat. Jokaiselle pitäisi olla suunniteltu erilaisia tapoja antaa palautetta.	Startin loppukeskusteluissa keskustellaan mitkä ovat ne asiat mihin kannattaisi ja pitäisi kiinnittää ja mihin yksilö- ja työvalmentaja tulevat kiinnittämään huomiota. Vaikka sanoisi, että asiakas on edistynyt, niin asiakas ei ole ollenkaan sitä mieltä. Joku voi olla halukas kouluun, mutta kuitenkin keskustellaan siitä, kun asiakas ei pääse aamulla ylös.
<b>Työvalmentaja 1</b>	Asiakas voi antaa palautetta suullisissa keskusteluissa.	On itse sanonut asiakkaalle, jos tämä on edistynyt. Myös negatiivista palautetta antanut. On yrittänyt motiivoida asiakkaita käymään kuntosalilla. Mielestään asiakas huomaa itsekin, mihin asioihin pitäisi kiinnittää huomiota. Ei pidä hyvänä kriteerien käymistä yksityiskohtaisesti lävitse. Jos hän näyttäisi asiakkaille kriteerejä mihin pitää pyrkiä, niin asiakas pitäisi sitä hirveänä. Asiakas voisi kieltäytyä tekemästä, koska kokisi kriteerit liian vaativina. Tärkeintä on sanoa, että hyvin etenee tai ei ole myöhästellyt. Sen voisi sanoa asiakkaalle, että pyrkisi työelämään.

<b>Työvalmentaja 2</b>	Ollut asiakaspalautekysely. Mielestään sen voisi täyttää vaikka kerran kuukaudessa. Sisältänyt oikein hyviä kysymyksiä. Tarkoitettu kaikille asiakkaille. Asiakkaat ovat koneella voinut täyttää sen. Työvalmentajat eivät pääse sinne. Tämä voisi olla hyvä paikka, jossa asiakas voi antaa palautetta.	Antaa palautetta tehdystä työstä. Pyrkii antamaan positiivista palautetta, kun siihen on aihetta.
<b>Sosiaalialan työntekijä</b>	Romotkella on jotain palautelomakkeita ollut ja niitä on kerätty. Ei tiedä kerätäänkö niitä vielä.	Saavat asiakkaan itsetuntoa parannettua kehumalla joka ikisestä pienestäkin mitä asiakas tekee. Hyvä palaute annetaan asiakkaalle moneen kertaan. Joidenkin asiakkaiden kanssa kriteerejä voi käydä läpi mutta jotkut eivät halua edes tietää.
<b>Asiakas 1</b>	Mielestään se on itsestä kiinni.	Yleensä kysyy asioista, jotka eivät ole selvillä.
<b>Asiakas 2</b>	Mielestään ei ole mitään mahdollisuutta antaa palautetta. Toivoisi kuitenkin jotain mahdollisuutta antaa palautetta.	Ei ole saanut henkilökohtaista palautetta yksilö- eikä työvalmentajalta siitä miten on eri asioissa edennyt. Haluaisi saada palautetta, jotta tietäisi miten asiat etenee ja osaako hän tehdä työtehtäviä riittävän hyvin.
<b>Asiakas 3</b>	Palaute annetaan pääasiassa keskustelujen kautta. On antanut palautetta yleensä työvalmentajan välityksellä. Kirjallista palautteen antoa ei ole ollut. Alkuvaiheessa olisi voitu hyödyntää enemmän esim. nimettömänä annettua palautelaatikkoo, koska sosiaaliset taidot eivät vielä olleet tarpeeksi hyvät. On kiinnostunut asiakasraadin hyödyntämisestä.	Aiemmin kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaan edistymisestä ei puhuttu ollenkaan missään. Kelan kuntoutuksessa asioita otetaan esille.

Yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) ja työvalmentaja 1:n (12.9.2012, haastattelu) mukaan asiakkaiden antama palaute on pääasiassa suullista. Yksilövalmentajan mukaan asiakkailta on ollut mahdollisuus hyödyntää palautelaatikkoo, muttei kuitenkaan tiedä sen toimivuudesta. Asiakasraatitoiminta on uusin asiakaspalautteen muoto, jota Romotkella on suunniteltu. Tällöin asiakkailta on mahdollisuus ilmaista suunnittelupalaverissa millaista palvelua he haluavat. Työvalmentaja 2:n (17.9.2012, haastattelu) mukaan käytössä on ollut hyviä kysymyksiä sisältävä asiakaspalautekysely, jonka asiakkaat ovat voineet tietokoneella täyttää. Hänen mukaansa tämä olisi asiakkaille hyvä tapa antaa palautetta. Sosiaalialan työntekijän (6.6.2013, haastattelu) mukaan Romotkella on hyö-

dynnetty palautealomakkeita, muttei tiedä nykyistä tilannetta. Asiakas 2:n (2.5.2012, haastattelu) mukaan hänellä ei ole ollut mitään mahdollisuutta antaa palautetta, mutta hän kuitenkin toivoisi, että näin olisi. Ilmeisesti asiakkaalle ei ole riittävästi tiedotettu mahdollisuuksista palautteen antoon. Asiakas 2 on antanut palautetta yleensä työvalmentajan välityksellä. Kirjallista palautteen antoa ei hänen mielestään ole ollut. Hän olisi kuitenkin halunnut hyödyntää esimerkiksi nimettömänä annettua palautetta palautelaatikkoon. Asiakas 2:n mielestä asiakasraati on mielenkiintoinen tapa, jota kannattaisi jatkossa hyödyntää.

Yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) mukaan asiakas ei ole aina samaa mieltä saamastaan palautteesta. Työvalmentajat kertoivat antaneensa asiakkaalle palautetta tehdystä työstä. Työvalmentaja 1:n (12.9.2012, haastattelu) mukaan yksityiskohtaisia kriteerejä ei kannata hyödyntää palautetta annettaessa, koska asiakas saattaisi pitää kriteerejä liian vaativina. Toimivampaa on työvalmentajan mukaan antaa palautetta asiakaslähtöisemmin. Sosiaalialan työntekijän (6.6.2013, haastattelu) mukaan asiakkaan itsetuntoa pyritään parantamaan kehumalla asiakkaan tekemisiä. Hänestä hyvä palaute pitää antaa moneen kertaan. Asiakkaiden 2 ja 3 mukaan yksilö- ja työvalmentajat eivät kuntouttavassa työtoiminnassa ole antaneet heille henkilökohtaista palautetta edistymisestä. Asiakas 2 tarvitsisi palautetta siihen miten hänen asiansa etenee sekä suoriutuuko hän työtehtävistään riittävän hyvin. Vaikka työntekijät kertovan antavansa asiakkaille palautetta, eivät asiakkaat kuitenkaan koe sitä saavansa. Asiakkaat pitäisi ilmeisesti paremmin vakuuttaa siitä, jos he esimerkiksi osaavat asiansa hyvin.

Seuraavassa arvolausekkeet asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksista:

- *Työntekijöiden mukaan asiakkaita kuullaan tavoitteenasettelussa, kun taas asiakkailla epäselvyyttä tavoitteistaan*
- *Sosiaalialan työntekijällä ja asiakkaalla näkemyseroja tavoitteiden päivityksistä*
- *Asiakkaat voivat vaikuttaa työpajan valintaan ja työtehtäviin*
- *Työntekijöiden mukaan asiakkailla on aina mahdollisuus ottaa heihin yhteyttä*
- *Asiakkaille ei ole järjestetty kunnon mahdollisuutta itsearviointiin*
- *Asiakkaille ei ole ollut tarpeeksi mahdollisuuksia palautteen antoon. Palautteen antoa on kehitetty muun muassa asiakasraatitoiminnan avulla.*
- *Työntekijöillä ja asiakkailla näkemyseroja palautteen saamisesta*

## 4.4 Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen

Arvioijat ottivat haastatteluissa kantaa siihen mitkä ovat kuntouttavan työtoiminnan kehittämiskohteet. Samalla haastateltavat arvioivat kuntouttavan työtoiminnan tulevaisuutta ja uhkakuvia. Seuraavaan taulukkoon 17 on koottu kaikkien vastaajien arviot kuntouttavan työtoiminnan kehittämisestä.

Taulukko 17. Arvioijien näkemykset kuntouttavan työtoiminnan kehittämisestä (Yksilövalmentaja, haastattelu 19.6.2012; Työvalmentaja 1, haastattelu 12.9.2012; Työvalmentaja 2, haastattelu 17.9.2012; Sosiaalialan työntekijä, haastattelu 6.6.2013; Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012; Asiakas 2, haastattelu 2.5.2012; Asiakas 3, haastattelu 30.5.2012)

Arvioija	Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen
<b>Yksilövalmentaja</b>	<p>Työhallinnon rahojen vähyys estää koulutuksen järjestämisen asiakkaille, jolloin asiakas ei pääse heti siitä jatkamaan, mihin hänet on kuntoutuksella nostettu. Asiakkaan pitäisi Romotkelta lähdettyä päästä heti johonkin toimenpiteeseen.</p> <p>Byrokratia- ja viranomaisrattaan jäykät toimintatavat saattavat olla esteenä asiakkaan siirtymiselle nopeasti toisiin palveluihin.</p> <p>Asiakasohjaukseen pitäisi vaikuttaa. Hoitoasiat, päihdeasiat yms. pitäisi olla kunnossa. Asioiden kuntoon hoitamisessa ei saisi mennä vuotta, ennen kuin päästään itse asiaan. Monesti sitten aika loppuu. Hoito pitäisi järjestää ennen kuin tullaan kuntouttavaan työtoimintaan. Kuntouttavassa työtoiminnassa ei hoideta, vaan siellä kuntoudutaan työtoiminnan kautta.</p> <p>Pitäisi päästä enemmän yhteistyöhön, eikä pohtia asioita omissa koloissa. Kuntouttavaan työtoiminnassa pitäisi Kelan mukaisesti standardoida palvelut eli pitäisi saada tietyt sisällöt, tavoitteet ja asiakasmäärät kaikille samantyyppisiksi. Tällöin asiakkaita voitaisiin oikeasti siirtää eteenpäin ja tämä olisi hyvä koko maan kehittämisen kannalta.</p> <p>Niin sanottu seinätön työpaja voisi olla eräs tukevaisuuden malli, jolloin kuntouttavan työtoiminnan paikat olisivat oikeassa työelämässä. Asiakkailta voisi olla mahdollisuus olla kuntouttavassa työtoiminnassa vuosia peräkkäin ilman siirtymän mahdollisuuksia. Tämä vaatii lain muutosta. Rovaniemen kaupungin hankkima arkipajatoiminta nuorille on hyvä osoitus toiminnasta ilman koulutus- ja työelämän tavoitteita.</p>
<b>Työvalmentaja 1</b>	<p>Olisi tarvetta uusille työtiloille. Romotken toiminta on kehittynyt uuden toimitusjohtajan myötä. Pitäisi saada aikaiseksi piiri, joka yhteistuumin kehittää asioita, jolloin asiat eivät katkeaisi missään vaiheessa niin kuin nyt. Menee turhaan aikaan motivointipuolen tehtäviin asiakkaiden kanssa, eikä päästä keskittymään varsina-</p>

	seen kuntoutustyöhön. Asiakkaiden tuleminen Romotkelle pakotetuna on ongelma. Mielestään kuntouttava työtoiminta tulee säilymään ja kehittymään. Kehitysvammaisten tulo Romotkelle on haastava asia.
<b>Työvalmentaja 2</b>	TYP:n asiakasohjaukseen pitäisi vaikuttaa. Kuntouttavaan työtoimintaan ohjatut passiiviset asiakkaat ovat joskus ihan väärässä toimenpiteessä. Jotkut asiakkaat kotiutuvat Romotkelle liian helposti, eivätkä halua pois. Kuntouttavaa työtoimintaa pitää aina kehittää, jos epäkohtia on nähtävissä. On kuitenkin hyvä väline Romotkella olevien asiakkaiden eteenpäin saamiseksi.
<b>Sosiaalialan työntekijä</b>	<p>Asiakkaita voisi ottaa kehittäjäasiakkaiksi, jotka alkaisivat viemään asioita eteenpäin. Asiakkaiden uskallus voisi olla rajoite. Asiakkaille pitäisi saada erilaisia toimintapaikkoja lisää. Myyntipuoli ja asiakaspalvelu ovat kiinnostaneet asiakkaita paljon. Kierrätystyötoimintaan liittyvän tuunauspajan voisi ottaa uudelleen käyttöön.</p> <p>Kuntouttavan työtoiminnan vaatimustaso pitäisi olla lähempänä avoimia työmarkkinoita, jotta asiakkaat olisivat valmiimpia lähtemään eteenpäin. Se on ongelma, että kuntouttava työtoiminta on liian kaukana todellisesta työstä. Kuntouttava työtoiminta on hyvä palvelu, jota Romotkella tehdään hyvin. Kuntouttava työtoiminta on sellainen palvelu, jota tarvitaan ja jota pitää jatkaa.</p> <p>Haluaisi niin sanotun ylläpitävän kuntouttavan työtoiminnan, jossa voisivat olla ihmiset, jotka eivät ole kykeneviä avoimille työmarkkinoille. Ylläpitävän kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena olisi ylläpitää asiakkaiden toimintakykyä. Työpaikka ei ole kaikille ihmisille realistinen.</p> <p>Kehitysvammaisten tulo Romotkelle huolettaa hirveästi, koska jotkut asiakkaat saattavat käyttää kehitysvammaisia hyväksi. Olisi halunnut, että kehitysvammaiset olisivat pysyneet muista asiakkaista erillään.</p>
<b>Asiakas 1</b>	<p>Romotke ainakin hyötyy kuntouttavasta työtoiminnasta, koska siinä syntyy työpaikkoja ja tulee rahaa jokaisesta siellä olevasta henkilöstä. Aiemmin ollut ilmainen päiväruoka oli hyvä asia. Epäilee kuntouttavan työtoiminnan olevan kokonaan työttömyystilastojen kaunistamista, vaikka oikeisiin työmarkkinoihin pitäisi tähdätä. Mielestään väärin tehdä samoja töitä peruspäivärahalla + 9 euroa, mistä jotkut voivat saada kunnan palkkaa. Työharjoittelu kuuluu hänen mielestään samaan kategoriaan kuin kuntouttava työtoiminta. Oman elämän suunnittelu kärsii tai jää junaamaan paikoilleen. Tarvetta olisi asuntoon, autoon, vaatteisiin ynnä muuhun. Suurimmalle osalle kuntouttava työtoiminta ei ole oikea toimenpide.</p> <p>Romotkella on erilaisia paikkoja, joissa voi harjoitella ja parantaa omaa osaamista sekä itsetuntoa, jos se on matalalla. On epäileväinen onnistuisiko Romotkella omien ideoiden kokeilu ja kehittäminen. Hyvä idea voisi olla tiimin perustaminen jonkin projektin suunnitteluun ja toteuttamiseen. Tällainen projektin parissa työskentely kohentaisi motivaatiota. Projektin tuloksena syntyneen tuotteen voisi vielä myydä, kuten markkinataloudessa on tapana.</p>



<b>Asiakas 2</b>	Kuntouttavassa työtoiminnassa saa elämäänsä rytmiä ja taloustilannekin kohenee. Kaipaisi kuntouttavaan työtoimintaan enemmän keskusteluja työ- ja yksilövalmentajien kanssa. Startti-jaksoon liittyvä lomakkeiden täyttö kyllästyttävää ja jonnin joutavaa ja sitä oli liikaa.
<b>Asiakas 3</b>	Mielestään kuntouttava työtoiminta saisi muuttua enemmän Kelan kuntoutuksen kaltaiseksi. Haluaisi enemmän vaihtelua päiviin muun muassa tutustumalla Romotken ulkopuoliseen toimintaan. Kelan kuntoutuksen kuuluva 2 kk:n työjakso muualla voisi olla hyvä asia. Startti-jaksoon liittyvä liiallinen lomakkeiden täyttö on ollut ärsyttävää. Haluaisi enemmän aikaa täytellä lomakkeita.

Arvioijien kehittämiskohteet jakautuivat selkeästi eri sektoreille. Vastauksissa painotettiin niin yhteiskuntatason, kunnallistason, Romotken ja TYP:n välistä sekä Romotken sisäistä kehittämistä. Yksilövalmentajalla kehittämiskohteet liittyivät enemmän yhteiskuntatasolle, kun taas työvalmentajilla ne liittyivät enemmän Romotken ja TYP:n yhteistyöhön ja asiakkailta 2 ja 3 Romotken sisäisiin asioihin.

Yksi yhteiskuntatasoon liittyvistä kehittämisasioista oli yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) mukaan asiakkaiden vaikeus päästä jatkotoimenpiteisiin ja erityisesti koulutukseen työhallinnon rahojen vähyys vuoksi. Yksilövalmentajan mukaan on ongelmallista, jos asiakas ei pääse heti kuntouttavan työtoiminnan jälkeen jatkamaan johonkin toiseen toimenpiteeseen. Tällöin aikaansaatu asiakkaan motivaatio ja hyvä olo pysyy kaksi viikkoa hyvänä ja sitten tipahtaa, jos ei siihen tartuta. Sama asia tulee esille Vappu ja Jarno Karjalaisen (2011, 48)) sekä Olavi Kallion ym. (2008, 53) tutkimuksissa. Niissä ehdotetaan välittömästi kuntouttavan työtoiminnan jatkeeksi työvoimapolitiisia toimenpiteitä, kuten koulutusta ja palkkatuettua työtä. Tällöin kyse on tehostetusta kunnan ja työ- ja elinkeinohallinnon välisestä yksilökohtaisesta yhteistyöstä. Asiakkaat tarvitsevat kuntouttavan työtoiminnan päätyttyä myös eräänlaista jälkihoitoa ja seuranta, jottei syrjäytymisprosessi alkaisi uudelleen. Tähän jälkihoitoon kunnissa osallistuisivat sosiaali- ja terveystoimi, työhallinto, työvoiman palvelukeskukset ja muut tehtäväalueet.

Toiseksi yksilövalmentaja (19.6.2012, haastattelu) haluaisi kuntouttavan työtoiminnan standardoinnin lainsäädäntöteitse Kelan tavoin. Kuntouttavan työtoiminnan palveluiden sisältö, tavoitteet ja asiakasmäärät pitäisi olla samantyyppiset. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen esimerkiksi vaihtelee hyvin paljon kunnittain. Kaikissa kuntouttavan työtoiminnan paikoissa ei välttämättä ole kuntoutuksen ammattilaisia töissä. (Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen ja syrjäytymisen ehkäisy 2011, 71.)

Kolmas yhteiskuntatason kehittämisasia olisi niin sanottu seinätön työpaja, jolloin kuntouttavan työtoiminnan paikat olisivat oikeassa työelämässä. Asiakkaan osallisuuden ja elämänhallinnan parantumisen lisäksi kuntouttavassa työtoiminnassa tarvitaan enemmän siirtymiä koulutus- ja työmarkkinoille. Neljäntenä asiana yksilövalmentaja (19.6.2012, haastattelu) kuten myös sosiaalialan työntekijä (6.6.2013, haastattelu) haluaisivat, että asiakkailla pitäisi olla mahdollisuus olla niin sanotussa ylläpitävässä kuntouttavassa työtoiminnassa useita vuosia ilman tarvetta siirtymiin. Olavi Kallion ym. (2008, 56) tutkimuksessa ehdotetaan lakiin muutosta, että kuntouttava työtoiminta voisi olla joidenkin asiakkaiden kohdalla lopullinen ratkaisu. Kuntouttava työtoiminta voi olla se työhön osallistumismuoto, johon yksilö enää pystyy ja haluaa yhteiskunnassa. Osa pitkään työttömänä olleista tarvitsee työtoimintaa, joka työllistymisen sijaan tähtää päivittäisen toimintakyvyn ja selviytymisen tukemiseen. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 48.). Työvalmentaja 1:n (12.9.2012, haastattelu) mukaan ei ole hyvä asia, että asiakkaat olisivat vuosia kuntouttavassa työtoiminnassa, koska he voisivat turtua yksitoikkoiseen tekemiseen. Kuntouttava työtoiminta pitäisi mieluummin käsittää ponnahduslautana muuhun toimintaan.

Viidentenä yhteiskuntatason kehittämisasiana sosiaalialan työntekijän (6.6.2013, haastattelu) mukaan olisi saada kuntouttavan työtoiminnan vaatimustaso lähemmäksi vastaamaan avoimia työmarkkinoita. Hänen mukaansa kuntouttava työtoiminta on liian kaukana todellisesta työstä. Kuntouttavassa työtoiminnassa pitää kuitenkin huomioida sekä elämänhallintaan keskittyvät että koulutukseen ja työmarkkinoille suuntautuvat asiakkaat, joten toimintakin pitää järjestää kummallekin asiakasryhmälle sopivaksi. Paras tilanne olisikin, jos osalla olisi paremmat mahdollisuudet siirtyä kuntouttavasta työtoiminnasta avoimille työmarkkinoille ja osa taas voisi olla niin sanotussa ylläpitävässä kuntouttavassa työtoiminnassa. Sosiaaliturvan uudistamiskomitean valmisteluryhmä esitti vuonna 2009 kuntouttavan työtoiminnan jakamista työmarkkinoille paluuta edistäviin toimenpiteisiin eli aktivoivaan työtoimintaan ja työ- ja toimintakykyä ylläpitävään työtoimintaan (Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia 2011, 16). Työmarkkinoille siirtyminen vaatisi asiakkaisiin kohdistettujen palveluiden ja sanktioiden lisäksi myös työvoiman kysyntään eli työllistämiseen liittyviä toimenpiteitä. Sopivien matalankynnyksen työpaikkojen löytämiseksi tarvittaisiin enemmän yritysten ja työnantajien kanssa tehtävää konkreettista yhteistyötä. (Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia 2011, 28; Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen ja syrjäytymisen ehkäisy 2011, 93.)

Onko kuntouttava työtoiminta työttömyystilastojen kaunistelua ja työmarkkina- ja toimeentulotuella elävien ihmisten hyväksikäyttöä kuten asiakas 1 (6.5.2012, haastattelu) arvioi? Kuntouttava työtoiminta ei saisi olla mitään tilastoilla kikkailua, vaan kuntouttavan työtoiminnan pitäisi tarjota selkeä mahdollisuus asiakkailleen siirtyä elämässä eteenpäin. Kuntouttavassa työtoiminta ei myöskään saisi korvata joissakin tapauksissa työsuhteisia työpaikkoja, kuten keittiö- ja siivoustyöt (Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy 2011, 71).

Paikallistasolla yksilövalmentajan mielestä Byrokratia- ja viranomaisrattaan jäykät toimintatavat saattavat olla esteenä asiakkaan siirtymiselle nopeasti toisiin palveluihin. *”Jos asiakas tarvitsisi mielenterveyskuntoutuksen työhönvalmennusta, niin siinä voi mennä paperitöineen ja päätöksineen kuukaudesta kahteen. Jos asiakas on sitoutunut kolmeksi kuukaudeksi kuntouttavaan työtoimintaan ja Romotkella huomataan, ettei ole asiakkaalle oikea paikka, niin ilman lääkärintodistusta pitkästä sairauslomasta, on keskeyttäminen aika mahdotonta, koska asiakkaalle itselleen tulee silloin sanktioita.”* (Yksilövalmentaja 19.6.2012, haastattelu.)

Yhteiskuntatason kehittämisen ohella kehittämistä on myös TYP:n ja Romotken välillä. Yksilövalmentajan (19.6.2012, haastattelu) mukaan asiakasohjaukseen pitäisi vaikuttaa, jolloin kuntouttavaan työtoimintaan ei saisi ohjata hoitoa tarvitsevia asiakkaita. Hänen mukaansa Romotkella ei ole tarkoitus hoitaa asiakasta. Tällöin esimerkiksi päihdeasioiden olisi oltava kunnossa ennen kuin tullaan kuntouttavaan työtoimintaan. Muuten asiakkaiden hoitamiseen saattaa kulua vuosikin, ennen kuin päästään itse asiaan. Yksilövalmentajan mukaan tärkeää olisi myös panostaa eri palvelutahojen yhteistyön kehittämiseen. Hänen mukaansa ei saisi olla sellaista toimintaa, että yksi ohjaa ja on monta eri palvelua tai on monta eri palvelua ja asiakas ”hyppii” palvelusta toiseen.

Myös työvalmentajat haluaisivat yksilövalmentajan lisäksi vaikuttaa asiakasohjaukseen. Työvalmentaja 1:n (17.9.2012, haastattelu) mukaan kuntouttavaan työtoimintaan tulevien motivaatiotaso on alhainen, koska tulevat pakotettuina. Tällöin joudutaan liikaa keskittymään asiakkaiden motivoimiseen varsinaisen työtoiminnan sijaan. Täten olisi enemmän tarvetta perustaa sellainen yhteinen taho, joka pyrkisi keskustelemaan ongelmista ja löytämään niihin ratkaisuja. Asiakkaat pitäisi ottaa paremmin mukaan palveluidensa suunnitteluun ja toteutukseen. Asiakkaalle tulee kertoa, millä tavalla palvelu auttaa häntä joko hänen työllistämispolullaan tai elämänlaatunsa parantamisessa. (Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia 2011, 27.) Työvalmentaja 2 (17.9.2012,

haastattelu) oli vielä huolissaan asiakkaiden kotiutumisesta Romotkelle. Oleminen Romotkella alkaa asiakkaista tuntua tutulta ja turvalliselta, jolloin ei edes haluta lähteä pois. Kuntouttavasta työtoiminnasta muodostuu täten vähän liiankin pitävä perälauta. Asiakkaan pitäisi aina ensisijaisesti pyrkiä siirtymään eteenpäin. (Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy 2011, 71.)

Sosiaalialan työntekijän mielestä (6.6.2013, haastattelu) Romotkella voisi olla niin sa-  
nottuja kehittäjäasiakkaita, joita on ollut sosiaalitoimessa. Kehittäjäasiakkaat voisivat alkaa asiakasnäkökulmasta viemään asioita eteenpäin, koska palvelunkäyttäjällä on tarkka tieto siitä millainen palvelun pitäisi olla. Toisaalta asiakkailla on voimakas sanktioiden pelko, joten he eivät ehkä uskalla alkaa tällaiseen toimintaan. Romotkella on nykyään asiakkaiden näkökulma otettu paremmin huomioon kehittämällä jo aiemmin mainittua asiakasraatitoimintaa. Sosiaalialan työntekijä kaipaasi Romotkelle myös lisää työpajoja, jolloin paremmin huomioitaisiin erilaiset asiakasryhmät. Jo aiemmin mainittujen nuorille suunnattujen bändi- ja elokuvatoimintaan liittyvien pajojen ja keittiöpajan lisäksi voisi olla kierrätystoimintaan liittyvä paja. Myyntiin ja asiakaspalveluun liittyvään toimintaan voisi Romotken asiakkaista harkita vain harvoja jo heikkojen sosiaalisten taitojen vuoksi.

Asiakas 1 (6.5.2012, haastattelu) on ollut erittäin tyytyväinen ilmaiseen päiväruokaan, jota ei Romotkella kuitenkaan enää järjestetä. Ruokailun tukeminen olisi asiakkaiden kannalta todella tärkeää, koska muuten he saattavat syödä hyvin yksipuolisesti. Hyvä ja monipuolinen ravinto auttaa jaksamaan ja pitää mielen virkeämpänä. Asiakas 1 haluaisi, että Romotkella annettaisiin mahdollisuus kokeilla ideoita esimerkiksi perustamalla tiimin jonkin projektin suunnitteluun ja toteuttamiseen. Asiakas 1:n mielestä projektin tuloksena syntyneen tuotteen voisi myydä. Tuskin projektin järjestäminen Romotkella mahdotonta olisi, mutta olisiko halukkaita tällaiseen toimintaan tarpeeksi. Toiminta olisi suunnattu lähinnä itseohjautuville asiakkaille, joiden motivaatio projektin myötä pysyisi korkeana. Toisaalta onko kuntouttava työtoiminta sitten oikea paikka tällaisille itseohjautuville töteliäille asiakkaille?

Asiakas 2 (2.5.2012, haastattelu) haluaisi kehittää asiakkaan mahdollisuutta päästä keskustelemaan asioista työ- ja yksilövalmentajan kanssa, mikä tuli esille jo asiakkaan vaikutusmahdollisuuksia käsiteltäessä. Keskusteluissa pitäisi enemmän kuunnella asiakasta ja tiedustella tarkemmin asiakkaan ajatuksia ja tunteita. Sekä asiakas 2 että asiakas 3 (30.5.2012, haastattelu) olivat tyytymättömiä kuntouttavan työtoiminnan starttijaksoon liittyvään liialliseen lomakkeiden täyttämiseen. Heti alussa asiakkaille annetaan

monta sivullista täytettävää liittyen muun muassa asiakkaiden taustaan toimintakykyyn ja terveydentilaan. Asiakkaille pitäisi varata enemmän aikaa lomakkeiden täyttöön, eikä kaikkia tarvitsisi täyttää heti yhdellä kerralla. Asiakas 3 haluaisi kuntouttavan työtoiminnan muuttuvan enemmän Kelan kuntouttavan suuntaan, jolloin siihen kuuluisi kahden kuukauden työjakso Romotken ulkopuolella. Asiakas haluaisi pajojen kanssa tutustua toimintaan muualla. Asiakkaan mielestä yhteydet ulkopuolelle ovat olleet melko olemattomat. Kuntouttavaan työtoimintaan ei kuitenkaan kuulu ulkopuoliset työjaksot, kuten joihinkin muihin Romotken palvelulinjojen palveluihin.

Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksen (Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia 2011, 16) mukaan TE-toimistot ja TYP:t ovat tuoneet kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseksi esille seuraavia asioita: kuntouttava työtoiminta järjestetään työttömien työnhakijoiden näkökulmasta usein liian myöhään; työtoimintaa ei järjestetä määrällisesti riittävästi eikä se ole kestoaltaan riittävää; työtoiminta ei ole sisällöltään sellaista, että se tarjoaisi yksilöllistä tukea elämänhallinnassa; työtoiminta ei paranna edellytyksiä osallistua työvoimapalveluihin. Työttömien työ- ja toimintakyvyn tukemisen palvelurakenteita tarvitaan joidenkin osalta jo työttömyyden alkaessa, siksi 500 päivän työttömyysaika ennen kuntouttavaa työtoimintaa ei ole järkevä. Tällaista 500 päivän työttömyysjakson rajaa tulisi pitää vain ehdottomana takarajana. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 49, 53.) Joidenkin kohdalla kahdenkin vuoden kuntouttavan työtoiminnan jakso voi olla liian lyhyt, joten pitäisi olla mahdollisuus jatkaa jopa muutaman vuoden vielä tämän jälkeen. Suuri osa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneista on sen verran huonokuntoisia, ettei pitempiaikainenkaan kuntoutusjakso mahdollista heitä siirtymään eteenpäin esimerkiksi osallistumaan työvoimapalveluihin.

Yksi merkittävä kuntouttavaan työtoimintaan liittyvä lain muutos on, että työttömyysturvalain 5 luvun 10 §:n mukaan kuntouttava työtoiminta kartuttaa työssäoloa. Tältä osin kuntouttavaa työtoimintaa arvioidaan siten jatkossa samoin kuin muitakin työllistymistä edistäviä palveluita. Valtiolta toivotaan kuntouttavan työtoiminnan kehittämisen suhteen eniten asiakkaiden oikeudenmukaisen kohtelun varmistamista. Tämä vaatii lainsäädännön ja ohjeistuksen tarkentamista. Valtiovallalta toivotaan myös rahoituksen lisäämistä. Tämän lisäksi tarvitaan kuntien omaa aktiivisuutta ja yhteistyökykyä sekä kunnan sisällä että TE-toimiston kanssa. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 45–46.)

Kehittämisen kannalta kuntouttavaa työtoimintaa pitää aina tarkastella yhteyksissään ja osana kunnan aktivointi- ja kuntoutustoimien kokonaisuutta. Sillä on yhteydet terveyspalveluihin, sosiaalipalveluihin, TYP-palveluun ja kunnan työllistämispalveluihin. Kun-

touuttava työtoiminta edelleen verkostoituu työ- ja elinkeinohallinnon, Kelan, järjestöjen ja työnantajien kanssa. Kun pitkäaikaistyötön on siirtymässä kuntouttavasta työtoiminnasta kohti työelämää, niin kunnasta tarvitaan yhteyksiä työ- ja elinkeinohallinnon palveluihin, työnantajiin/yrityksiin. Kyseeseen voivat tulla myös ammatillisen kuntoutuksen järjestelyt sekä yhteistyö Kelan kanssa. Jos kuntouttavasta työtoiminnasta jäädään palkkatyöelämän ulkopuolelle, niin tällöin keskeisiä yhteyksiä ovat hoito- ja kuntoutusyhteydet sekä kolmannen sektorin aktiviteetit. Pitkäaikaistyötön voi myös päästä eläkevalmisteluihin. Kunnissa tarvitaan siis sekä työllisyyspoliittista strategiaa ja siihen liittyvää yhteistyöverkostoa että sosiaali- ja hyvinvointipoliittista strategiaa ja siihen liittyvää yhteistyö- ja palveluverkostoa. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 53–54.)

## 4.5 Johtopäätökset

### 4.5.1 Arvioinnin tulokset

#### **Asiakkaiden kuntoutuminen**

Asiakkaiden kuntoutumista tarkasteltaessa kaikki kolme asiakasta olivat hyötynneet Romotken kuntouttavasta työtoiminnasta. Kuntouttavan työtoiminnan myönteisiä vaikutuksia tukevat myös tutkimukset. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 210; Karjalainen & 2010, 68, Kallio ym. 2008, 50–52.) Asiakkaiden arjenhallinta ja toimintakyky olivat selkeimmin edistyneet Romotken kuntouttavan työtoiminnan aikana. Arjenhallinnan edistymiseen vaikuttaa eniten, että asiakkaiden päivärytmi tulee säännölliseksi työtoiminnan avulla. Asiakkaiden ei tarvitse enää viettää aikaansa neljän seinän sisällä ilman mitään tekemistä, vaan nyt heillä on uudenlaista mielenkiintoa elämään. Päivärytmin lisäksi asiakkaat saavat apua myös taloutensa hallintaan saamalla työmarkkinatuen lisäksi 9 euron kulukorvauksen sekä osallistumalla taloustietoa käsitteleviin luentoihin.

Romotken kuntouttavalla työtoiminnalla on myönteisiä vaikutuksia myös asiakkaiden toimintakykyyn. Asiakkaat olivat päässeet terveystarkastuksiin ja ohjattuihin kuntosaliharjoituksiin sekä saaneet terveyteen, ravintoon ja liikuntaan liittyvää tietoa ja tämän johdosta olivat myös aktivoituneet pitämään itsestään parempaa huolta. Asiakkaiden sosiaaliset taidot olivat myös jonkin verran kohentuneet varsinkin ryhmäpäivien ja uusien työkavereiden ansiosta. Monet asiakkaat ovat kuitenkin hyvin ujoja ja epävarmoja, joten sosiaalisten taitojen edistymiseen menee runsaasti aikaa. Asiakkaiden työskentelytaidot kehittyvät Romotkella varsinkin, kun asiakkaalla ei ole kovin paljoa työkokemus-

ta ja työskentelee vastaanottavaisesti ohjauksessa. Jos asiakas on työskentelytaidoiltaan itseohjautuva eikä tarvitse ohjausta, niin silloin kuntouttavalla työtoiminnalla ei ole annettavaa asiakkaan työskentelytaitojen parantamisen suhteen.

Asiakkaan motivaatio- ja asennepuolellakin tapahtuu kuntouttavan työtoiminnan aikana kehitystä. Eniten asiakkaiden motivaatiota kuitenkin heikentää, että heidät on pakotettu karenssin uhalla osallistumaan kuntouttavaan työtoimintaan. Asiakkaille pitäisi aina kertoa, miksi kuntouttava työtoiminta on juuri heidän työllistymismahdollisuuksiensa tai elämänlaatunsa parantamisen suhteen hyvä asia. Työmotivaatiota hieman alentaa myös, ettei kuntouttavassa työtoiminnassa makseta yhtä lailla kuin normaalissa palkkatyössä. Motivaatio kuitenkin paranee, jos työtehtävät ovat mielekkäitä. Asiakkaiden epävarmuudella ja turvallisuushakuisuudella on myös vaikutusta motivaatioon. Joillakin asiakkailla on itsetunto niin alhaalla, etteivät usko osaavansa tai pärjäävänsä työelämässään, vaikka työntekijöiden arvioinnit osoittaisivat päinvastaista. Olennaista siis olisi vaikuttaa asiakkaiden koettuun kompetenssiin, jolloin pelkoja ja epäilyksiä voitaisiin murtaa. Koetulla kompetenssilla tarkoitetaan yksilön odotuksia sen suhteen, miten hän kykenee toimimaan ympäristössä ja miten hän onnistuu tehtävissään. Käsite siis viittaa yksilön elämänhallintaan ja kyvykkyyden tuntemuksiin ja se sivuaa itsetunnon käsitettä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 162.) Koettuun kompetenssiin vaikuttaminen ei onnistu pelkästään kuntouttavassa työtoiminnassa, vaan asiakkaalla pitää olla myös mahdollisuus ohjautua muiden palveluiden piiriin.

Kuten tekemäni arviointi ja aiemmat tutkimukset (Ala-Kauhaluoma ym. 2004; Karjalainen & Karjalainen 2010) kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista ovat osoittaneet, niin kuntouttava työtoiminta toimii mieluummin elämänhallintaa lisäävänä arkikuntoutumisen välineenä kuin työpaikkaan ja koulutukseen johtavana palveluna. Ainoastaan yhdellä arvioinnissa mukana olevista asiakkaista oli selkeä pyrkimys lähteä kouluttautumaan ja sitä myötä työelämään. Hän ei kuitenkaan haastatteluhetkellä ollut enää kuntouttavassa työtoiminnassa vaan Kelan kuntoutuksessa. Jos asiakas on jo entuudestaan ollut kauan työttömänä ja ollut erinäisissä työhallinnon palveluissa mukana, niin on erittäin haastavaa enää kuntouttavan työtoiminnan kautta edetä koulutukseen ja työelämään. Asiakkaiden työllistymistä ei tällöin edistä myöskään pelkkä työharjoittelu tai palkkatuettu työ, vaan asiakas tarvitsisi myös muitakin eli lähinnä sosiaali- ja terveysalan palveluita.

### **Yksilövalmennus**

Prosessiin kohdistuvassa arvioinnissa tuli yksilövalmennuksen kohdalla ilmi, että yhteistyö on liiaksi keskittynyt yksilövalmennuksen ja TYP:n väliseksi. Työvalmentajat ja

varsinkin asiakkaat kokevat, ettei yhteistyö yksilövalmentajan kanssa ole riittävää. Tähän vaikuttaa oleellisesti suuri asiakasmäärä yksilövalmentajaa kohti, joten yksilövalmentajan on mahdotonta olla säännöllisesti jokaisen asiakkaan kanssa tekemisissä. Yksilövalmentaja on se linkki Romotken ja TYP:n välillä, jonka kautta eniten välittyy tieto kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista. Tällöin työvalmentajat ovat jääneet sivustakatojan rooliin. Pisimmillään asiakkailla on mahdollisuus keskustella yksilövalmentajan kanssa kolmen kuukauden välein. Aktiivisimmat asiakkaat voivat toki ottaa yhteyttä yksilövalmentajaan jo aiemmin. Romotkella käyttöön otetut kolmikantakeskustelut on hyvä askel kohti parempaa yhteistyötä asiakkaiden ja työvalmentajan kanssa. Myös työvalmentajien asemointi eri palvelulinjoille parantaa yksilö- ja työvalmentajien välistä yhteistyötä. Tällöin jokainen työvalmentaja pääsee tietyn palvelulinjan yhteistyöhön mukaan.

### **Työvalmennus**

Keskeisin esiin tullut työvalmennukseen liittyvä asia on, että asiakkaat eivät saa tarpeeksi tukea ja yksityiskohtaista palautetta työvalmentajiltaan. Toki toiset työvalmentajat huomioivat asiakkaita paremmin kuin toiset. Jotkut työvalmentajat eivät ole täysin sisäistäneet omaa rooliaan asiakkaiden työvalmentajana. Yhteistyön pitäisi sisältää enemmän henkilökohtaista valmennusta, ohjausta, tukea ja neuvontaa kuin mitä normaalissa työelämässä esimiehen ja työntekijän välinen yhteistyö. Joidenkin asiakkaiden mielestä kuntouttavassa työtoiminnassa työskennellään kuin tavallisessa palkkatyössä. Suomalaisessa työelämässä työntekijälle positiivisen palautteen antamatta jättäminen on usein normaali käytäntö mutta kuntouttavassa työtoiminnassa pitäisi menetellä toisin. Suuri syy ymmärtämättömyyteen asiakkaitensa tarpeista on, että työvalmentajilla ei ole riittävästi sosiaalialan koulutusta. Työvalmentajat tiedostavat tämän itse ja olisivat valmiit saamaan lisää koulutusta. Romotkella tähän on jo reagoitu siten, että toimitusjohtajan ehdotuksesta on järjestetty Romotkella luentoja, jossa muun muassa yksilövalmentajat kertovat eri asiakasryhmistä ja työskentelystä heidän kanssaan.

### **Ryhmävalmennus**

Ryhmävalmennusta koskevassa arvioinnissa ilmeni, että ryhmävalmennukseen liittyvillä ryhmäpäivillä eli toiminnallisella valmennuksella on myönteisiä vaikutuksia asiakkaiden arjenhallintaan, toimintakykyyn ja sosiaalisiin taitoihin. Asiakkaat kaipaavat osaamista ja toimintakykyä parantavan toiminnan lisäksi myös motivoivaa yhdessäoloa. Luontoretket ja keilaamassa käynnit eivät ole vain hauskanpitoa varten, vaan ne parantavat yhteishenkeä, innostavat ja saavat sulkeutuneet asiakkaat tulemaan ulos kuores-



taan. Tämä mahdollistaa myös paremman työmotivaation. Ryhmäpäivillä on myös huomioitu asiakkaiden mielipide ja annettu heidän valita itselleen mieluisaa toimintaa sisältävän ryhmän.

### **Työvoiman palvelukeskuksen rooli**

Yksi keskeisimmistä työvoiman palvelukeskukseen rooliin liittyvässä arvioinnissa ilm tullut asia oli, että TYP:n ja yksilövalmentajan käsitykset kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksesta ja perusolettamuksesta eroavat jonkin verran toisistaan. TYP:n sosiaalialan työntekijän mielestä kuntouttavassa työtoiminnassa voidaan myös arvioida ja selvittää asiakkaan tavoitetta, kun taas yksilövalmentajan mielestä kuntouttava työtoiminta ei ole arviointipalvelua. Romotkella järjestetään myös arviointipalvelua, johon voitaisiin ohjata sellaiset asiakkaat joiden tilannetta pitää vielä selvittää. Yksilövalmentajan mielestä olisi hyvä, jos kuntouttavaan työtoimintaan tulevien tavoite olisi selvillä, jolloin olisi tiedossa ohjataanko asiakas elämänhallintaan keskittyvään vai työhön ja koulutukseen suuntaavaan kuntouttavaan työtoimintaan. Asiakkaan kanssa voi mennä kallista aikaa hukkaan, jos vasta kuukausien jälkeen selviää, ettei asiakas ole ollenkaan oikeassa palvelussa. Sosiaalialan työntekijä myönsi, että he joutuvat ohjaamaan kuntouttavaan sellaisiakin asiakkaita, jotka sinne eivät kuuluisi, koska muita palveluja ei ole tarjolla. Romotkeen on lähetetty asiakkaita, jotka tarvitsisivat hoitoa, mutta Romotken tarkoituksena ei ole hoitaa. Asiakkaan hoito pitäisi olla järjestettynä, ennen kuin asiakas tulee kuntouttavaan työtoimintaan. TYP:n asiakasmäärä on sen verran suuri, että ei ole mahdollisuuksia tehdä kattavaa palvelutarvearviointia. Romotkella palvelutarvearviointiin voitaisiin käyttää muutama viikko, mutta palvelu tietenkin maksaa.

Toinen tärkeä arvioinnissa esiin tullut asia oli, että työvalmentajien ja TYP:n väliset tapaamiset ovat vähentyneet selvästi. Tämä on erittäin valitettavaa, koska eniten kärsivät asiakkaat. Työvalmentajilla voisi olla asiakkaan jatkon kannalta erittäin merkittävää tietoa kerrottavanaan, joka nyt jää pimentoon. Työvalmentajat pitävät yhteyttä TYP:een, mutta pääasiassa Arvi-asiakastietojärjestelmän kautta. Sitä kautta ei kuitenkaan välity kaikki työvalmentajalla asiakkaasta oleva tieto. Arvi-järjestelmän hyödyntäminen on tärkeä asia, mutta se ei voi korvata työvalmentajien ja TYP:n välisiä keskusteluja. Tärkeää olisikin palauttaa työvalmentajien käynnit TYP:een.

Kolmas tärkeä asia oli, että asiakkaat kokevat TYP:n hyvin virallisena. Haastattelemiani asiakkaat ovat arkoja ottamaan asioitaan TYP:ssä esille, jolloin voi jäädä oleellisiakin asioita ilmaisematta. Keskeisin syy on asiakkaiden sanktion pelko. Sosiaalialan työntekijä

kijän arvioinnista kävi ilmi, ettei TYP kuitenkaan ole mikään mörkö vaan TYP:ssä kannustetaan asiakkaita ottamaan asioitaan esille. Asiakkaat ovat myös joissakin asioissa mieluummin ottaneet TYP:n sosiaalialan työntekijään yhteyttä. TYP ei ole myöskään rangaissut asiakkaita, jos ilmaisevat tyytymättömyytensä kuntouttavaan työtoimintaan, vaan ovat ohjanneet asiakkaan toiseen palveluun. TYP:ssä pitäisi kuitenkin vielä paremmin huomioida ujut ja sulkeutuneet asiakkaat. Olisi parempi, jos asiakas ei vain nyökkäisi ja vastaisi myöntävästi, kun TYP ehdottaa asiakkaalle jotakin.

### **Asiakkaiden vaikutusmahdollisuudet**

Asiakkailla on työntekijöiden arvioiden mukaan mahdollisuus lain sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812) 4§:n mukaan vaikuttaa tavoitteiden asetteluun. Asiakkaille itselle asetetut tavoitteet eivät kuitenkaan olleet aivan selvät. Asiakkaat pitäisi siis paremmin saada tiedostamaan omat tavoitteensa. Asiakkaille pitäisi myös perustella miksi tavoitetta ei päivitetä, jotta välttyään epäluuloilta. Asiakkailla on kuitenkin edellä mainitun lain 4§:n mukaisesti annettu mahdollisuus vaikuttaa työpajan ja – tehtävien valintaan. Asiakkaat ja lähes kaikki työntekijät olivat arvioinnin mukaan melkein yksimielisiä siitä, ettei asiakkailla ole kunnan mahdollisuuksia itsearviointiin. Asiakkaiden mukaan työ- ja yksilövalmentajilla ei ole tarpeeksi hyvin tiedossa, kuinka he kokevat oman edistymisensä. Työntekijät kyllä tiedostavat todella tarkasti miten asiakas edistyy organisaation asettamien kriteerien mukaan. Tarvitaan kuitenkin sekä asiakkaiden että työntekijöiden näkemykset, kun suunnitellaan asiakkaalle jatkotoimenpiteitä.

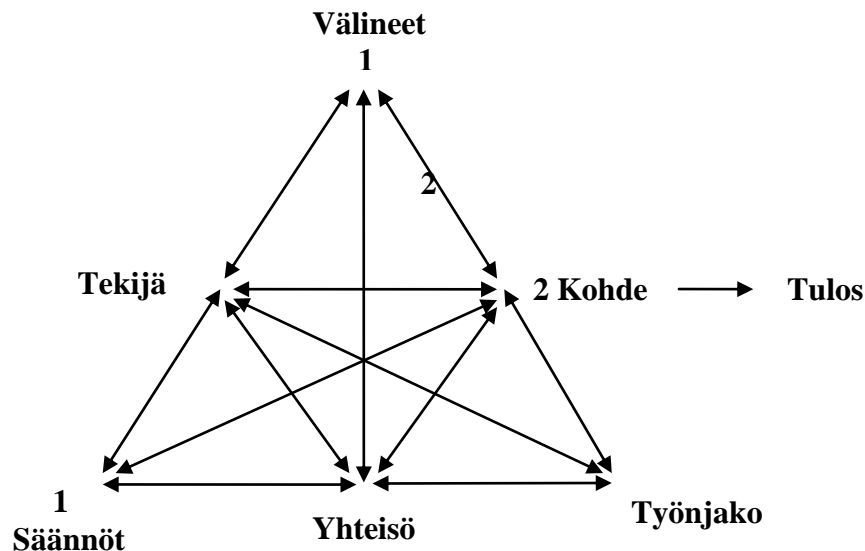
Asiakkailla olisi selkeästi tarve myös antaa palautetta, joten erilaisia keinoja palautteen antamiseksi olisi kehitettävä lisää. Romotkella on aloitettu asiakasraatitoiminta, joka lain sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812) 8§:n mukaisesti antaa asiakkaille mahdollisuuden osallistua palvelun suunnitteluun ja toteuttamiseen. Kehittäjäasiakastoiminnan toteuttaminen veisi lain sanomaa vielä konkreettisemmin eteenpäin.

Palautteen antamista koskevassa asiassa oli selvä näkemys asiakkaiden ja työntekijöiden kesken. Asiakkaat eivät koe saaneensa mitään palautetta edistymisestään työ- ja yksilövalmentajilta, kun taas yksilövalmentaja ja työvalmentajat kertoivat antaneensa palautetta. Oleellista olisi pohtia, mikä tapa antaa palautetta olisi asiakkaan kannalta se oikea. Epävarma ja huonon itsetunnon omaava asiakas tarvitsee jatkuvaa kannustusta ja positiivista palautetta. Palaute kannattaa tietenkin antaa aina, kun sille on perusteita.

Liitteenä olevissa taulukoissa (liitteet 5-11) ovat laatimani SWOT -analyysit. Jokaisella arvioijalla on oma taulukko SWOT -koontina, jossa on tarkasteltu kuntouttavan työtoiminnan vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Näihin sisältyy kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset, prosessiin liittyvät asiat sekä kehittäminen.

#### 4.5.2 Kehittämisehdotukset

Romotken kuntouttavan työtoiminnan prosessin analyysissä tuli esille eriasteisia ristiriitoja, jotka esitän kehittävän työntutkimuksen toimintajärjestelmän rakennemallissa (kuvio 20).



Kuvio 20. Kuntouttavan työtoiminnan toimintajärjestelmän ristiriidat (mukaillen Engeström 1995, 47)

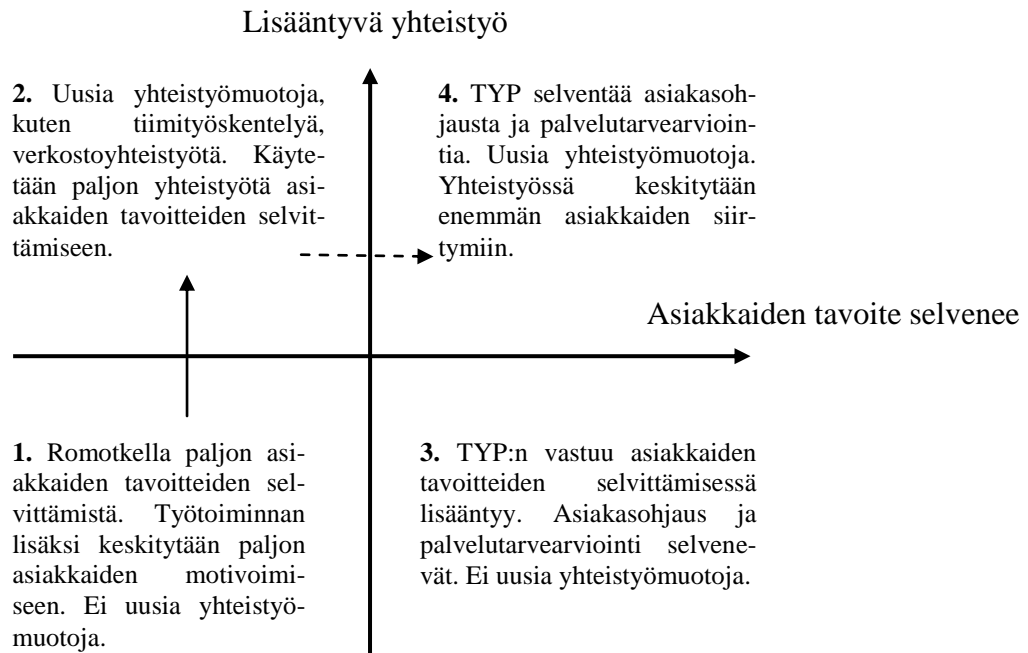
Kuviossa 20 ensimmäisen asteen ristiriita on merkitty numerolla 1 ja toisen asteen ristiriita numerolla 2. Kuntouttavan työtoiminnan toimintajärjestelmässä ensimmäisen asteen ristiriita esiintyy sekä sääntöjen että välineiden sisäisenä kaksinaisuusluonteena. Tällöin sekä säännöt että välineet ovat toimintajärjestelmän kannalta sekä hyödyllisiä että haasteita aiheuttavia. Esimerkiksi laki kuntouttavasta työtoiminnasta sääntönä on hyödyllinen kuntouttavan työtoiminnan toimivuuden kannalta, mutta toisaalta se aiheuttaa haasteita, kun laki velvoittaa ehdot täyttävät asiakkaat osallistumaan kuntouttavaan työtoimintaan. Tällöin asiakkaiden motivaatio on alhaalla ja kuntouttavassa työtoiminnassa joudutaan käyttämään paljon aikaa motivaation nostamiseksi. Toiseksi Arvi-järjestelmä

on toimintajärjestelmän kannalta hyödyllinen, koska se mahdollistaa asiakkaiden tilanteen seuraamisen ja tiedon jakamisen työntekijöiden kesken. Toisaalta Arvi-järjestelmä sitoo työntekijöitä ja vähentää hyödyllisiä tapaamisia työntekijöiden välillä.

Toisen asteen ristiriita esiintyy toimintajärjestelmässä välineiden ja työnjaon välillä sekä kohteen ja välineiden välillä. Välineen muutos eli Arvi-järjestelmän lisääntyvä hyödyntäminen ja työntekijöiden sitominen siihen aiheuttaa ristiriitaa välineen ja työnjaon välille. Kun Arvi-järjestelmän käyttö lisääntyy, vastaavasti varsinkin TYP:n sosiaalialan työntekijöiden ja työvalmentajien välisessä työnjaossa tapahtuu muutos, eli tapaamiset osapuolten välillä vähenee. Kohteen muutos tai Romotken ja TYP:n tapa ymmärtää kohde eri tavalla aiheuttaa toisen asteen ristiriidan kohteen ja välineiden välille. Romotken mielestä kohteena pitäisi olla sellaiset asiakkaat, joiden tavoite on määritelty ja jotka eivät tarvitse hoitoa. Koska kohteena ovat kuitenkin myös asiakkaat, joiden tavoite on epäselvä ja tarvitsevat hoitoa, Romotken kuntouttavassa työtoiminnassa ei ole sellaisia välineitä, joilla voitaisiin vastata riittävällä tavalla tällaisten asiakkaiden tarpeisiin. Hoitoa tarvitsevat voisi lähettää esimerkiksi päihde- ja mielenterveyspalveluja tarjoavien tahojen luokse ja tavoitetta voitaisiin selvittää Romotken arviointipalvelussa.

Mielestäni kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksen ja perusolettamuksen ristiriitaisuus Romotken ja TYP:n välillä on kaikkein keskeisin ongelma ja kehittämiskohde. Ristiriitaa voidaan ratkaista lähikehityksen vyöhykkeen yleisellä kuvauksella, jolloin lähikehityksen vyöhyke rajataan alueeksi, jolla kyseisten ristiriitojen ratkaiseminen tapahtuu.

Tällöin muodostetaan nelikentät toimintajärjestelmän laadun kannalta oleellisten ulottuvuuksien avulla. Kuvatessani Romotken kuntouttavan työtoiminnan ja TYP:n välisen yhteistyön lähikehityksen vyöhykettä, käytän ulottuvuuksina yhteistyön määrää ja asiakkaiden tavoitteiden selvenemistä. Asiaa tarkastellaan kuviossa 21 seuraavalla sivulla.



Kuvio 21. Romotken kuntouttavan työtoiminnan ja TYP:n välisen yhteistyön lähikehityksen vyöhyke (mukaillen Engeström 1995, 145)

Nelikentän alueella 1. tilanne on nykyisen kaltainen. Tilanteeseen ei tule mitään muutoksia. TYP ohjaa edelleen Romotkelle paljon myös sellaisia asiakkaita, joiden tavoitteita joudutaan paljon selvittämään Romotken kuntouttavassa työtoiminnassa. Samalla työntekijät käyttävät paljon aikaansa asiakkaiden motivoimiseen.

Alueella 2. TYP ohjaa edelleen Romotkelle paljon tavoitteiden selvittämistä vaativia asiakkaita. Romotke tiivistää yhteistyötään TYP:n kanssa ja samalla hyödynnetään erilaisia yhteistyömuotoja. Nykyään tilanne on menossa tähän suuntaan, mitä osoittaa yhtenäinen nuoli nelikentässä. Romotkella pidetään kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen liittyviä yhteistyöpalavereja, jossa TYP:n sosiaalialan työntekijäkin on mukana.

Alueella 3. TYP muuttaa käytäntöjään ja ottaa enemmän vastuuta asiakkaiden tavoitteiden selvittämisestä, jolloin kuntouttavaan työtoimintaan siirtyvillä asiakkailla on nykyistä paremmin tavoite selvillä. Muutos vaatii asiakasohjauksen ja palvelutarvearvioinnin selvittämistä. Jos TYP aikoo selvittää omaa palvelutarvearviointiaan, se vaatii lisähenkilökunnan palkkaamista. Toisaalta asiakkailla voitaisiin ostaa arviointipalvelua esimerkiksi Romotkelta. Yhteistyö Romotken kuntouttavan työtoiminnan ja TYP:n välillä ei lisääntyisi.

Alueella 4. TYP selvittää esimerkiksi selventyneen palvelutarvearvioinnin kautta asiakkaiden tavoitteita ennen heidän lähettämistään Romotkelle. Tavoitteiden selvittämisessä

lisätään myös yhteistyötä Romotken kanssa. Kaikenlainen yhteistyö Romotken kuntouttavan työtoiminnan ja TYP:n välillä lisääntyy. Yhteistyössä voidaan nyt enemmän keskittyä asiakkaiden siirtymien suunnitteluun.

Nykytilanteessa ollaan tavoittelemassa aluetta 2, joka on kaikkein todennäköisin tilanne. Alue 4 on ideaalitilanne, joka vaatisi TYP:n toimintakäytäntöjen muuttamista. Nelikentässä katkoviivainen nuoli kuvaa tätä toivottua siirtymistä. Todennäköisesti asiakkaat tulevat ohjautumaan Romotkelle nykyisellä tavalla, joten tilannetta voidaan parhaiten kehittää erilaisilla uusilla yhteistyömuodoilla. Yhteistyössä voidaan harjoittaa esimerkiksi ongelmalähtöistä tiimityöskentelyä, jolloin eri ongelma-alueita pohditaan yhdessä yksilövalmentajien, työvalmentajien ja TYP:n sosiaalialan työntekijöiden kanssa. Olennaista olisi saada eri palveluntarjoajat ulos ”koloistaan” yhteistyön piiriin, jolloin palveluntarjoajat olisivat paremmin integroituneita toisiinsa. Asiakkaita ohjattaessa Romotkelle pitäisi antaa Romotken kuntouttavan työtoiminnan yksilö- ja työvalmentajille mahdollisuus sanoa mielipiteensä. Tärkeää olisi saada myös työvalmentajien ääni enemmän kuuluviin. Työvalmentajien näkökulma asiakkaasta pitäisi saada selville, ennen kuin TYP tekee päätöksiä asiakkaan jatkosta. TYP ja Romotke eivät pelkästään yhdessä kykene ratkaisemaan asioita, vaan valtiovallan ja kaupungin pitäisi mahdollistaa toiminta tarjoamalla lisärahoitusta ja uudenlaisia rakenteita.

Olennaista olisi myös, että asiakkaat ymmärrettäisiin jatkossa kohteen lisäksi tekijänä. Tällöin asiakkaat otettaisiin mukaan suunnittelemaan kuntouttavaa työtoimintaa esimerkiksi kehittäjäasiakkaina tai asiakasraadin jäseninä. (vrt. Luhtasela 2009, 127. ) Asiakkaille pitäisi antaa myös enemmän palautetta edistymisestään sekä antaa mahdollisuus itsearviointiin ja palautteen antoon. Lisäksi asiakkaiden näkökulmasta TYP:n roolia pitäisi korostaa enemmän välineenä kuin sääntönä. Asiakkaille TYP edustaa nykyään enemmän kontrolloijaa kuin palvelijaa ja yhteistyötahoa. Tilannetta voidaan muuttaa niin, että asiakkaille perustellaan paremmin miksi kuntouttava työtoiminta on heidän kannaltaan hyvä paikka, jolloin asiakkaat tiedostaisivat tilanteensa selkeämmin. Tärkeää olisi myös häivyttää asiakkaiden sanktion pelkoa, jotta he uskaltaisivat avoimemmin ja rohkeammin ilmaista ajatuksensa.

## 5 POHDINTA

Tutkimustehtäväni oli selvittää miten eri tahot arvioivat kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia ja prosessia ja mitä kehittämiskohteita arvioinnin kautta tulee esille. Lähestyin ongelmaa refleksiivisen arviointitutkimuksen mallin kautta kokonaisvaltaisella tavalla. Toiminnan vaikutusten lisäksi kuvasin myös itse toimintaa, jolloin kiinnitin huomiota arvioijien tulkintoihin kuntouttavan työtoiminnan prosessista. Tulkintojen arviointi ja reflektointi johtivat kehittämisehdotuksiin. Opinnäytetyössäni yhdistyi siis tietäminen, ymmärtäminen ja tekeminen.

Pyrkimyksenäni oli selvittää haastateltavien subjektiivisia kokemuksia kuntouttavasta työtoiminnasta, joten käytin tiedon hankinnan strategiana laadulliseen tutkimukseen kuuluvaa tapaustutkimusta. Tavoitteenani oli lähestyä tutkimaani kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, jolloin mittausvälineiden sijaan suosin haastatteluja ja omia havaintoja. Aineistoni keräsin teema-haastattelujen avulla. Valitsin kohteen tarkasteluun triangulatiivisen eli moninäkökulmaisen tutkimusasetelman, koska en opinnäytetyössäni etsinyt objektiivista totuutta. Hyödynsin monen eri arvioijan näkemyksiä, koska todellisuksia on yhtä monta kuin on tarkastelijoitakin. Opinnäytetyössäni käytin lähestymistapana toimintatutkimusta, koska sen avulla kykenin tuottamaan tietoa käytännön kehittämiseksi. Oleellista siis oli pyrkiä siihen, että opinnäytetyöni saisi aikaan vaikutuksia tutkimuskohteessaan. Tutkimusmenetelmänä tai – metodina hyödynsin monitahoarviointia, jonka avulla analysoin tutkimusaineistoni ja samalla tuotin laaja-alaista havaintoa tutkimuskohteesta. Monitahoarviointi auttoi minua omaksumaan tutkimuskohteesta laaja-alaisen näkökulman. Yksilövalmentajan näkökulma kuntouttavasta työtoiminnasta on yhtä lailla totta kuin työvalmentajan, sosiaalialan työntekijän tai asiakkaankin.

Vaikutusten arvioinnissa ei tullut mitään erityisen uutta esille. Opinnäytetyön tulokset vahvistivat aiempia tutkimuksia. Mielenkiintoista oli kuitenkin nähdä, miten eri arvioijat tarkastelevat samaa asiakasta eri tavalla. Tämä todistaa sen, että arvioitaessa asiakkaan edistymistä, kannattaa huomioida mahdollisimman monen eri arvioijan mielipide. Muuten arvioista saattaa tulla liian yksipuolisia ja oleellinen tieto voi jäädä vaikuttamatta. Toiminnan tarkoitukseen ja perusolettamukseen liittyvässä arvioinnissa minut yllätti arvioijien hieman erilaiset näkemykset. On vaikeaa kehittää yhteistyössä toimintaa, jos toiminnan perustarkoitus ei ole kaikille aivan sama. Prosessiin liittyvässä arvioinnissa auttoi tarkasteltavan kohteen jakaminen eri arviointialueisiin, jolloin kuntouttavaan työtoimintaan liittyviä kehittämiskohteita oli helpompi tuoda esille. Kuntouttavaan työtoi-

mintaan liittyvistä näkökulmaeroista huolimatta, niin jokainen työntekijä pyrkii työssään toimimaan asiakkaiden edun mukaisesti. Kaikki työntekijät ovat aidosti huolissaan asiakkaidensa elämästä, vaikka erityisesti TYP:n sosiaalialan työntekijät ovat vastuussa valtiovallan säätämien velvoittavien lakien toimeenpanosta ja valvonnasta.

Yleensä on tarkoitus arvioida opinnäytetyön luotettavuutta validiteetin ja reliabiliteetin käsitteillä. Tällöin arvioidaan sitä, sopiiko tutkimusmenetelmä sen ilmiön tutkimiseen, jota sillä on tarkoitus tutkia sekä antaako tutkimus saman tuloksen, jos se toistetaan. Toimintatutkimuksessa luotettavuutta on hankala arvioida, koska sosiaalinen todellisuus rakentuu erilaisten tulkintojen kautta. Tällöin on vaikea määrittää pysyvää totuutta. Toimintatutkimuksessa ei ole myöskään pyrkimyksenä saavuttaa sama tulos toistamalla tutkimus, vaan muutokset ovat mieluummin toivottavia. Totuus on jatkuvaa neuvottelua, keskustelua ja dialogia, jolloin se ei ole koskaan valmis. Validiteetin sijasta käytän validointia, jolloin ymmärrys maailmasta muotoutuu vähitellen. Validointiin liittyy viisi periaatetta opinnäytetyön arvioimiseksi: historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus. (Heikkinen & Syrjälä 2006, 147–149.)

Toimintatutkimuksessa on oleellista aina tunnistaa tietyt historialliset ehdot. Opinnäytetyössäni olen kuvannut tutkimuskohteeni Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntouttavan työtoiminnan toiminnallisia ja historiallisia lähtökohtia. Toiminnan uudistaminen pohjautuu aina aikaisempiin valintoihin ja omaksuttuun toimintakulttuuriin. Opinnäytetyöni kautta rakennan kuitenkin oman tulkintani kuntouttavan työtoiminnan kertomuksiin. Toimintatutkimuksen tekijänä en opinnäytetyössäni esitä lopullista ratkaisua lopettamalla toimintatutkimuksen spiraalin, vaan annan mahdollisuuden edetä uuteen vaiheeseen ja samalla jatkaa työstäni eteenpäin. (ks. Heikkinen & Syrjälä 2006, 149–151.)

Tärkeää on myös reflektoida omaa rooliaan ja suhdettaan tutkimuskohteeseensa. Olen opinnäytetyössäni maininnut toimineeni kaksi kuukautta harjoittelijana tutkimuskohteessani Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön kuntouttavassa työtoiminnassa. Tätä aiemmin olin ollut harjoittelijana Meri-Lapin työhönvalmennussäätiössä. Minulla oli siis opinnäytetyöprosessiin ryhtyessäni käytännön kokemus ja näkemys kuntouttavasta työtoiminnasta. En siis voinut kirjoittaa opinnäytetyötäni täysin ulkopuolisena tarkkailijana. Oleellista on esittää itselleen eettisen kysymyksen siitä, miten tutkia kriittisesti ja luotettavasti prosessia, jota itse on mukana osaltaan rakentamassa tai jossa on muuten vahvasti osallisena (ks. Pohjola 2007, 23). Olenko siis omaksunut tietyt tavat kuntouttavassa työtoiminnassa itsestään selvinä, jolloin en kykene niitä kyseenalaistamaan? Har-



joittelusta Romotkella on kulunut jo kaksi vuotta, joten olen saanut enemmän etäisyyttä asioihin. Vaikka totuuteen pyrkiminen on olennainen periaate opinnäytetyötä tehdessä, tekijänä tarjoan kuitenkin vain oman tulkinnan. Arvioidessani ja reflektoidessani kuntouttavaa työtoimintaa on tarkoitukseni ollut antaa ymmärrystä ja ideoita uusille hankkeille ja tutkimuksille. (ks. Heikkinen & Syrjälä 2006, 152–154.)

Olen huomionut opinnäytetyössäni dialektisuusperiaatteen hyödyntämällä monitahoarviointia. Olen halunnut opinnäytetyössäni antaa tilaa ja mahdollisuuden erilaisille äänille ja tulkinnoille. Yhden näkökulman sijasta opinnäytetyössäni on käytetty useaa eri näkökulmaa. Tällöin arvioijat ikään kuin keskustelevat toistensa kanssa. Moninäkökulmainen tarkastelu mahdollistaa ristiriitojen esiintuomisen. (ks. Heikkinen & Syrjälä 2006, 154–155.)

Toimivuusperiaatteen olen opinnäytetyössäni huomionut kuvaamalla Romotken kuntouttavan työtoiminnan vahvuudet ja heikkoudet tai kehittämistä vaativat asiat. Tehdessäni toimintatutkimuksen olen tavoitellut käytännön vaikutuksia. Opinnäytetyötä arvioitaessa olennaista on huomioda pragmatismille ominainen ideoiden toimivuus ja hyödyllisyys. Opinnäytetyö antaa käyttökelpoista tietoa varsinkin yhteistyön ja asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksien kannalta. Kuntouttavan työtoiminnan parissa toimijoille opinnäytetyö antaa mahdollisuuden tarkastella omaa toimintaansa. Opinnäytetyö ei tarjoa valmiita kehittämismalleja. (ks. Heikkinen & Syrjälä 2006, 155–158.) Opinnäytetyön tulokset ovat toimivia ja hyödyllisiä monen eri tahon näkökulmasta, jolloin tarkoituksena ei ole legitimoida johdon näkemyksiä. Oleellista on siis huomioda keitä opinnäytetyössä palvellaan ja keitä sen tulokset hyödyttävät. (ks. Pohjola 2007, 23,28.) Opinnäytetyölläni haluan tarjota hyötyä niin toimintaa kehittäväälle johdolle, asiakkaiden parissa toimiville yksilö- ja työvalmentajille, keskeiselle yhteistyötaholle työvoiman palvelukeskukselle ja asiakkaille. Varsinkin asiakkaille opinnäytetyö antaa mahdollisuuden valtaistumiseen, jolloin kykenee tiedostamaan paremmin oman tilanteensa. Tärkeätä olisi siis asiakkaissa herättää tietoista ja itsekriittistä ajattelua. Aito tiedostaminen voi havahduttaa asiakkaat vallitsevasta todellisuudesta, jolloin tilanteen ymmärtäminen vapauttaa rajoittavista uskomuksista ja johtaa toimimaan oman elämäntilanteensa parantamisen puolesta. (ks. Freire 2005, 25–26.)

Sosiaalialan opinnäytetyössä ei voi välttyä eettiseltä pohdinnalta. Opinnäytetyötä tehdessäni olen joutunut koko ajan pohtimaan, miten työ vaikuttaa tutkittavina oleviin henkilöihin. Mukana olevien ihmisten oikeudet ja kunnioittaminen on ollut ehdottomana eettisenä lähtökohtana kaikissa opinnäytetyöhön sisältyvissä valinnoissani. Opinnäyte-

työssäni olen pyrkinyt huomioimaan haastateltavien esiintymisen anonyymeina. En ole esimerkiksi kirjoittanut asiakkaiden tietoja aivan tarkasti, jottei heitä tunnistettaisi tekstistä. Tuodessani haastateltavien näkemyksiä esille, olen myös joutunut ottamaan huomioon, ettei näkemyksien esilletuomisesta koituisi kenellekään mitään haittaa. Jo aineistoa kerätessäni olen joutunut kiinnittämään huomiota siihen, ettei tutkimuksellinen väliintulo jäisi mitenkään vaikealla tavalla hautumaan ihmisten ajatuksiin (ks. Pohjola 2007, 23). Opinnäytetyössäni en ole tyytynyt vain kuvaamaan heikossa työmarkkina-asetmassa olevien ihmisten tilannetta kuntouttavassa työtoiminnassa vaan olen myös ottanut kantaa tilanteen parantamisen vaihtoehtoihin (ks. Pohjola 2007, 29).

Olen tuonut opinnäytetyössäni esille mahdollisimman paljon haastattelijoiden näkemyksiä ja tunteita, jolloin on mahdollista havahduttaa lukijan ajattelemaan ja tuntemaan asioita uudella tavalla. Tarkoitus on ollut myös herättää lukijan omia kokemuksia, jolloin on mahdollista eläytyä tarinan vietäväksi.

Opinnäytetyöni aihe oli hyvin haastava, joten opinnäytetyöprosessi venähti aiottua pidemmäksi. Helpommankin tien olisin voinut valita, mutta silloin en olisi voinut haastaa itseäni niin kuin nyt. Mielestäni on oleellista, että opinnäytetyöllä on jokin muukin merkitys kuin pikainen valmistuminen. Koska olin saanut opinnäytetyön aiheen toimeksiantona, halusin tuottaa sellaista tietoa, jota voitaisiin toiminnan kehittämisessä mahdollisesti jatkossa hyödyntää. Yhdistämällä vaikutusten ja prosessin arvioimisen sekä kehittämisen yhteen opinnäytetyöhön jouduin käsittelemään aihetta ehkä liiankin laajalaisesti. Jälkeenpäin olen miettinyt, olisiko aiheen rajaaminen ollut kuitenkin aiheellista. Jos olisin rajannut aiheen pelkkään kuntouttavan työtoiminnan vaikutusten arviointiin, en olisi pystynyt ymmärtämään tekijöitä vaikutusten takana.

Mielestäni opinnäytetyössäni olisi paljon ainesta jatkotutkimuksiin. Esimerkiksi asiakkaiden vaikutusmahdollisuuksia kuntouttavassa työtoiminnassa voisi tutkia lisää. Toivottavasti tämä opinnäytetyö ei ollut päätepiste vaan lähtölaukaus uusille tutkimuksille.

## LÄHTEET

- Ala-Kauhahuoma, Mika & Keskitalo, Elsa & Lindqvist, Tuija & Parpo, Antti 2004. Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta – lain sisältö ja vaikuttavuus. Stakes-tutkimuksia 141. Helsinki: Stakes.
- Ala-Kauhahuoma, Mika 2005. Keppiä ja porkkanaa. Voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin. Yhteiskuntapolitiikka 70, 2005:1.
- Dean, Hartley 2003. Re-conceptualising welfare-to-work for people with multiple problems and needs. Jnl. Soc. Pol. 32, 3, 441–459.
- Denzin, Norman K. 1978. The Research Act. A Theoretical Introduction to Sociological Methods. Second Edition. McGraw-Hill Inc., New York.
- Eduro-säätiö 2014. Eduro-säätiön Internet-sivut. Hakupäivä 25.2.2014.  
<<http://www.eduro.fi/fi/>>.
- Engeström, Yrjö 1995. Kehittävä työntutkimus. Hallinnon kehittämiskeskus, Helsinki.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Osuuskunta vastapaino, Tampere.
- ESR-Projektihakemus 2010. Euroopan sosiaalirahaston osittain rahoittamat projektit. Ohjelmakausi 2007-2013.
- Freire, Paolo 2005. Sorrettujen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Harmanen, Riitta 2011. Toimitusjohtaja, Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö. Työhönkuntoutus osana työpajatoimintaa. Lapin Työpajapäivät 15.11.2011.
- Harmanen, Riitta 2012. Toimitusjohtaja, Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö. Luentotilaisuus Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiöllä.
- Heikkinen, Hannu L. T. 2006. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, Helsinki. 16–38.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Kontinen, Tiina & Häkkinen, Päivi 2006. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, Helsinki. 39–76.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Kiilakoski, Tomi 2006. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, Helsinki. 78–93.
- Heikkinen, Hannu L.T. & Syrjälä, Leena 2006. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, Helsinki. 144–162.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Huttunen, Rauno & Kakkori, Leena & Tynjälä, Päivi 2006. Totuuden ongelma. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, Helsinki. 163–183.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula, 2007. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani & Gould, Raija & Järvikoski, Aila & Jarvisalo, Jorma 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Jarvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (toim.). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000–tutkimuksen tuloksia. Helsinki.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2001. Johdanto. Teoksessa Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina & Nouko-Juvonen, Susanna (toim.). Monia teitä kuntoutuksen arviointiin. Tutkimuksia 69/2001. Kuntoutussäätiö, Helsinki. 1–9.

- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2011. Kuntoutuksen perusteet. WSOYpro Oy Helsinki.
- Kallio, Olavi & Meklin, Pentti & Tammi, Jari 2008. Kuntouttavan työtoiminnan taloudelliset vaikutukset kunnille vuonna 2006. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 4/2008. Edita Publishing Oy.
- Karjalainen, Jarno (toim.) 2011. Askelia kohti työelämää. ASKEL-hankkeen kokemukset ja toimenpide-ehdotukset. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Karjalainen, Jarno & Karjalainen, Vappu 2010. Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Raportti 38/2010. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.
- Karjalainen, Vappu & Karjalainen, Jarno 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. Raportti 46/2011. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.
- Kotiranta, Tuija 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 335. Jyväskylän yliopisto.
- Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2013. Sosiaaliportti. Hakupäivä 29.1.2013. <<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/>>
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.
- Luhtasela, Leena 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Licensiaatintyö, Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Pasuri, Auvo 2008. Rovaniemen työvoiman palvelukeskuksen malli. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Saikku, Peppi & Pasuri, Auvo & Seppälä, Anja (toim.). Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakes) raportteja 20/2008. Helsinki.
- Patton, Michael Quinn 1997. Utilization-focused evaluation. The new century text. Sage, Thousand Oaks.
- Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy 2011. Tuloksellisuustarkastuskertomus 229/2011. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 7/2011. Helsinki.
- Pohjola, Anneli 2007. Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Rauhala, Lauri 2005. Ihmiskäsitys ihmistyössä. Yliopistopaino, Helsinki.
- Romotke 2012. Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön Internet-sivut. Hakupäivä 25.3.2012. <<http://www.romotke.fi/index.php/romotke>>.
- Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö 2013. Laadukkaiden ohjaus- ja kuntoutuspalveluiden edelläkävijä. Hakupäivä 18.2.2014. <<http://www.rovaniemi.fi/loader.aspx?id=b87ee119-b2d5-4d0e-a3be>>.
- Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiön strategia 2012–2016.
- Rovaniemi: Monitoimikeskus-säätiö muuttaa nimensä Eduro-säätiöksi 2014. Lapin Kansa 21.1.2014. Hakupäivä 25.2.2014. <<http://www.lapinkansa.fi/Lappi/1194868678054/artikkeli/rovaniemi+monitoimikeskus-saatio+muuttaa+nimensa+eduro-saatioksi.html>>.
- Saari, Erkki 2007. Mitä – pitääkö tutkijan olla myös käytännön toimija? Teoksessa Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Saikku, Peppi & Karjalainen, Vappu 2008. Kunta työvoiman palvelukeskuksen toimija-osapuolena. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Saikku, Peppi & Pasuri, Auvo & Seppälä, Anja (toim.). Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Stakesin raportteja 20. Helsinki.

- Siebert, Richard J. & Ward, Tony & Levack, William M. M. & McPherson, Kathryn M. 2007. A Good Lives Model of clinical and community rehabilitation. *Disability and Rehabilitation*, October – November 2007; 29(20 – 21): 1604 – 1615.
- Suikkanen, Asko & Lindh, Jari 2001. Kuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnista ja kohti kehittävää arviointia. Teoksessa Järviskoski, Aila & Härkäpää, Kristiina & Nouko-Juvonen, Susanna (toim.). *Monia teitä kuntoutuksen arviointiin*. Tutkimuksia 69/2001. Kuntoutussäätiö, Helsinki. 11–27.
- Tammelin, Mia 2010. Kokemuksia sosiaalipalveluista. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasfoorumi Keski-Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia 2011. Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi 2011. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:4.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Työllisyyskatsaus.
- Uusitalo, Hannu (2001) *Tiede, tutkimus ja tutkielma*. Johdatus tutkielman maailmaan. WS Bookwell Oy, Juva.
- Vartiainen, Pirkko 2001. Intressiryhmät evaluointiprosessissa, Metodologista pohdintaa monitahoarvioinnin avulla. *Hallinnon Tutkimus*, Vol. 20, No 1: 30–40.
- Vartiainen, Pirkko 2007. Monitahoarvioinnin periaatteet ja prosessit. Teoksessa Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.) *Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki. 152–172.
- Vartiainen, Pirkko & Ollila, Seija & Kentala, Jukka 2008. Sähköinen asiointi ja puhelinpalvelu Vaasan suun terveydenhuollossa. Arviointi projektin toiminnasta ja vaikutuksista. Sitra.
- Viinamäki Leena 2007. Triangulatiivisen tutkimusasetelman soveltamismahdollisuudet. Teoksessa Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.) *Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki. 173–197.
- Virtanen, Petri 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Edita Prima Oy, Helsinki
- Weiss, Carol H. 1998. Have we learned anything about the use on evaluation? *American Journal of Evaluation*. Winter 98. Vol. 19. Issue 1. 21–33.
- Ylipaavalniemi, Pasi & Sariola, Leena & Marniemi, Janne. & Pekkala, Terho 2005. *Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet*. Helsinki: Vates.säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

## HAASTATTELUT

Asiakas 1. Haastattelu 6.5.2012.  
Asiakas 2. Haastattelu 2.5.2012.  
Asiakas 3. Haastattelu 30.5.2012.  
Sosiaalialan työntekijä. Haastattelu 6.6.2013.  
Työvalmentaja 1. Haastattelu 12.9.2012.  
Työvalmentaja 2. Haastattelu 17.9.2012.  
Yksilövalmentaja. Haastattelu 19.6.2012.

## LIITTEET

- Liite 1. Haastattelun teemat (asiakas)
- Liite 2. Haastattelun teemat (yksilövalmentaja)
- Liite 3. Haastattelun teemat (työvalmentaja)
- Liite 4. Haastattelun teemat (sosiaalialan työntekijä)
- Liite 5. SWOT -koonti Asiakas 1, haastattelu 6.5.2012
- Liite 6. SWOT -koonti Asiakas 2, haastattelu 2.5.2012
- Liite 7. SWOT -koonti Asiakas 3, haastattelu 30.5.2012
- Liite 8. SWOT -koonti Yksilövalmentaja, haastattelu 19.6.2012
- Liite 9. SWOT -koonti Työvalmentaja 1, haastattelu 12.9.2013
- Liite 10. SWOT -koonti Työvalmentaja 2, haastattelu 17.9.2012
- Liite 11. SWOT- koonti Sosiaalialan työntekijä, haastattelu 6.6.2013
- Liite 12. Haastattelu- ja aineistonkeruulupa, Rovaniemen kaupunki
- Liite 13. Hankesopimus, Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö ja Lapin ammatti-  
korkeakoulu

## **HAASTATTELUN TEEMAT (ASIAKAS)**

### **Kuntouttava työtoiminta**

#### **1. Tausta**

- Koulutus- ja työhistoria
- Miksi olet kuntouttavassa työtoiminnassa?
- Mitä kautta olet tullut kuntouttavaan työtoimintaan?
- Elämäntilanne ennen kuntouttavan työtoiminnan aloittamista?

#### **2. Tavoitteet ja odotukset kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan**

#### **3. Kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset (ennen-nyt)**

- Arjenhallinta
  - o päivärytmi
  - o asuminen
- Motivaatio
- Sosiaaliset taidot
- Toimintakyky
  - o terveys
  - o liikunta
- Työskentelytaidot
  - o ohjauksen tarve

#### **4. Kuntouttavan työtoiminnan prosessin arviointi**

- Kuntouttavan työtoiminnan ohjaus
  - o yhteistyö yksilövalmentajien kanssa
  - o yhteistyö työvalmentajien kanssa
- Verkostoyhteistyö
  - o esim. TYP
- Käytettävät menetelmät
  - o esim. ryhmäohjaus, yhteinen keskustelu työ- ja yksilövalmentajan kanssa
- Työtehtävät
  - o työtehtävien soveltuvuus
  - o työtehtävien riittävyys ja laadukkuus
- Työtilat ja -välineet



**5. Vaikutusmahdollisuuksien arviointi**

- Mahdollisuus tulla kuulluksi
  - vaikutusmahdollisuudet tavoitteen asetteluun
  - mahdollisuus valita työtehtäviä
  - keinot kertoa omasta tilanteestaan
  - mahdollisuus palautteen antoon

**6. Mielipiteet ja kehittämisideat**

- Kuntouttavan työtoiminnan hyödyt
- Mikä toimii ja ei toimi?
- Miten kuntouttavaa työtoimintaa voitaisiin kehittää?

**7. Tulevaisuus**

- Tavoitteet/suunnitelmat kuntouttavan työtoiminnan jälkeen
  - työ- tai koulutuspaikka
  - muut suunnitelmat

## **HAASTATTELUN TEEMAT (YKSILÖVALMENTAJA)**

### **Kuntouttava työtoiminta**

#### **1. Tausta**

- Mitkä ovat yksilövalmentajan tehtävät?
- Mikä on kuntouttavan työtoiminnan tarkoitus?
- Minkälaiset asiakkaat tarvitsevat kuntouttavaa työtoimintaa?
- Millainen on asiakkaiden elämäntilanne kuntouttavan työtoiminnan alussa?

#### **2. Tavoitteet ja odotukset kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan**

- Minkälaiset tavoitteet ohjaavat toimintaa?
- Mitä odotuksia asiakkailla on kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan?
- Mitä odotuksia yksilövalmentajalla on kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan?
- Miten asiakkaiden tavoitteet muotoutuvat?

#### **3. Kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset (ennen-nyt)**

- Miten kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia arvioidaan ja seurataan?
  - o miten kriteerien muodostamista perustellaan?
- **Kriteerien arviointi:**
  - Arjenhallinta
    - o päivärytmi
    - o asuminen
  - Motivaatio
  - Sosiaaliset taidot
  - Toimintakyky
    - o terveys
    - o liikunta
  - Työskentelytaidot
    - o ohjauksen tarve

#### **4. Kuntouttavan työtoiminnan prosessin arviointi**

- Kuntouttavan työtoiminnan ohjaus
  - o yhteistyö asiakkaiden kanssa
  - o yhteistyö työvalmentajien kanssa
  - o yhteistyö esimiesten kanssa

## Liite 2

2(2)

- Verkostoyhteistyö
  - o esim. TYP
- Käytettävät menetelmät
  - o esim. ryhmäohjaus, yhteinen keskustelu työ- ja yksilövalmentajan kanssa
- Työtehtävät
  - o miten työtehtävät valikoituvat asiakkaille?
  - o työtehtävien soveltuvuus
  - o työtehtävien riittävyys ja laadukkuus
- Työtilat ja -välineet

**5. Vaikutusmahdollisuuksien arviointi**

- Mahdollisuus tulla kuulluksi
  - o vaikutusmahdollisuudet tavoitteen asetteluun
  - o mahdollisuus valita työtehtäviä
  - o keinot kertoa omasta tilanteestaan
  - o mahdollisuus palautteen antoon
  - o saako asiakas palautetta omasta edistymisestään?
    - neuvotellaanko asiakkaan kanssa kehittämiskohteista?
    - kuinka usein ja missä vaiheessa keskustellaan?
  - o miten asiakkaan omaa arviointia voitaisiin kehittää?

**6. Mielipiteet ja kehittämisideat**

- Kuntouttavan työtoiminnan hyödyt
- Mikä toimii ja ei toimi?
- Miten kuntouttavaa työtoimintaa voitaisiin kehittää?
  - o yhteistyö TYP:n kanssa
  - o asiakasryhmien valintaan vaikuttaminen

**7. Tulevaisuus**

- Miten näet asiakkaiden tulevaisuuden?
- Miten tavoitteiden/suunnitelmien teossa autetaan asiakkaita kuntouttavan työtoiminnan jälkeiseen elämään?
  - o työ- tai koulutuspaikka
  - o muut suunnitelmat
- Onko asiakkailla kuntouttavan työtoiminnan aikana mahdollisuus tutustua Ro-motken ulkopuoliseen koulutus- ja työmahdollisuuksiin?
- Miten näet kuntouttavan työtoiminnan tulevaisuuden?

## **HAASTATTELUN TEEMAT (TYÖVALMENTAJA)**

### **Kuntouttava työtoiminta**

#### **1. Tausta**

- Mitkä ovat työvalmentajan tehtävät?
- Mikä on kuntouttavan työtoiminnan tarkoitus?
- Minkälaiset asiakkaat tarvitsevat kuntouttavaa työtoimintaa?
- Millainen on asiakkaiden elämäntilanne kuntouttavan työtoiminnan alussa?

#### **2. Tavoitteet ja odotukset kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan**

- Minkälaiset tavoitteet ohjaavat toimintaa?
- Mitä odotuksia asiakkailla on kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan?
- Mitä odotuksia työvalmentajalla on kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan?

#### **3. Kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset (ennen-nyt)**

- Miten kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia arvioidaan ja seurataan?
  - o miten kriteerien muodostamista perustellaan?

- **Kriteerien arviointi:**

- Arjenhallinta
  - o päivärytmi
  - o asuminen
- Motivaatio
- Sosiaaliset taidot
- Toimintakyky
  - o terveys
  - o liikunta
- Työskentelytaidot
  - o ohjauksen tarve

#### **4. Kuntouttavan työtoiminnan prosessin arviointi**

- Kuntouttavan työtoiminnan ohjaus
  - o yhteistyö asiakkaiden kanssa
  - o yhteistyö yksilövalmentajien kanssa
  - o yhteistyö esimiesten kanssa

- Verkostoyhteistyö
  - o esim. TYP
- Käytettävät menetelmät
  - o esim. ryhmäohjaus, yhteinen keskustelu asiakkaan ja yksilövalmentajan kanssa
- Työtehtävät
  - o miten työtehtävät valikoituvat asiakkaille?
  - o työtehtävien soveltuvuus
  - o työtehtävien riittävyys ja laadukkuus
- Työtilat ja -välineet

### **5. Vaikutusmahdollisuuksien arviointi**

- Mahdollisuus tulla kuulluksi
  - o vaikutusmahdollisuudet tavoitteen asetteluun
  - o mahdollisuus valita työtehtäviä
  - o keinot kertoa omasta tilanteestaan
  - o mahdollisuus palautteen antoon
  - o saako asiakas palautetta omasta edistymisestään?
    - neuvotellaanko asiakkaan kanssa kehittämiskohteista?
    - kuinka usein ja missä vaiheessa keskustellaan?
  - o miten asiakkaan omaa arviointia voitaisiin kehittää?

### **6. Mielipiteet ja kehittämisideat**

- Kuntouttavan työtoiminnan hyödyt
- Mikä toimii ja ei toimi?
- Miten kuntouttavaa työtoimintaa voitaisiin kehittää?

### **7. Tulevaisuus**

- Miten näet asiakkaiden tulevaisuuden?
- Miten tavoitteiden/suunnitelmien teossa autetaan asiakkaita kuntouttavan työtoiminnan jälkeiseen elämään?
  - o työ- tai koulutuspaikka
  - o muut suunnitelmat
- Onko asiakkailla kuntouttavan työtoiminnan aikana mahdollisuus tutustua Romotken ulkopuoliseen koulutus- ja työmahdollisuuksiin?
- Miten näet kuntouttavan työtoiminnan tulevaisuuden?

## **HAASTATTELUN TEEMAT (SOSIAALIALAN TYÖNTEKIJÄ)**

### **Kuntouttava työtoiminta**

#### **1. Tausta**

- Mitkä ovat TYP:n ja sosiaalialan työntekijän tehtävät kuntouttavassa työtoiminnassa?
- Mikä on kuntouttavan työtoiminnan tarkoitus?
- Minkälaiset asiakkaat tarvitsevat kuntouttavaa työtoimintaa?
- Millainen on asiakkaiden elämäntilanne kuntouttavan työtoiminnan alussa?

#### **2. Tavoitteet ja odotukset kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan**

- Minkälaiset tavoitteet ohjaavat toimintaa?
- Mitä odotuksia asiakkailla on kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan?
- Mitä odotuksia TYP:llä on kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan?
- Miten asiakkaiden tavoitteet muotoutuvat?

#### **3. Kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset asiakkaisiin (ennen-nyt)**

- Arjenhallinta
  - o päivärytmi
  - o asuminen
- Motivaatio
- Sosiaaliset taidot
- Toimintakyky
  - o terveys
  - o liikunta
- Työskentelytaidot
  - o ohjauksen tarve

#### **4. Kuntouttavan työtoiminnan prosessin arviointi**

- Kuntouttavan työtoiminnan ohjaus
  - o yhteistyö asiakkaiden kanssa
  - o yhteistyö yksilövalmentajien kanssa
  - o yhteistyö työvalmentajien kanssa
- Käytettävät menetelmät
  - o esim. ryhmäohjaus, yhteinen keskustelu työ- ja yksilövalmentajan kanssa

- Työtehtävät
  - o miten työtehtävät valikoituvat asiakkaille?
  - o työtehtävien soveltuvuus
  - o työtehtävien riittävyys ja laadukkuus
- Työtilat ja -välineet

## **5. Vaikutusmahdollisuuksien arviointi**

- Mahdollisuus tulla kuulluksi
  - o vaikutusmahdollisuudet tavoitteen asetteluun
  - o mahdollisuus valita työtehtäviä
  - o keinot kertoa omasta tilanteestaan
  - o mahdollisuus palautteen antoon
  - o saako asiakas palautetta omasta edistymisestään?
    - neuvotellaanko asiakkaan kanssa kehittämiskohteista?
    - kuinka usein ja missä vaiheessa keskustellaan?
  - o miten asiakkaan omaa arviointia voitaisiin kehittää?

## **6. Mielipiteet ja kehittämisideat**

- Kuntouttavan työtoiminnan hyödyt
- Mikä toimii ja ei toimi?
- Miten kuntouttavaa työtoimintaa voitaisiin kehittää?

## **7. Tulevaisuus**

- Miten näet asiakkaiden tulevaisuuden?
- Miten tavoitteiden/suunnitelmien teossa autetaan asiakkaita kuntouttavan työtoiminnan jälkeiseen elämään?
  - o työ- tai koulutuspaikka
  - o muut suunnitelmat
- Onko asiakkailla kuntouttavan työtoiminnan aikana mahdollisuus tutustua Ro-motken ulkopuoliseen koulutus- ja työmahdollisuuksiin?
- Miten näet kuntouttavan työtoiminnan tulevaisuuden?

## Liite 5

SWOT-KOONTI: ASIAKAS 1	
KUTY:N VAHVUUDET	KUTY:N HEIKKOUEDET
<p>Oikea toimenpide kauan työttömänä olleille</p> <p>Aamu- ja päivävetelehtiminen jäänyt pois</p> <p>Ilmainen ruokailu (ei enää)</p> <p>9€ auttaa laskujen maksuissa</p> <p>Ei tarvitse hakea sosiaalitoimistosta toimeentulotukea</p> <p>Saanut tietoa terveyteen vaikuttavista keinoista</p> <p>Alkanut miettimään terveyden ylläpitoa</p> <p>Aktivoitunut mm. terveystarkastuksiin</p> <p>Ylläpitänyt peruskuntaa</p> <p>Yhteistyö yksilö- ja työvalmentajan kanssa sujuvaa</p> <p>Saanut itse valita pajan ja työtehtävät</p> <p>Aika kuluu nopeasti touhutessa</p> <p>Työtoiminta aktivoi henkilöitä varsinkin nuoria</p> <p>Paikka parantaa omaa osaamista ja itsetuntoa</p>	<p>Työnhakijat pakotettuja allekirjoittamaan aktivointisuunnitelma</p> <p>Ei aina ole viimesijainen työvoimapoliittinen toimenpide</p> <p>Aktiivisuuden ja tarmon väheneminen</p> <p>Ei aikaa harrastaa omia juttuja</p> <p>Ei saa elämiseen rahaa, niin kuin oikeassa työssä</p> <p>Yhteiskunnan ulkopuolella, toisen luokan kansalaisena</p> <p>Ei annettu mahdollisuutta työskennellä työpajalla itsenäisesti</p> <p>Terveysriskit mietityttää, vanhojen laitteiden pölyt ja myrkyt</p> <p>Romotke hyötyy enemmän kuin asiakas. Syntyy työpaikkoja ja tulee rahaa jokaisesta henkilöstä</p> <p>Toiminta työttömyysilastojen kaunistamista?</p> <p>Tehdään samoja töitä peruspäivärahalla + 9€ kuin palkkatyössä olevat</p> <p>Oman elämän suunnittelu kärsii tai jää junaamaan paikalleen</p> <p>Suurimmalle osalle ei oikea toimenpide</p>
KUTY:N MAHDOLLISUUDET	KUTY:N UHAT
<p>Helpon ja mukavan työn saaminen oikealla palkalla</p> <p>Välietappi oikeisiin töihin yksityisille työmarkkinoille</p> <p>Omien ideoiden kokeilu ja kehittäminen</p> <p>Tiimityöskentelyn käyttäminen projektin suunnitteluun ja sen toteuttamiseen</p>	<p>Karenssi ja siitä johtuvat taloudelliset vaikeudet</p>



## Liite 6

SWOT-KOONTI: ASIAKAS 2	
KUTY:N VAHVUUDET	KUTY:N HEIKKOUEDET
<p>Tuonut elämään rytmiä</p> <p>Työtoiminta mielenkiintoista</p> <p>9€ auttaa laskujen maksuissa, taloustilanne parantunut</p> <p>Ryhmäpäivät mieluisia</p> <p>Uusia kavereita</p> <p>Jaksaminen parantunut</p> <p>Työtilat- ja välineet ihan kunnolliset</p> <p>Saanut vaikuttaa pajan valintaan</p>	<p>TYP pakottaa osallistumaan kuty:aan</p> <p>Romotken nimen huono maine</p> <p>Ei aina tiedä tekeekö työnsä oikein ja mitä yleensäkin pitäisi tehdä</p> <p>Kysyminen työvalmentajalta vaikeaa, tietämättömyyden pelko</p> <p>Vähän yhteyttä yksilövalmentajan kanssa, palaute puutteellista</p> <p>Työvalmentaja liian kiireinen, aina menossa, palaute puutteellista</p> <p>Liian vähän omaa arviointia edistymisestä</p> <p>Kuty:aa jatketaan ilman asiakkaan mielihpidettä</p> <p>Ei ollut kolmikantakeskusteluja</p> <p>Sisäistänyt tavoitteensa heikosti</p> <p>TYP:n ohjaus ennen kuty:aa puutteellista</p> <p>Ei selkiyttänyt asioita, ihan sama kävikö vai ei</p>
KUTY:N MAHDOLLISUUDET	KUTY:N UHAT
<p>Ryhmäpäiviin enemmän motivoivaa toimintaa, kuten keilausta</p> <p>Keskusteluja ja tiedusteluja toiminnasta ja edistymisestä oltava enemmän</p>	<p>Karenssin mahdollisuus</p>

## Liite 7

SWOT-KOONTI: ASIAKAS 3	
KUTY:N VAHVUUDET	KUTY:N HEIKKOUEDET
<p>Jaksaminen parantunut Päivärytmi muuttunut normaaliksi Aamupala ja lounas (ei enää)</p> <p>Toiminta pajalla mieluista, työtehtävät vaihtelevia Vuorovaikutus lisääntynyt, saanut työka- vereita Kontakti perheenjäseniin parantunut Toimintakyky parantunut Kiinnittää liikuntaan ja ravitsemukseen enemmän huomiota Ohjaajat pajoilla päteviä, osaavat neuvoa Tullut uusia harrastuksia Itseohjautuvuus lisääntynyt Valmiudet kouluttautumiseen parantuneet Mahdollisuus valita pajansa Kolmikantakeskustelut toimivia Ryhmäpäivät parantaneet sosiaalisia taito- ja Tyytyväinen työtiloihin ja välineisiin</p>	<p>Tullut toimintaan pakotettuna Ollut liian pitkään pajalla omissa oloissaan Tärkeät asiat kuten verotukseen liittyvät jääneet liikaa taka-alalle Vaikea ottaa asioita esille</p> <p>Tapaamisia yksilövalmentajan kanssa melko harvoin TYP liian virallinen, työntekijät etäisiä Mukauduttava liiaksi TYP:n ehdotuksiin Keskustelut työvalmentajan kanssa vähäi- siä, ei tietoa omasta edistymisestään Tavoitteita ei päivitetty Palautteen anto puutteellista Yhteydet ulkopuolelle olemattomat</p>
KUTY:N MAHDOLLISUUDET	KUTY:N UHAT
<p>Enemmän yhdessä tekemistä, esim. luon- nossa Kelan kuntouttavasta mallia Mahdollisuus tutustua ulkopuoliseen työ- toimintaan Mahdollisuus antaa nimettömänä palautet- ta Asiakasraadin hyödyntäminen</p>	

SWOT-KOONTI: YKSILÖVALMENTAJA	
KUTY:N VAHVUUDET	KUTY:N HEIKKOUEDET
<p>Eri tahojen (TYP, Työvalmentajat) välisen yhteistyön toimiminen</p> <p>Asiakkailla valinnanmahdollisuus pajojen suhteen</p> <p>Yksilövalmentajat kiertävät pajoilla 1 krt/vko haastattelemassa asiakkaita</p> <p>Ongelmatilanteisiin reagoidaan nopeasti</p> <p>Asiakkaiden mieli piristyy ja toimintakyky paranee</p> <p>Asiakkaiden osalliseksi pääseminen, porukkaan kuuluminen</p> <p>Monenlaista apua ja neuvontaa saatavilla</p>	<p>Romotkelle ohjautuu sinne kuulumattomia asiakkaita</p> <p>Liikaa työ- ja toimintakyvyn selvittelyä</p> <p>Joidenkin asiakkaiden odotukset liian korkealla</p> <p>Lähtetävän tahon suunnitelman tavoitteet joskus ristiriitaisia</p> <p>Oikeiden palveluiden pariin siirtyminen estyy byrokratian takia</p> <p>Asiakkaalla ei aina tavoite selvillä Romotkelle tultaessa</p> <p>Viranomaispelon vuoksi asiakkaan palvelutarve voi olla väärä</p> <p>Työtilat olleet haastavia</p> <p>Asiakkaita paljon yksilövalmentajaa kohden</p> <p>Huonokuntoisia asiakkaita enemmän</p> <p>Asiakkaiden mahdollisuudet palautteen antoon ja arvioida edistymistään riittämättömiä</p> <p>Jatkotoimenpiteiden puutteen vuoksi asiakkaan motivaatiota ei kyetä ylläpitämään</p> <p>Asiakasohjaus ei täysin kunnossa, tulee liikaa hoitoa vaativia asiakkaita</p> <p>Eri tahot toimivat liikaa omissa koloissaan</p> <p>Asiakaskunta hyvin haastavaa, joista harva voi pyrkiä työmarkkinoille</p> <p>Ei tarpeeksi siirtymiä työ- ja koulutusmarkkinoille</p>

KUTY:N MAHDOLLISUUDET	KUTY:N UHAT
<p>Palvelutarvekartoituksen parempi hyödyntäminen</p> <p>Kehittävien työmenetelmien hyödyntäminen</p> <p>Asiakasraatitoiminnan kehittäminen</p> <p>Asiakkaan arvioinnin hyödyntäminen</p> <p>Saman asiakkaan parissa toimivien eri tahojen välinen yhteistyö</p> <p>Sisällön, tavoitteiden ja asiakasmäärien samankaltaistuminen koko maassa</p> <p>Ns. seinätön työpaja, jolloin kuty järjestettäisiin ns. oikeassa työelämässä</p> <p>Mahdollisuus olla kuty:ssa vuosia ilman siirtymiä</p> <p>Nuorille suunnattu arkipajatoiminta, joka helpottaa siirtymistä kuty:aan</p>	<p>Rahojen vähyys estää erilaisten jatkotoimenpiteiden kuten koulutuksen järjestämisen</p>

SWOT-KOONTI: TYÖVALMENTAJA 1	
KUTY:N VAHVUUDET	KUTY:N HEIKKOUEDET
<p>Asiakkaat pääsevät tavoittelemaan työ-elämää</p> <p>Vertaistuen hyödyntäminen</p> <p>Yhteistyö asiakkaiden kanssa antoisaa</p> <p>Ryhmäpäivät toimivat, asiakas saa valita</p> <p>Romotken systeemi hyvä, kehittynyt uuden toimitusjohtajan myötä</p> <p>Näkee, mihin asiakkaalla on edellytykset</p>	<p>Ilmainen ruoka ja bussiliput motivoivat asiakkaita</p> <p>Asiakkaat tulevat Romotkelle pakosta</p> <p>Romotkeen ohjaavilla työntekijöillä ei selkeää käsitystä toiminnasta, TYP:ssa vanhentuneita Romotken esitteitä</p> <p>Asiakkaat eivät perillä työvalmentajan tehtävästä, eivät ajattele työvalmentajan pystyvät vaikuttamaan asioihin</p> <p>Työvalmentajien käynti TYP:ssa vähentynyt, mielipide asiakkaasta ei välity TYP:een</p> <p>Työvalmentaja ei saa tarpeeksi tietoa</p> <p>Asiakkaita niin paljon, ettei ehdi kauaa perehtymään yhteen ihmiseen</p> <p>Asiakkaat ohjautuvat työvalmentajilta liian nopeasti pois</p> <p>Jotkut asiakkaat olettavat, että pakko olla siinä pajassa mihin laitettu</p> <p>Yhteistyö yksilövalmentajien kanssa ollut aika heikkoa, yhteyttä pidetään lähinnä vain puhelimella ja sähköpostitse</p> <p>Yksilövalmentajan, työvalmentajan ja asiakkaan välinen kolmikantakeskustelu ei toteutunut</p> <p>Asiakkaan edistymistä kartoittavien kyselyjen hyödyntämättömyys</p> <p>Aikaa tuhraantuu liikaa asiakkaiden motivointiin, eikä keskitytä varsinaiseen kuntoutustyöhön</p>
KUTY:N MAHDOLLISUUDET	KUTY:N UHAT
<p>Eri tahojen parempi linkittyminen toisiinsa</p> <p>Kerhojen, hyväntekeväisyyden ja auttamistoiminnan hyödyntäminen, jos asiakas ei pyri työelämää</p> <p>Innostusta ja motivaatiota lisäävien starttipajojen hyödyntäminen</p> <p>Uudet työtilat</p> <p>Yhteistuumin asioita kehittävä piiri</p> <p>Kuty:n säilyttäminen ja entisestään kehittäminen</p>	<p>Asiakas jää Romotkelta lähdettyään yksin</p> <p>Kehitysvammaisten siirtäminen Romotkelle</p>

## Liite 10

SWOT-KOONTI: TYÖVALMENTAJA 2	
KUTY:N VAHVUUDET	KUTY:N HEIKKOUEDET
<p>Työtä tekemällä saadaan tuloksia aikaan</p> <p>Asiakkaiden asenne- ja motiivipuolen parantuminen</p> <p>Kolmikantakeskustelujen hyödyntäminen</p> <p>Ryhmäpäivät lisänneet sosiaalisia kontakteja</p> <p>Pajoihin siirto joustavaa ja asiakasta huomioivaa</p> <p>Välineet ja työkalut kutakuinkin kunnossa</p> <p>Jos asenne kunnossa, asiakas hyötyy Romotkella olost</p>	<p>Asiakkaiden muutosvastarinta ja haluttomuus varsinkin toiminnan alussa</p> <p>Monella asiakkaalla hyvin negatiivinen kuva Romotkesta</p> <p>Työvalmentaja ei keskustele asiakkaan kanssa hänen tekemistä arvioinneista</p> <p>Resurssipulan takia yksilövalmentajat tiukilla</p> <p>TYP:ssa käynnit vähentyneet ja samalla yhteydenotto työvalmentajiin vähäistä</p> <p>Arvi-järjestelmän korostaminen keskustelujen sijasta</p> <p>Raportointi Arvi-järjestelmässä liian vähäistä</p> <p>Joskus työ liian yksitoikkoista ja toistuvaa</p> <p>Asiakkaat eivät hyödynnä omaa päiväkirjaa</p> <p>Asiakkaita, jotka väärässä toimenpiteessä</p> <p>Kuty:aa saatetaan joidenkin asiakkaiden osalta jatkaa liian helposti</p> <p>TYP saattaa reagoida asiakkaan tilanteeseen liian myöhään</p> <p>Asiakkaiden kotiutuminen Romotkelle</p>
KUTY:N MAHDOLLISUUDET	KUTY:N UHAT
<p>Sosiaalialan koulutusta lisää työvalmentajille</p> <p>Ryhmäpäivät voisivat sisältää myös motivoivaa toimintaa</p> <p>Työvalmentajien säännölliset käynnit TYP:ssa</p> <p>Siirtymien mahdollistaminen työelämäkontaktien saamiseksi</p> <p>Kuty:n säilyttäminen ja edelleen kehittäminen</p>	

SWOT-KOONTI: TYP:N SOSIAALIALAN TYÖNTEKIJÄ	
KUTY:N VAHVUUDET	KUTY:N HEIKKOUEDET
<p>Alkanut poistaa velvoitteita Saadaan paljon hyödyllistä tietoa</p> <p>Hyvä valmennusjakso</p> <p>Hyvä aloitus monelle asiakkaalle</p> <p>9€ joillekin motivoiva tekijä Ryhmäpäivät kehittyneet parempaan suuntaan, enemmän valinnanvaraa Vie käytäntöön ja paljastaa asiakkaan tilannetta Hyvä matalankynnyksen palvelu Korjataan väärä päivärytmi Vaikutetaan toimintakykyyn ja jaksamiseen Reagoidaan nopeasti asiakkaiden tilanteisiin Perustettu kuty:aa kehittävä ryhmä Talouden hallinnan järjestäminen ryhmäpäivään Väline saada näyttöä, ettei asiakas osaa</p>	<p>Keskeyttäminen voi aiheuttaa sanktioita Ei riittäviä resursseja kutyä tukeviin palveluihin Ei johda mihinkään, asiakkaat palaavat takaisin Tarjottavat palvelut vähissä, kuntouttavaan ohjataan myös sellaisia, jotka sitä eivät tarvitsisi Keskittynyt liikaa Romotkelle  Romotke monelle vastentahtoinen Asiakkaalle ei ole tarjota oikeaa työtä, työ näennäistä, eikä motivoi Ilmainen ruoka poistunut Voi passivoida, vain bussilippu motivoi Asiakasmäärät liian suuria työntekijää kohden Asiakkaat aloittavat työn vasta klo 9.  Työvälineet ja -tilat osittain aika heikkoja Sanktion pelko estää asioiden esiintuomisen Vaativustaso ei vastaa avoimia työmarkkinoita</p>

KUTY:N MAHDOLLISUUDET	KUTY:N UHAT
<p>Kaikilla asiakkaasta vastaavilla tahoilla sama tieto</p> <p>Enemmän yhteisiä palavereja kuty:sta vastaavien tahojen kanssa</p> <p>Nuorten parempi huomioiminen esim. elokuvantekoa ja bänditoimintaa järjestämällä</p> <p>Enemmän uusia pajoja (keittiöpaja) ja mahdollisuuksia</p> <p>Startin kehittäminen, jolloin enemmän aikaa yksilövalmentajan valvonnassa ennen pajoille menoa</p> <p>Uudet työtilat</p> <p>Kehittäjäasiakastoiminta</p> <p>Herkkyys asiakkaiden mielipiteitä kohtaan</p> <p>Paja kierrätystoimintaa varten</p> <p>Ylläpitävä kuty avoimille työmarkkinoille kykenemättömille</p>	<p>Kehitysvammaisten tulo</p> <p>Suurelle osalle asiakkaista ei järjesty työtä</p> <p>Kunta vähentää paikkoja taloudellisten resurssien riittämättömyyden vuoksi</p>





## Haastattelu- ja aineistonkeruulupa

Arto Vihantomaa

Myönnän haastattelu- ja aineistonkeruuluvan liitteenä olevan hakemuksen mukaisesti.

Tutkimuksessa on noudatettava henkilörekisterilain ja asiakirjojen julkisuuslain säännöksiä sekä hyvän käytännön mukaisia tutkimuseettisiä periaatteita.

Tutkimuksesta tulee toimittaa yksi kappale Rovaniemen kaupungin hyvinvointipalvelut –osaston käyttöön.

Postitusosoite:  
Rovaniemen kaupunki  
hyvinvointipalvelut/Markus Hemmilä  
PL 8216  
96101 Rovaniemi

Rovaniemi 23.5.2013

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Markus Hemmilä".

Markus Hemmilä  
sosiaali- ja terveysjohtaja

Liite      Haastattelulupahakemus



## SOPIMUS

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan sosiaalialan koulutusohjelma ja alla mainittu toimeksiantaja sopivat tällä sopimuksella opiskelijatyönä tehtävän opinnäytetyön tekemisestä alla mainituin ehdoin.

## TOIMEKSIANTAJATIEDOT

**Toimeksiantajan nimi ja osoite:** Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö, Vaihdekatu 2

**Yhdyshenkilö/työelämäohjaaja:** Toimitusjohtaja Riitta Harmanen

**Yhdyshenkilön/työelämäohjaajan yhteystiedot:** puh. 044 7139447,  
riitta.harmanen@romotke.fi

## OPPILAITOSTIEDOT

**Oppilaitoksen nimi ja osoite:** Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, sosiaalialan toimipiste,  
Valtakatu 22, 94100 KEMI p. 010 383 50 (vaihde)

**Opinnäytetyön tekijä ja yhteystiedot:** Arto Vihantomaa

## Opinnäytetyön ohjaavat opettajat ja yhteystiedot:

Yliopettaja, YTT Viinamäki Leena, p. 010 383 5391, 040 0142445, leena.viinamaki@tokem.fi

Lehtori, YTM Kuosmanen Voitto, p. 010 383 5203, 040 559 9386, voitto.kuosmanen@tokem.fi

## OPISKELIJATYÖNÄ TEHTÄVÄN OPINNÄYTETYÖN TIEDOT

**Opinnäytetyön nimi/aihe:** Kuntouttavan työtoiminnan vaikutusten ja prosessin  
monitahoarviointi – case Rovaniemen Monitoimikeskus-säätiö

**Työn aikataulu:** Valmistuminen elokuussa 2013

**Opinnäytetyöstä aiheutuviin kustannuksiin vastaa:**

**Työn tulosten tekijänoikeuksista ja hyödyntämisestä sovitaan seuraavaa:** Oikeudet  
tekijällä

**Tulosten salassapidosta sovitaan seuraavaa:**

**Työn ohjaajina toimivat:** Leena Viinamäki ja Voitto Kuosmanen

## TOIMEKSIANTAJAN OPINNÄYTETYÖSTÄ MAHDOLLISETI MAKSAMA KORVAUS

**Korvaussumma:**

**Korvauksen saaja:**

**Korvauksen maksun ajankohta:** -

**Jos tähän sopimukseen tulee muutoksia, on se jokaisen osapuolen uudelleen  
hyväksyttävä ja allekirjoitettava.**

Tämä sopimus on tehty 2 kappaleena, yksi jokaiselle sopijaosapuolelle.

**Paikka:** Kemi/Rovaniemi

**Aika:** Rovaniemi 31.3.2014

AMK:n edustaja

Toimeksiantajan edustaja

Opiskelija

**Liite.** Tiivistelmä tutkimussuunnitelmasta