

OPINNÄYTETYÖ

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestössä Toimintamalli Suomen Nuorisoseurat ry:lle

Liisa Hersio

Yhteisöpedagogi (AMK)
Järjestö- ja nuorisotyö
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
12/2022

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi (AMK), järjestö- ja nuorisotyö

Tekijä: Liisa Hersio

Opinnäytetyön nimi: Kuntouttavaa työtoimintaa järjestössä – Toimintamalli Suomen Nuorisoseurat ry:lle

Sivumäärä: 66 ja 4 liitesivua

Työn ohjaaja: Kristiina Vesama

Työn tilaaja: Suomen Nuorisoseurat ry

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain alainen palvelu sekä työttömyysturvalain mukainen työllistämistoimintaa edistävä palvelu. Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä vastaa vielä toistaiseksi kunta, mutta järjestöt ovat suuressa roolissa tuottamassa kuntouttavan työtoiminnan palveluja. Järjestöjen tarjoama erityisosaaminen sekä heidän kaikille avoin matalan kynnyksen toiminta auttaa useita kuntoutumaan. Kuntouttava työtoiminta toimiessaan pienentää yhteiskunnan kustannuksia sekä auttaa ihmisiä takaisin työelämään pysyvämmin tuloksin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada aikaan toimintamalli, jossa ilmenee tietoa ja esimerkkejä kuntouttavan työtoiminnan aloittamisesta, kuinka se toimii ja mitä se sisältää. Tarpeena oli kirjallistaa auki kuntouttavan työtoiminnan tekeminen Suomen Nuorisoseuroissa Pohjois-Savon aluetoimistolla. Pohjois-Savon aluetoimisto on ensimmäinen Nuorisoseuroissa, joka tuottaa palveluntuottajasopimuksella kuntouttavaa työtoimintaa. Konsepti on siis uusi Nuorisoseuroissa, joten aiheen avaamiselle lisää nähtiin tarvetta.

Avoimen verkkotilaisuuden tulokset vahvistivat aiheen tarvetta ja, että aihetta kohtaan oli kiinnostusta Suomen Nuorisoseuroissa. Verkkotilaisuuden Padlet-alustan vastaukset tukivat myös toimintamallin rakennetta ja kerrottavaa sisältöä. Myös teemahaastattelun tulokset tukivat opinnäytetyöni aihealueita ja auttoivat antamaan käytännön esimerkkejä ja näkemyksiä kuntouttavan työtoiminnan ympäriltä. Toimintamallia tukemassa ovat teorian ja teemahaastattelun lisäksi oma työkokemukseni kuntouttavassa työtoiminnassa.

Opinnäytetyön ja toimintamallin on tarkoituksena toimia mallina, ideana tai inspiraationa muille Nuorisoseurojen aluetoimistoille ympäri Suomen. Toimintamalli itsessään julkaistaan erillisenä sähköisenä tiedostona Suomen Nuorisoseurojen sisäiseen viestintäkanavaan Nuoraan. Tilaajan palautteessa ilmenee myös, että työ vastasi oikeaan tarpeeseen. Tilaajan koki, että työhön on kirjattu kaikki tarpeellinen auki työtoiminnan aloittamiseen ja siinä toimimiseen.

Asiasanat: Kuntouttava työtoiminta, järjestö, kuntoutus, työllistäminen, toimintamalli.

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community educator, bachelor's degree in NGO and youth work

Author: Liisa Hersio

Title: Rehabilitative work in an organization – Operations model for the Finnish Youth Association.

Number of Pages: 66 and 4 attachment pages

Supervisor: Kristiina Vesama

Commissioned by: The Finnish Youth Association

Rehabilitative work is a service under the Social Welfare Act and a service that promotes employment under the Unemployment Security Act. The municipal is still responsible for organising rehabilitative work, but organisations are playing a major role in providing rehabilitation work services. The specific expertise offered by organisations and their low-threshold activities, which are open to all, help many people to rehabilitate. Well done rehabilitative work reduces costs to society and helps people back into work life with more sustainable results.

The aim of the thesis was to create an operations model with information and examples of how to start a rehabilitative work, how it works and what it includes. The need was to write the process of providing rehabilitative work in the Finnish Youth Association in the North Savo Regional Office. The North Savo Regional Office is the first in the Finnish Youth Association to provide rehabilitative work under a service provider contract. The concept is therefore new in the Finnish Youth Association, so there was a need to open up the topic further.

The results of the open online event confirmed the need for this topic, and that there was interest in it among the Finnish Youth Association. The responses from the Padlet also supported the structure and narrative content of the operations model itself. The results of the semi-structured interview also supported the themes of my thesis and helped to provide practical examples and insights around rehabilitative work. In addition to the theory and the semi-structured interview, my own work experience in rehabilitative work is supporting the operations model.

The thesis and the operations model are intended to serve as a model, idea or inspiration for other regional offices around Finland. The operations model itself will be published as a separate electronic file to Nuora, the internal communication channel of the Finnish Youth Association. The client's feedback also shows that the work met a real need. The client felt that the work had laid out everything necessary to start and work in a rehabilitative work.

Keywords: Rehabilitative work, organization, rehabilitation, employment, operations model.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TILAAJA JA TYÖN TAVOITE.....	8
	2.1 Suomen Nuorisoseurat ry.....	8
	2.2 Pohjois-Savon aluetoimisto ja Julkulan nuorisotalo.....	10
	2.3 Tarve ja tavoite	11
3	KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA	12
	3.1 Tavoitteet, vaikutukset ja merkitys.....	13
	3.2 Kuntouttava työtoiminta Suomen Nuorisoseurojen Pohjois-Savon aluetoimistolla..	15
	3.3 Käsitteet	16
	3.3.1 Aktivointisuunnitelma	16
	3.3.2 Yksilövalmennus	17
	3.3.3 Moduuli	18
	3.3.4 KUTY1 ja kartoittava	18
	3.3.5 Yksiövalmennus -palvelu	20
4	TYÖN MENETELMÄT	21
	4.1 Teemahaastattelu	21
	4.2 Avoin verkkotilaisuus	23
5	POHDINTA JA TULOKSIEN ESITTELY.....	25
	5.1 Tuloksien esittely ja analyysi.....	25
	5.2 Opinnäytetyö prosessi ja eettisyys.....	30
	5.3 Pohdinta	33

5.4 Tilaajan palaute ja jatkokehittäminen	34
6 TOIMINTAMALLI KUNTOUTTAVAAN TYÖTOIMINTAAN	37
6.1 Toiminnan aloittaminen	37
6.2 Sisältö.....	41
6.3 Tavoitteet	46
6.4 Työ- ja yksilövalmennus.....	47
6.5 Toimintatavat	49
6.6 Asiakkaat	53
6.7 Verkostot.....	57
6.8 Pitkäjänteinen kuntouttaminen luo kestävämpiä tuloksia.....	58
6.9 Hyödyt järjestölle.....	60
LÄHTEET	63

1 JOHDANTO

Järjestöt ovat tärkeässä roolissa kuntouttavassa työtoiminnassa tarjoten ammatillista ja sosiaalista kuntoutusta. Järjestöjen vahvuutena on tietotaito ja erityisosaaminen osaamisaluettaan kohtaan. Toiminnassa ollessa ihmisen hyvinvointi on tärkeätä, ja sosiaalinen kanssakäyminen muiden kuntoutujien kanssa mahdollistaa kuntoutujalle uusien näkökulmien ja oivallusten syntymiseen. Järjestöjen kaikille avoimeen matalan kynnyksen toimintaan on helppo osallistua. (Kuntoutussäätiö 2022.)

Järjestöt luovat toiminnallaan yhteisöllisyyttä ja osallisuutta, joka auttaa kuntoutujia tuntemaan itsensä osaksi työryhmää ja he saavat itsensä kuulluksi. Myös vertaistuki kuntouttavassa työtoiminnassa osallistujille on arvokasta. Toiminnassa mukana ollessaan he saavat tutustua toisiin samassa tilanteessa oleviin uusiin ihmisiin saaden heiltäkin tukea ja apua. Vertaistuen avulla kuntoutajat ymmärtävät tilanteeseen liittyviä tunteita ja ajatuksia paremmin. (Kuntoutussäätiö 2022.)

Opinnäytetyöni tilaajana toimi Suomen Nuorisoseurat ry, jossa olen työsuhteessa. Olen työskennellyt Suomen Nuorisoseuroilla melkein kaksi vuotta työ- ja yksilövalmentajana kuntouttavassa työtoiminnassa, joten opinnäytteen tekeminen juuri tähän aihealueeseen tuli luonnostaan. Kuntouttavasta työtoiminnasta minulla on eniten käytännön kokemusta ja tietämystä, myös toiminta on Suomen Nuorisoseuroissa melko uusi konsepti, joten työlle oli tarve.

Opinnäytetyöni koostuu teoria-osuudesta, joka käsittelee kuntouttavaa työtoimintaa, sekä sen arkipäiväisessä työssä ilmenevää käsitteistöä. Opinnäytetyöhön olen myös kirjoittanut työn menetelmät sekä niiden tuloksia. Menetelminä käytin teemahaastattelua sekä yhteiskehittämistä avoimen verkkotilaisuuden muodossa. Opinnäytetyön teoriaosuuden lisäksi työhöni kuuluu toimintamalli kuntouttavasta työtoiminnasta.

Toimintamalli koostuu teorian, omien kokemusten sekä toimiviksi todettujen asioiden pohjalta. Toimintamalliin kirjoitin auki asioita muun muassa toiminnan aloittamisesta, vaatimuksista ja velvoitteista, asiakkaista ja heidän kohtaamisesta sekä myös yksilövalmennuksesta. Koko opinnäytetyöni lisäksi pelkkä toimintamallin osuus julkaistaan erillisenä tiedostonaan Suomen Nuorisoseurojen sisäiseen viestintäkanavaan Nuoraan. Opinnäytetyöni sekä toimintamalli sisältää paljon itselleni kokemuksen tuomaa ja toimivaksi todettua hiljaista tietoa sekä toimintakeinoja. Ne eivät välttämättä sovi kaikille tai kaikenlaiseen toimintaan, mutta pyrin kokoamaan tiedon ja kokemukset niin, että ne ovat sovellettavissa omaan toimintaan sopivaksi.

Palvelumuotoilussa on kyse palvelujen innovoinnista, kehittämisestä tai esimerkiksi palvelun suunnittelusta muotoilun menetelmin. Palvelumuotoilu on tuonut palveluiden muotoiluun mukaan osallistavat menetelmät ja se hyödyntää myös muun muassa markkinointia. Palvelumuotoilussa apuna voivat olla esimerkiksi haastattelu, havainnointi, visualisointi ja yhteiskehittäminen. Palvelumuotoilu on järjestöille luonnollinen kehittämismenetelmä, sillä järjestöt ovat kehittäneet toimintaansa ihmisten tarpeisiin ja ihmisiä varten. Palveluntuottajan näkökulmasta hyvin muotoiltu palvelu on tehokas sekä taloudellisesti kannattava. (Soste.fi 2022a.) Vaikka opinnäytetyössäni palvelumuotoilu ei ole yhtenä menetelmänä, niin aiheen sekä opinnäytetyöni puolesta olen lähellä eräänlaista palvelun muotoilua. Palveluna tätä voi kehittää ja soveltaa eteenpäin, jokaiselle toimipaikkakohtaisesti sopivaksi, antamieni suuntaviivojen mukaan.

Melkein kahden vuoden työkokemus omaan alaani sopivassa järjestössä sekä ammatissa, ovat antaneet minulle pätevyyttä sekä ammattitaitoa kirjoittaa aiheesta. Tässä työssä toin esille omia huomioitani yhteiskunnan rakenteista, kaupungin sekä kolmannen sektorin välillä tapahtuvan yhteistyön tärkeydestä, sekä olen tietoinen kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista niin järjestössä kuin yhteiskunnallisesti.

2 TILAAJA JA TYÖN TAVOITE

2.1 Suomen Nuorisoseurat ry

Suomen Nuorisoseurat ry on valtakunnallinen kulttuurista nuorisotyötä tekevä järjestö. Vuonna 2021 järjestössä oli 600 jäsenseuraa ja noin 40 000 jäsentä, joista puolet on alle 29-vuotiaita. Suomen Nuorisoseurat järjestävät monipuolista kulttuurista nuorisotyötä, yhteisöllistä liikuntaa ja yhteisön omista toiveista tulevia paikallisia harrastuksia. (Nuorisoseurat.fi 2022.) Harrastustoimintaan lukeutuu muun muassa sirkusta, teatteria, kansantanssia, musiikkia sekä tanssia. Moninaista toimintaa ja harrastusmahdollisuuksia on ympäri Suomen kaupungista ja paikasta riippuen. Niiden lisäksi Nuorisoseurat järjestävät paljon erilaisia tapahtumia valtakunnallisesti, kuten Teatterilaiva, Folklandia, Sottiisi sekä Kallava-teatterifestivaali Kuopiossa. Toimintaa ja tapahtumia on siis ympäri Suomen kaiken ikäisille.

Suomen Nuorisoseurojen visio on, että nuorisoseurayhteisö on vastuullinen ja mukaan ottava yhteisöjen tulevaisuuden rakentaja. Toiminta-ajatuksena on mahdollistaa osallistumisen ja onnistumisen kokemuksia, niin että jokaisen moninaisella nuorisoseurapolulla olisi turvallista harrastaa, oppia ja kasvaa. Nuorisoseurojen arvoina ovat osallisuus, yhdenvertaisuus, yhteisöllisyys ja moninaisuus. (Nuorisoseurat.fi 2022.) Arvot näkyvät vahvasti Pohjois-Savon aluetoimistolla ja Julkulan nuorisotalolla kaikessa toiminnassa ja sen suunnittelussa, harrastuksissa ja tapahtumissa.

Strategia 2030:n lisäksi Nuorisoseurat ovat laatineet kolmivuotissuunnitelman toiminnalle, joka on voimassa vuoteen 2024 asti. Kolmivuotissuunnitelman aikana Suomen Nuorisoseurojen tavoitteena on vahvistaa yhteisöllisyyttä ja mahdollistaa kohtaamisia. Tavoitteena on myös, että Nuorisoseurat tunnettaisiin laajasti sekä luoda hyvinvointia laadukkaan toiminnan kautta. (Nuorisoseurat.fi 2022a.)

Yhteisöllisyyden vahvistamista ja kohtaamisen mahdollistamista Nuorisoseuroissa pyritään toteuttamaan muun muassa vahvistamalla seurojen elinvoimaisuutta, luomalla paljon mahdollisuuksia kokoontua ja harrastaa yhdessä, myös digitaalisesti. Lisäksi tavoitteena on tukea koronasta toipumista ja ottaa siitä oppia tulevaisuuden kriisien varalle, luoda turvallinen yhteisö, jossa kasvaa, tarjota kehittymismahdollisuuksia, vahvistaa ylisukupolvista toimintaa sekä vahvistaa yhteisöllistä osaamista kansainvälisen yhteistyön kautta. Seurat pyrkivät rakentamaan

kansalaisyhteiskuntaa, joka on mukaan ottava, yhdenvertainen ja osallistava. (Nuorisoseurat.fi 2022a, 1/3.)

Hyvinvointia laadukkaan toiminnan kautta Nuorisoseurat tuovat muun muassa kouluttamalla toimijoitaan moninaisuusosaamisessa, luomalla syrjäytymisestä ja kiusaamisesta vapaita yhteisöjä turvallisemman tilan pelisäännöillä ja toiminnoilla. Hyvinvointia toteutetaan myös päivittämällä kestävä kehityksen periaatteet ja huomioimalla toiminnan ilmastovaikutukset, vahvistamalla yhteisöllisyyttä sekä luomalla moninaisia mahdollisuuksia kuulua yhteisöön ja osallistua. (Nuorisoseurat.fi 2022a, 2/3.)

Nuorisoseurat haluavat lisätä tunnettuuttaan ja aikovat kolmivuotissuunnitelman mukaan toteuttaa sitä esimerkiksi lisäämällä yhteistyötä muiden organisaatioiden kanssa, nostamalla seuratoiminnan kirjoa esiin ja jakamalla hyviä käytänteitä seura- ja harrastustoiminnasta ympäri Suomen. Tavoitteena on myös lisätä tunnettuutta nuorisoseurojen osaamismerkkien kautta, toimia tiiviissä yhteistyössä kunnallisen nuorisostyön kanssa, mittaamalla kaikenikäisten harrastusten merkitystä sekä olemalla nuoriso- ja harrastustoiminnan tunnustettuja asiantuntijoita. (Nuorisoseurat.fi 2022a, 3/3.)



Kuva 1: Kuva Suomen Nuorisoseurojen kolmivuotissuunnitelmasta. Grafiikka: Suomen Nuorisoseurat ry, (2022a).

2.2 Pohjois-Savon aluetoimisto ja Julkulan nuorisotalo

Suomen Nuorisoseurojen Pohjois-Savon aluetoimisto sijaitsee Julkulan kaupunginosassa Kuopiossa. Tällä hetkellä aluetoimistolla on töissä neljä niin sanottua ”vakituista henkilöä”, joista kaksi ovat osa-aikaisia ja kaksi täysipäiväisiä; kuntouttavassa työtoiminnassa työvalmentaja, työ- ja yksilövalmentaja, vastaava ohjaaja sekä näiden lisäksi aluetoimistolla työskentelee koko Pohjois-Savon maakunnan nuorisoseuratoimintaa hallinnoiva toiminnanjohtaja.

Pohjois-Savon aluetoimiston yhteydessä toimii Julkulan nuorisotalo, joka kuuluu Kuopion kaupungin nuorisotaloihin, mutta sitä hallinnoi Suomen Nuorisoseurojen Pohjois-Savon aluetoimisto. Nuorisotalon työntekijät koostuvat palkatuista osa-aikaisista vastuuhjaajista sekä avustavia työtehtäviä tekevistä harjoittelijoista, kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista ja työkokeilijoista. Nuorisotalo on yleensä auki 3–5 päivänä viikossa ja se on avoin nuorisotalo eli toimintaan saa tulla kuka vain nuori. Avoimen talotoiminnan lisäksi nuorisotalon ohjaajat järjestävät kerhoja, tapahtumia, teemaviikkoja sekä perinteisen Nuorisoseurojen Luova Lava -kesäleirin kesäisin. Tällä hetkellä nuorisotalon asiakaskunta on enimmäkseen noin 7–13 vuotiaita, eli alakouluikäisiä.

Voittoa tavoittelemattoman järjestön rahallisten mahdollisuuksien puutteen vuoksi, kaikki nuorisotalolla vastuuhjaajina työskentelevät henkilöt työskentelevät valtion palkkatuella. Tarkoitetaan, että henkilöt ovat osa-aikaisessa työsuhteessa ja valtio maksaa heidän työehtosopimuksen (TES:n) mukaisen palkan Suomen Nuorisoseuroille, joka edelleen maksaa sen työntekijöille. Aluetoimistolla on usein myös palkkatuen avulla palkattuna toimistosiivoojia, graafikkoja ja toimistosihteeri, tilanteesta ja tarpeesta riippuen. Erilaista työllistämistoimintaa hankkeiden kautta Pohjois-Savon aluetoimistolla on tehty yli 25-vuotta, ja tällä hetkellä toiminnassa on ollut kuntouttava työtoiminta hankkeiden sijaan. Aluetoimistolla on aiemminkin vuosien aikana ollut työntekijöitä erilaisten kuntoutuksien kautta, mutta virallista palveluntuottajasopimuksen kautta toimivaa kuntouttavaa työtoimintaa ei ole aiemmin ollut. Julkulan nuorisotalo on myös yksiä harvoista Suomen Nuorisoseurojen pitämistä avoimista nuorisotaloista Suomessa.

2.3 Tarve ja tavoite

Työn tarve nousi esiin esimieheltäni sekä kollegaltani, jotka ehdottivat toimintaoppaan/toimintamallin muodostamista Pohjois-Savon aluetoimiston kuntouttavasta työtoiminnasta. Tarpeena oli kirjallistaa kaikki auki toiminnan aloittamisesta, sisällöstä, toimintamalleista ja -tavoista. Halusin myös nostaa esiin kuntouttavan työtoiminnan tuomia hyötyjä niin järjestölle kuin yhteiskunnalle. Toiminta on ollut Kuopion aluetoimistolla tuloksekasta sekä hyödyllistä niin ohjaajille, kuin asiakkaille, joten koimme esimieheni ja kollegani kanssa myös tarpeelliseksi jakaa tietoa eteenpäin muulle järjestölle.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda konkreettinen tuotos, joka olisi kaikkien Nuorisoseuroissa työskentelevien nähtävillä ja hyödynnettävissä. Tavoitteenani oli myös menetelmän avulla herättää kiinnostusta muissa aluetoimistojen työntekijöissä, sekä kerätä heidän ideoitaan, tarpeitaan ja ajatuksiaan aiheesta. Toiveenani oli, että toimintamalli olisi osana opinnäytetyötä, mutta myös erillisenä tiedostonaan tilaajan käytettävissä.

Kehittämistyön tuotoksena syntyi toimintamalli kuntouttavan työtoiminnan järjestämiselle/aloittamiselle. Työtä tehdessäni ja opinnäytetyön menetelmien myötä huomasin, että työn tarve ja tarpeellisuus korostuivat. Toimintamallista löytyy muun muassa mitä toiminnan aloittaminen vaatii, mitä toiminta sisältää ja mitä siihen kuuluu, mitä sääntöjä ja velvoitteita palveluntuottajalla sekä asiakkailla on, ja mitä hyötyä tällaisesta toiminnan järjestämisestä on. Erillinen sähköisessä tiedostomuodossa oleva toimintamalli löytyy Suomen Nuorisoseurojen sisäisestä viestintäkanavasta Nuorasta.

Koin myös tarvetta nostaa esille yhteiskunnallisesti tärkeää aihetta ja tuoda tietoisuutta siitä, sekä sen vaikutuksista, mutta myös sen hyötyjä järjestölle. Olen nähnyt toiminnan opettavan vaikutuksen sekä myös sen, kuinka stigmoja rikkovaa työ on. Toivon, että opinnäytetyöni kokonaisuutena on järjestölle hyvä apuväline tai lähde, mikäli jokin muu toimipaikka järjestössä haluaa aloittaa toiminnan. Opinnäytetyö ja toimintamalli voivat toimia kannustimena, mallina, inspiraationa tai ihan vain informaationlähteenä aiheesta.

3 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu sekä myös työttömyysturvalain mukainen työllistymistä edistävä palvelu. Näitä kumpaakin lakia sovelletaan kuntouttavaan työtoimintaan. (Louste 2016, 27.) Laissa kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) se määritellään toimenpiteiksi, joilla parannetaan pitkään jatkuneen työttömyyden perusteella tukia saavan henkilön edellytyksiä työllistyä, tai edistetään yksilön mahdollisuuksia päästä koulutukseen tai TE-toimiston julkiseen työvoimapalveluun.

Kunta on vastuussa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä. Kuntayhtymä, valtio, uskonnollinen yhteisö, säätiö tai yhdistys voi järjestää kuntouttavaa työtoimintaa. Kunta voi tuottaa palvelut itse tai tehdä kirjallisen sopimuksen kuntouttavan työtoiminnan palveluiden tuottamisesta toisen kunnan, kuntayhtymän, rekisteröidyn yhdistyksen tai säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdyskunnan kanssa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)

Yrityksiltä kuntouttavaa työtoimintaa ei saa hankkia. Sen taustalla on se, että kuntouttavassa työtoiminnassa olevien asiakkaiden työpanos ei saa korvata työsuhteista työtä. Tämä yritysten palveluita koskeva ostamisrajoitus, ei kuitenkaan koske työtoimintaan osallistuvalla henkilöllä annettavaa tukea tai ohjausta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)

Kuntouttava työtoiminta on esillä useissa laeissa ja monet lait vaikuttavat, sekä ohjaavat sitä. Tärkeimmät niistä ovat laki kuntouttavasta työtoiminnasta, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, sosiaalihuoltolaki, laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, työttömyysturvalaki, laki toimeentulosta, laki kotoutumisen edistämisestä, laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta sekä laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionavustuksesta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022c.)

Kuntouttava työtoiminta ei ole tarkoitettu sellaisille henkilöille, jotka pystyvät osallistumaan työsuhteiseen työhön tai julkisiin työvoimapalveluihin (Kuopion kaupunki 2021b). Verraten työllisyyspoliittisiin toimenpiteisiin, kuntouttava työtoiminta on toissijainen palvelu. Asiakkaalle tulisi aina ensin tarjota työ- ja elinkeinohallinnon työllistämistoimenpiteitä ensisijaisena palveluna, kun taas kuntouttava työtoiminta lukeutuu työttömän työhön kuntouttamisprosessissa viimeisiin toimenpiteisiin. Toisaalta se myös nähdään ensimmäisinä toimenpiteinä, joita kuuluisi tehdä. Kuntouttavan työtoiminnan ei kuulu olla pysyväluontoinen palvelu, vaan tähtää aina kohti seuraavia jatkotoimenpiteitä. (Louste 2016, 29.)

Kuntouttava työtoiminta voidaan nähdä eräänä aktivointipolitiikan menetelmänä ja aktivointivälineenä. Yleisesti aktivoinnilla viitataan sellaisten henkilöiden integrointia yhteiskuntaan, jotka ovat työelämän ulkopuolella ja käyttävät tuloetuja. Useimmiten aktivointiin sisältyy tiukempia etu- ja tukiehtoja, korkeampia työvelvoitteita ja yksilöllistä ohjausta. Sitä toteutetaan yleisimmin sopimusten ja suunnitelmien laatimisen kautta. (Lehtinen 2020, 2.)

Kuntouttava työtoiminta siirtyy vuodenvaihteessa 2022–2023 hyvinvointialueen piiriin. Siirtymätilanne on tuonut haastetta järjestötoimijoille ja luonut epävakaa tilannetta jo ennen virallisia päätöksiä. Tällä hetkellä tiedossa on, että kuntouttava työtoiminta jatkuu kesäkuun 2023 loppuun saakka dynaamisena pienhankintana. Dynaaminen hankintajärjestelmä on täysin sähköinen hankintamenettely tavallisille markkinoilla oleville hankinnoille (Julkisten hankintojen neuvontayksikkö 2022). Pienhankinnoiksi puolestaan kutsutaan kansallisen kynnsarvon alittavia hankintoja (Julkisten hankintojen neuvontayksikkö 2021).

3.1 Tavoitteet, vaikutukset ja merkitys

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu. Sen tarkoituksena ja tavoitteena on ehkäistä työttömyyden kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn, vahvistaa asiakkaan työ- ja toimintakykyä sekä arjen- ja elämänhallintaa. Kuntouttava työtoiminta myös ehkäisee syrjäytymistä tarjoamalla mahdollisuutta osallistua työtoimintaan ja muihin palveluihin. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2022.) Kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on auttaa työtoiminnassa mukana olevaa asiakasta pääsemään työhön, koulutukseen tai työvoimapaalveluihin parantamalla asiakkaan omaa elämänhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2022c).

Kuntouttavan työtoiminnan myötä asiakkaiden elämään tulee rytmiä, sosiaalisia ympäristöjä, työyhteisö ja mielekästä tekemistä sekä parannusta taloudelliseen tilanteeseen. Toiminnalla on myös positiivisia vaikutuksia asiakkaan itsetunnon kehittymiseen ja aktivoitumiseen, se saa aikaan uusia oppimiskokemuksia sekä parantaa työ- ja toimintakykyä. Joidenkin asiakkaiden kohdalla toiminta auttaa myös työllisyyspoliittiseen siirtymään. (Marttila & Ojanperä 2011, 14.)

Elämänrytmin ja säännöllisen päivärytmin muodostuminen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille koetaan yhdeksi tärkeimmistä vaikutuksista. Asiakkaille tärkeää on elää samankaltaisessa

rytmissä muun yhteiskunnan kanssa. Asiakkaat kokevat tärkeänä myös toiminnan kautta saadun työyhteisön ja sosiaalisen ympäristön. Myös sosiaalisen ympäristön kautta muodostuneet kontaktit ovat erityisen tärkeitä. Toiminnassa koettu vertaistuki koetaan tärkeänä hyvinvointia lisäävänä tekijänä ja sosiaalinen elämä saattaa heijastua myös työtoimintapaikan ulkopuolelle. (Sandelin 2014, 15–16.)

Asiakkaille tärkeää on, että toimintapaikassa on hyvä ilmapiiri ja, että toiminnassa saa olla oma itsensä. Mielekäs työ ja tekeminen luo merkitystä toiminnalle. Mielekäs työ liitetään kokemukseen omasta roolista yhteiskunnassa. Osana mielekästä toimintaa on työtehtävien mahdollinen räätälöinti oman toimintakyvyn mukaan. Jos työtehtävät vastaavat asiakkaan omia voimavaroja, niin se luo onnistumisen kokemuksia. Tunteet siitä, että osaa ja pystyy vaikuttavat asiakkaiden elämään positiivisesti. Se parantaa asiakkaiden uskoa itseensä ja muuttaa heidän näkemystään itsestä, sekä parantaa uskoa tulevaisuuteen. (Sandelin 2014, 15–16.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa tapahtuvat työ- ja toimintakyvyn parantuminen linkittyy suoraan terveydentilan parantumiseen. Tämän kautta se on myös yhteydessä muihin toiminnan positiivisiin vaikutuksiin, kuten säännölliseen päivärytmiin ja osaamisen kehittymiseen. Kaikkien muiden positiivisten vaikutusten lisäksi kuntouttavalla työtoiminnalla on vaikutuksia myös koulutukseen ja työllistymiseen. Toiminnan myötä asiakkaille kuuluisi tulla lisää mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille, osallistua ammatilliseen koulutukseen tai työllisyyspoliittisiin toimenpiteisiin. (Sandelin 2014, 16.) Pohjois-Savon aluetoimistolla pyritään positiiviseen jatkopolkuun, tai ainakin löytämään selkeä suunta jokaiselle toiminnasta lähtevälle. Suurimmalla osalla aluetoimistolta kuntouttavasta työtoiminnasta lähteneillä on ollut positiivinen jatkopolku kuten opinnot, työelämä tai työkokeilu. Asiakkaille, joille se ei ole ollut ajankohtaista, on pyritty löytämään toinen sopivampi kuntouttavan palveluntarjoaja. Tai mikäli asiakkaalle on aiheellista jäädä eläkkeelle, sairauslomalle tai siirtyä työmarkkinoiden ulkopuolelle, niin heitä ohjataan sinne.

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaan 1–4 päivänä viikossa, 3–24 kuukauden ajan. Työtoiminnan on oltava tavoitteellista, joka parantaa asiakkaan elämänhallintaa ja toimintakykyä, jotta henkilö voi hakeutua koulutukseen, työllistyä tai osallistua TE-hallinnon työllistymistä edistäviin palveluihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

3.2 Kuntouttava työtoiminta Suomen Nuorisoseurojen Pohjois-Savon aluetoimistolla

Kuntouttavaa työtoimintaa Pohjois-Savon aluetoimistolla on järjestetty vuodesta 2020 asti, eli noin kaksi vuotta. Aluetoimistolla on palveluntuottajasopimus Kuopion kaupungin kanssa, joten asiakkaat ohjautuvat työllisyyspalveluiden/ kuntakokeilun kautta kuntouttavaan työtoimintaan. Tällä hetkellä kuntouttavan työtoiminnan vielä ollessa kunnan palveluna, palveluntuottajasopimus täytyy uusida joka vuosi. Eli palveluntuottajaksi ilmoitaudutaan vuoden vaihteessa aina uudestaan HankintaSampo -palvelun kautta.

Kuntouttavaan työtoimintaan tulevat asiakkaat työskentelevät avustavissa työtehtävissä Pohjois-Savon aluetoimistolla sekä Julkulan nuorisotalolla. Esimerkiksi avustavat kuvittajan työtehtävät, avustava nuoriso-ohjaaja tai avustava kerhonojaaja. Asiakaskunta kuntouttavassa työtoiminnassa Pohjois-Savon aluetoimistolla muodostuu lähinnä pitkäaikaistyöttömistä, alanvaihtajista ja muista niin sanotuista ”väliinputoaja” -ryhmistä. Pohjois-Savon aluetoimistolla ei ole resursseja tai mahdollisuutta ottaa kuntouttavaan työtoimintaan sellaisia henkilöitä, joilla on akuuttia päihteiden käyttöä, vaikeita mielenterveydenongelmia tai muitakaan sellaisia seikkoja, jonka takia he eivät pysty työskentelemään lasten ja nuorten kanssa. Asiakkaat koostuvat niistä, jotka ehkä tarvitsevat vielä hieman työelämätaitoja, apua arjen rytmittämiseen, sosiaalista vahvistamista sekä apua koulu- ja työnhaun kanssa. Henkilöitä, jotka tarvitsevat vielä viimeistä kannustusta ja tukea takaisin työelämään tai opintoihin.

Pohjois-Savon aluetoimisto on palveluntuottajana työ- ja toimintakykyä kartoittavassa kuntouttavassa työtoiminnassa, työ- ja toimintakykyä edistävässä kuntouttavassa työtoiminnassa (KUTY1) sekä Yksilövalmennus -palvelussa. Asiakkaan tilanteesta riippuen kuntouttava työtoiminta aloitetaan yleensä kartoittavalla jaksolla, jonka aikana arvioidaan henkilön valmiuksia, motivaatiota sekä työ- ja toimintakykyä. (Kuntouttava työtoiminta 2020.)

Niin kuin aiemmin mainitsin, erilaista työllistämistoimintaa aluetoimisto on järjestänyt vuodesta 1995 lähtien, mutta kuntouttava työtoiminta tällaisenaan on uusi aluevaltaus. Kuntouttavan työtoiminnan sisältö ja tehtävät räätälöidään jokaisen asiakkaan omia vahvuuksia ja mielenkiinnonkohteita hyödyntäen. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevia autetaan myös työn-

haun, jatkopolkujen ja opintojen kanssa. Kuntoutujilla on mahdollisuus päästä myös vapaaehtoisena osaksi Suomen Nuorisoseurojen kulttuuritapahtumia. (Pohjois-Savon nuorisoseurat 2022.)

Vuodenvaihteessa 2022–2023 kuntouttava työtoiminta siirtyy hyvinvointialueen piiriin. Tällöin esimerkiksi palveluntuottajahakemukset menevät hyvinvointialueen päättäjien arvioitavaksi ja päätettäväksi. Tilanne haastaa järjestötoimijoita ja luo epävakaa tilannetta.

3.3 Käsitteet

3.3.1 Aktivointisuunnitelma

Kuntouttavan työtoiminnan laissa tulee ilmi, että aktivointisuunnitelman tekeminen on asiakkaan oikeus sekä velvollisuus. Se tehdään yhdessä sosiaalityöntekijän ja työvoimaviranomaisen kanssa. Aktivointisuunnitelma on keskeisin väline asiakkaan työllisyyden edistämiseen. (Louste 2016, 27.)

Kuntouttavan työtoiminnan laissa aktivointisuunnitelma määritellään pitkään työttömänä olleelle henkilölle työllistymisedellytysten ja elämänhallinnan parantamiseksi laadittavana suunnitelmana. Sen tekevät yhdessä asiakas, työ- ja elinkeinotoimisto ja hyvinvointialue. Tähän pykälään tullut muutos tulee voimaan 1.1.2023, sen aiemmassa sanamuodossa lukee, että aktivointisuunnitelman laativat asiakas, työ- ja elinkeinotoimisto sekä kunta yhdessä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001, 2§.)

Ensimmäisenä aktivointisuunnitelmassa arvioidaan asiakkaan mahdollisuus osallistua TE-toimiston palveluihin. Mikäli asiakkaan valmiudet ja työ- ja toimintakyky ei riitä TE-toimiston palveluihin, hänet ohjataan kuntouttavaan työtoimintaan tai muuhun toimintakykyä edistävään toimintaan. (Terveys- ja hyvinvoinninlaitos 2021.)

Aktivointisuunnitelmaan lain mukaan tulee ainakin merkitä henkilön koulutustausta ja tiedot työurasta, arvioita aikaisempien työvoimapalvelujen vaikuttavuudesta sekä arvioi aikaisempien työllistymissuunnitelmien ja henkilöä koskevien suunnitelmien toteutumisesta. Aktivointisuunnitelmassa ensisijaisiksi toimenpiteiksi selvitetään mahdollisuudet tarjota julkisia työvoimapalveluita, joita voivat olla esimerkiksi työmahdollisuuksia parantavia sosiaali-, terveys-, koulu-

tus- ja kuntoutuspalveluja. Jos aktivointisuunnitelmaa laativat tahot yhdessä arvioivat, että henkilö ei voi osallistua omien rajoitusten tai työ- ja toimintakyvyn rajoitusten vuoksi julkisiin työvoimapalveluihin tai työhön, niin silloin aktivointisuunnitelmaan tulee sisällyttää kuntouttavaa työtoimintaa tai vastaavia sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja, jotka parantavat henkilön työ- ja toimintakykyä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001, 8§.)

Mikäli asiakas saa pelkkää toimeentulotukea, silloin kunta tekee aktivointisuunnitelman asiakkaan kanssa. Mutta jos asiakas saa työttömyysetuutta tai työttömyysetuutta ja toimeentulotukea, niin silloin aktivointisuunnitelma tehdään TE-toimiston aloitteesta. Kuntouttavaa työtoimintaa varten aktivointisuunnitelma on välttämätön, koska sen avulla yleensä ohjaututaan kuntouttavan palveluihin. Asiakkaan oma palveluntarve sekä työ- ja toimintakyky ohjaavat aktivointisuunnitelman tekemistä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021.)

Jos asiakkaan aktivointisuunnitelmaan sisällytetään kuntouttava työtoiminta niin kirjallisessa suunnitelmassa on mainittava ainakin tavoite kuntouttavasta työtoiminnasta, toiminnan järjestämispaikka ja kuvaus toiminnasta, toiminnan viikoittainen ja päivittäinen kesto sekä kuntouttavan jakson alkamis- ja loppumisajankohta. Siihen on merkittävä myös palvelun aikana annettava tuki ja ohjaus, toiminnan aikana tarjottavat muut sosiaalipalvelut sekä ajankohta, jolloin viimeistään arvioidaan kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia henkilölle ja päätetään jatkotoimista. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001, 9§.)

3.3.2 Yksilövalmennus

Jokainen asiakas on oikeutettu yksilövalmennukseen tullessaan kuntouttavaan työtoimintaan, se on osa palvelun sisältöä. Yksilövalmennus kuuluu kuntouttavaan työtoimintaan palveluntuottajan puolelta, yleisesti työ- ja yksilövalmentajan antamana. Yksilötyö on arvokas osa ja tuki asiakkaalle työtoiminnan rinnalle. Yksilötyössä on mahdollista ratkoa arjen ongelmia, työtehtävissä ilmeneviä ongelmia, omia jatkopolkuja tai muuta tukea, jota asiakas mahdollisesti tarvitsee.

Yksilövalmennus on asiakkaan tilanteen ja tavoitteet huomioivaa jatkuvaa työ- ja yksilövalmennusta, joka suunnitellaan ja toteutetaan yksilöllisesti kunkin asiakkaan kohdalla. Pääkehyökset yksilövalmennuksessa ovat antaa tukea työllistymiseen tarvittavien voimavaratekijöiden tunnistamiseen ja kehittämiseen (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen toimintakyky, ammattitaito ja osaaminen sekä asenteet ja motivaatio). Yksilötyössä pyritään myös arvioimaan asiakkaan omien tavoitteiden onnistumista ja saavuttamista. Osa yksilövalmennuksesta voidaan toteuttaa

myös ryhmätoimintana, jonka tavoitteena on tukea sosiaalisia valmiuksia sekä ryhmätyötaitoja. Se myös tarjoaa asiakkaille mahdollisuuden vertaistukeen. (Kuopion kaupunki 2021b.)

3.3.3 Moduuli

Asiakkaan tilanteen ja tarpeen mukaan hänen palveluaan voidaan muokata moduulien avulla. Moduulien tarkoituksena on tukea palvelun toteutumista huomioiden asiakkaan erityiset tarpeet ja henkilökohtaiset tavoitteet. Moduulit ovat erillisiä palveluntuottajan tekemiä valmennuksia, joita voidaan tarjota asiakkaille. Ne voivat olla sisällöltään esimerkiksi talouden hallintaa, ryhmässä toimimista ja sosiaalisten tilanteiden hallintaa, hyvinvointia ja terveyttä edistävää toimintaa tai itsetutkiskelua. (Kuopion kaupunki 2021b.)

3.3.4 KUTY1 ja kartoittava

Työ- ja toimintakykyä edistävässä kuntouttavassa työtoiminnassa (KUTY1) tarkoituksena on edistää asiakkaan työ- ja toimintakykyä sekä sen kehittymistä. Lopullinen päämäärä olisi, että asiakas pystyisi ottamaan vastaan ensisijaisia työllistymistä edistäviä palveluja tai muita julkisia työvoimapalveluja. Jaksolla yleisesti ollaan omien voimavarojen sekä itsensä kehittämisen teemojen ympärillä. Tavoitteena yleensä on parantaa asiakkaan tietoisuutta omista vahvuuksista sekä mahdollisuuksista, edistää hyvinvointia ja terveyttä, tuottaa tietoa asiakkaan omista kyvyistä ja voimavaroista, auttaa tulevaisuuden suunnitelmien tekemisessä ja niiden saavuttamisessa, sekä tukea asiakasta muihin palveluihin siirryttäessä. Asiakkaana toimivat sellaiset henkilöt, jotka saavat työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea, sekä jotka tarvitsevat elämänrytmin jäsentämisen lisäksi yksilövalmennuksen vahvaa tukea ja ohjausta omien vahvuuksien sekä jatkosuunnitelmien kartoittamisessa. (Kuopion kaupunki 2021b.)

Työ- ja toimintakykyä edistävien jaksojen aikana tavoitteina on pystyä säännölliseen päivärytmiin, ymmärtää omaa elämän- ja terveydentilannetta sekä siihen vaikuttavia tekijöitä, aktivoida suunnittelemaan omaa tulevaisuutta sekä asettaa itselleen realistisia tulevaisuuden tavoitteita. KUTY1-jaksot koostuvat aina kolmesta keskeisestä osa-alueesta: toimintapaikassa koostuvasta työtoiminnasta, yksilöllisestä tuesta ja yksilövalmennuksesta sekä asiakkaalle tarpeen mukaan hankittavista moduuleista. (Kuopion kaupunki 2021b.) Yleisesti ottaen Pohjois-Savon aluetoimistolla KUTY1-jaksoja asiakkaalla on ollut kolme, ja jokainen jakso on kolmen kuukauden mittainen. Yksilöllisiä poikkeuksia KUTY1-jaksojen määrässä kuitenkin voi tarpeen tullen olla.

Työ- ja toimintakykyä kartoittavan kuntouttavan työtoiminnan (kartoittava) tarkoituksena on arvioida asiakkaan edellytyksiä työllistyä. Kartoittavan kuntouttavan työtoiminnan jakson keskiössä ovat työllistymiseen tarvittavien henkilökohtaisten voimavarojen tarkastelu, kuten terveys, työ- ja toimintakyky, osaaminen, motivaatio ja asenteet. Palvelun tarkoituksena on selvittää asiakkaan tilannetta ja mahdollisuuksia työtoiminnan kautta: millainen hänen elämäntilanteensa on, kuinka hän pystyy sitoutumaan jakson ajaksi suunnitelman mukaiseen toimintaan ja työyhteisön sääntöihin sekä myös haluaako asiakas itse muutosta tilanteeseensa, ja mitkä hänen resurssinsa ja motivaationsa siihen on. (Kuopion kaupunki 2021a.)

Asiakkaana kartoittavassa palvelussa ovat tyypillisesti henkilöt, jotka saavat työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea, ja jotka ovat olleet pitkään poissa työelämästä tai muusta aktiivisesta toiminnasta. Asiakkaita voivat olla muun muassa sellaiset henkilöt, jotka tarvitsevat toiminnan kautta tapahtuvaa lisäselvittelyä omasta pystyvyydestä ja työllistymispölyn suunnittelemista. Henkilöt, jotka tarvitsevat kohdennettua näyttöä työ- ja toimintakyvystä muiden jatkosuunnitelmien tekemiseksi, kuten kuntoutus tai eläke. Esimerkkejä kartoittavat asiakkaista voi olla esimerkiksi pitkään työttömänä olleet henkilöt, joiden kohdalla täytyy selvittää kannattaako työllistyminen, alanvaihtajat, osatyökykyiset tai henkilöt, joilla on diagnooseja, jotka rajoittavat työ- ja toimintakykyä. (Kuopion kaupunki 2021a.)

Kartoittavan jakson keskiössä henkilöllä voi olla myös tarkkaan määritellyt rajoitteet kuten tietty fyysinen vamma tai jonkin diagnoosin vaikutus työllistymissuunnitelman tekemiseen. Tarkastelun kohteena jaksolla voi olla myös asiakkaan jäljellä olevan työ- ja toimintakyvyn arviointi; mitä vahvuuksia asiakkaalta löytyy, joiden kautta voidaan lähteä rakentamaan jatkosuunnitelmia. Palvelua voidaan käyttää myös ensisijaisten etuuksien hakemiseksi ja työkyvyttömyyden todentamiseksi. Tällöin mukana on oltava tarkka palveluarvio ja kohdennetut kysymykset, joihin halutaan vastauksia jakson aikana. Yleisestikin jakson aikana asiakkaan toimintakyvyn arviointiin voi osallistua toimintaympäristön lisäksi asiakkaan muita prosessissa mukana olevia ammattilaisia, kuten työkykykoordinaattori, terveydenhoitaja tai sosiaaliviranomainen. (Kuopion kaupunki 2021a.)

3.3.5 Yksilövalmennus -palvelu

Yksilövalmennus -palvelun tarkoituksena on tarjota asiakkaalle hänen tarvitsemaansa ammatillista tukea, valmennusta ja ohjausta eri palveluiden aikana. Se voi koskea arjenhallintaa, työelämävalmiuksia ja työkykyä. Tämän palvelun avulla halutaan saada aikaan pitkäkestoisia työllisyysvaikutuksia. Yksilövalmennuksen tulee nivoutua tiivistä asiakkaan omiin tavoitteisiin ja tehtyyn aktivointisuunnitelmaan. Yksilövalmennuksen tavoitteena lopulta on, että asiakkaalla olisi voimaantuneempi ja selkeämpi kuva omista voimavaroista ja tavoitteista, tarvittavat valmiudet siirtyä eteenpäin työllistymisprosessissa (työ/ koulu) tai kiinnittyä jo saamaansa työ- ja tai opiskelupaikkaan. Tässä palvelussa asiakkaana voivat toimia ne kuopiolaiset työllisyyspalvelun asiakkaat, jotka jo osallistuvat johonkin työllisyyttä edistävään palveluun ja tarvitsevat lisätukena Yksilövalmennuksen tarjoamaa tukea tavoitteisiinsa. (Kuopion kaupunki 2021c.)

Yksilövalmennus -palvelu on erillinen ostopalvelu, josta maksetaan palveluntarjoajalle korvaus. Siihen täytyy myös erikseen hakeutua palveluntuottajaksi. Sen kesto määräytyy asiakkaan omien tavoitteiden perusteella. Kesto on kuitenkin maksimissaan kuusi kuukautta, ja palvelua voi hankkia 1–3 kuukautta kerrallaan. Tuntimäärä tässä palvelussa on 1–3 tuntia kuukaudessa. Palvelu on tarkoitettu kaikille kuntakokeilun asiakkaille tarpeen ja yksilöllisten suunnitelmien mukaan. (Kuopion kaupunki 2021c.)

Pohjois-Savon aluetoimistolla olemme palveluntuottajina myös tässä erillisessä Yksilövalmennus -palvelussa. Asiakkaiksi voivat hakeutua kaikki kuntakokeiluun kuuluvat henkilöt, jotka vain kokevat hyötyvänsä meillä tarjottavasta palvelusta. Tämä vaihtoehto voisi olla hyödyksi esimerkiksi sellaisella henkilöllä, joka tulee Pohjois-Savon aluetoimistolle/ Julkulan nuorisotalolle työkokeiluun, ja kokee samalla tarvitsevansa yksilöllistä apua omissa arjen haasteissaan, kouluun hakemisessa tai työhakemusten kirjoittamisessa. Tai henkilö, joka on mukana jonkun muun tarjoamassa palvelussa ja haluaa lisätueksi Pohjois-Savon aluetoimistolla tarjottavaa Yksilövalmennus -palvelua. Tähän palveluun osallistuvan henkilön ei siis tarvitse olla kuntouttavan työtoiminnan asiakkaana.

4 TYÖN MENETELMÄT

4.1 Teemahaastattelu

Haastattelut ovat ainutlaatuinen tiedonkeruu menetelmä, koska sen kautta ollaan kielellisesti vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelussa menetelmänä on paljon hyviä puolia, kuten joustavuus, mutta myös huonoja, kuten siihen kuluva aika. Haastattelun suurena etuna on mahdollisuus säädellä aineiston keruuta tilanteen edellyttämällä tavalla. Haastattelu menetelmänä luo myös mahdollisuuden selventää ja syventää saatavaa tietoa, esimerkiksi lisäkysymyksillä. Puolestaan huonoja puolia on haastatteluun valmistautumiseen kuluva aika ja virhelähteen mahdollisuus. Haasteltava voi myös kokea haastattelutilanteen pelottavaksi tai itseään uhkaavaksi. Haastattelun luotettavuus voi myös kärsiä, mikäli haastateltava haluaa antaa sosiaalisesti suotavia vastauksi, eikä todenmukaisia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 204–206.)

Teemahaastattelu on välimuoto lomakehaastattelusta ja avoimesta haastattelusta. Teemahaastattelussa aihepiirit ovat tiedossa, mutta haastattelukysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa tai järjestystä. Teemahaastattelu ei ole yksinomaan kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen menetelmä, koska se sopii yhtä hyvin kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 208–209.)

Haastattelun opinnäytetyöhöni kuntouttavan työtoiminnan vastaavaa ohjaajaa. Haastattelu tapahtui 6.10.2022 ja kesti noin puoli tuntia. Haastattelu oli suunniteltu tehtävän kasvotusten, mutta sairastapauksen vuoksi toteutin sen etänä puhelimitse ja samalla nauhoitin sen. Haastattelun teemoina olivat muun muassa kuntouttavan työtoiminnan aloittaminen/ palveluntuottajaksi hakeutuminen, palveluntuottajan noudattamat säännökset, kuinka työtoiminta haastateltavan mielestä toimii ja mitä kehitettävää siinä on, sekä hyödyt yhteiskunnalle ja järjestölle. Nauhoittamalla haastattelun pystyin samalla keskittymään ja syventymään haastattelun kulkuun paremmin.

Valitsin teemahaastattelun yhtenä menetelmänä, koska koin sen opinnäytetyöni kannalta hyvänä täydennyksenä sekä haastateltavani kannalta luonnollisimpana. Työskentelemme päivittäin yhdessä kuntouttavan työtoiminnan ympärillä, joten koin, että saan parhaiten vastauksia haastattelemalla sekä nauhoittamalla, ja myöhemmin litteroimalla haastattelun. Litteroinniksi nimitetään tallennettujen laadullisten tulosten puhtaaksi kirjoittamista. Litterointi voidaan tehdä

valikoiden vain tietyt osat tai koko kerätystä aineistosta. Kerätyn aineiston tarkasta litteroinnista ei ole annettu selvää ohjetta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 222.)

Teemahaastattelun kysymykset ja teemat pohjautuvat sellaiseen tietoon, jossa haastateltavani on ammattilainen, sekä tehnyt haastatteluun kuuluvia teemoja työssään. Näin ollen uskon, että haastattelun uskottavuus ei ole kärsinyt ja vastaukset ovat todenmukaisia. Haastatteluista teemahaastattelun koin luontevimmaksi, koska se antaa keskustelulle tilaa sekä aiheille mahdollisuuden liikkua. Myös sen takia koska, meidän työmme pyörii keskustelun ja avoimen vuoropuhelun ympärillä, teemahaastattelu vastaavan ohjaajan kanssa sopi parhaiten tukemaan opin- näytetyötäni.

Halusin ottaa teemahaastattelun mukaan yhdeksi menetelmäksi täydentämään omaa tietoa ja teoriaan pohjautuvaa tietoa. Teemahaastattelua varten olin suunnitellut rungon, jonka mukaan etenisin pääpiirteittäin. Teemat halusin koota sellaisten asioiden pohjalta, joista saisin toisen osapuolen näkemykset ja tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta. Alkuperäinen teemahaastattelua varten suunnittelemani runko toimi ohjenuorana ja löytyy kokonaisuutena opinnäytetyön liitteistä. Muutamia selvennys- sekä täydennyskysymyksiä lukuun ottamatta nämä ovat kysymykset, joita päädyin kysymään teemahaastattelussa:

Palveluntuottajaksi hakeutuminen: Kuinka se tapahtuu kuntouttavan työtoiminnan osalta?

Kenen kanssa palveluntuottajasopimus on tehty?

Kuinka palveluntuottajasopimus määräytyy? Onko se automaattisesti aina Kuopion kaupungin yöllisyyspalvelut/ Kuntakokeilu?

Kuinka kuntakokeilu on vaikuttanut? Onko se vaikuttanut palveluntuottajasopimukseen?

Mistä palveluntuottajakorvaukset tulevat ja kuka ne maksaa?

Miten korvausten summat määräytyvät?

Onko palveluntuottajana jotain säännöksiä, joita joudutaan noudattamaan?

Kuka ne säännökset on asettanut?

Mitkä olivat sinun [haastateltavan] ensioletukset kuntouttavasta työtoiminnasta ennen kuin sitä aloit tuottamaan?

Mitkä omat odotukset ovat osoittautuneet vääriksi tai oikeiksi palveluntuottajana ollessa?

Mikä on sinun mielestäsi negatiivinen tai huono puoli kuntouttavassa työtoiminnassa? Tai onko niitä?

Mikä sinun mielestäsi on toiminut täällä meidän talolla kuntouttavassa työtoiminnassa, eli mitkä asiat toimivat?

Mitä kehitettävää sinun mielestäsi olisi?

Mitä kehitettävää sinun mielestäsi olisi kuntouttavassa työtoiminnassa sosiaalipalveluna yleisesti?

Kuntouttavan työtoiminnan hyödyt yhteiskunnalle sinun mielestäsi?

Entä hyödyt meidän järjestölle tästä [kuntouttavasta työtoiminnasta]?

Jos joku Nuorisoseuroissa alkaisi tekemään kuntouttavaa työtoimintaa tämän perusteella niin mitkä olisi sinun vinkit siihen, että mihin kannattaa panostaa ja miten kannustaisit?

4.2 Avoin verkkotilaisuus

Yhteiskehittäminen on työote, jossa itse palveluiden käyttäjät pääsevät mukaan palvelujen ja toimintatapojen kehittämiseen, suunnitteluun, arviointiin sekä toteutukseen. Esimerkkejä yhteiskehittämisen keinoista ovat muun muassa asiakasraadit, vertais- ja kokemusasiakastuntija-toiminta tai kehittäjäasiakastoiminta. Sosiaalisen kuntoutuksen menetelmänä yhteiskehittäminen voi tuottaa muutoksia jopa asiakkaan identiteettiin, sekä lisätä henkilön voimavaroja. Yhteiskehittämisen ihannetilanteena voitaisiin pitää, kun se toteutuu yksilöllisissä ammatillis-asiakassuhteissa, ryhmätoiminnassa sekä palveluissa toteutuvissa yhteistöissä ja päätöksenteossa lähiesimiestasolta strategiseen johtoon. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

Vaikka yhteiskehittämisen keskiössä tai kohderyhmänä yleensä ovat asiakkaat, niin minun opinnäytetyössäni kohderyhmänä olivat poikkeuksellisesti muut alueelliset toimijat Suomen Nuorisoseuroissa. Tavoitteenani oli saada muilta toimijoilta ideoita, ehdotuksia, kommentteja ja toiveita, jotka vastaisivat heidän tarpeitaan tähän aiheeseen liittyen.

Järjestin 4.10.2022 avoimen verkkotilaisuuden muille Suomen Nuorisoseurojen toimijoille ja aluetoimistoille. Verkkotilaisuuteen oli varattu aikaa tunti, mutta tilaisuus kesti noin 40 minuuttia. Osallistujia verkkotilaisuuteen tuli kymmenen. Verkkotilaisuutta varten olin valmistellut

PowerPoint-esityksen, jossa kerroin opinnäytetyöni sisällöstä, hieman keskeisiä käsitteitä, kuntouttavasta työtoiminnasta sosiaalipalveluna sekä toiminnasta Pohjois-Savon aluetoimistolla. Esityksessä otin esille myös mitä palvelu vaatii, sekä mitä hyötyä siitä on yhteiskunnalle ja myös järjestölle. Verkkotilaisuuden loppuun olin muotoillut muutaman kysymyksen Padlet-alustalle, jonne osallistujat pystyivät vastaamaan kysymyksiin. Padlet on virtuaalinen seinä, johon osallistujat voivat lisätä muistilappuina tekstiä, kuvia tai videoita. Muistilappuja voi laittaa anonymisti tai kirjautuneena sekä tarvittaessa muiden osallistujien kanssa samanaikaisesti. (Metropolia 2021.)

Kysymyksinä oli:

Mitä teidän mielestänne on tärkeää olla esillä/ tulla esille opinnäytetyössä?

Mitkä asiat koette tarpeellisena/ auttavana?

Mitä haluatte tietää/ selitettäväksi auki?

Mitä olisi hyvä mainita järjestön kannalta?

Mitä ottaa esille järjestön näkökulmasta?

Padlet-alusta oli mielestäni helppokäyttöinen ja verkkotilaisuuteen sopiva väline kerätä kommentteja anonymisti tarvitsemaani tarkoitukseen. Alusta oli kätevä siinäkin mielessä, koska kaikkien ihmisten vastaukset jäivät minulle näkyviin ja niitä oli helppo koota sieltä opinnäytetyöhön. Padlet-alustalle olin myös jättänyt tilaa kertoa palautetta koko työn esittelystä tai mahdollisuuden jättää siitä herääviä ajatuksia tai kehitysehdotuksia. Kysyin palautetta myös suullisesti verkkotilaisuuden lopuksi.

5 POHDINTA JA TULOKSIEN ESITTELY

5.1 Tuloksien esittely ja analyysi

Tuloksia varten litteroin teemahaastattelun kokonaisuudessaan, mutta verkkotilaisuudesta litteroin vain lopun. Alkuosa verkkotilaisuudesta oli omaa puhettani, jossa esittelin PowerPointesitykseni ja loppu sisälsi yhteisen keskustelun ja suullista palautetta. Jätin litteroinneista pois ylimääräisiä puhekielisiä täytesanoja, kuten ”tota”, ”et”, ”niinku”, joilla ei ollut merkitystä asian sisältöön. Näin selkeytin itselleni litteroidun aineiston lukemista.

Tuloksissa ilmenevät nostot ovat havaintoja ja lainauksia Padlet-alustalta, sekä teemahaastattelun ja verkkotilaisuuden litteroinneista. Osallistujien anonymiteetin säilymisen vuoksi, lainauksien lähteinä toimivat kirjainyhdistelmät. Teemahaastattelun lainauksissa on lyhenne ”VO” ja avoimen verkkotilaisuuden lainauksissa puolestaan kirjain ”O”, ja sen perässä numero eri henkilöitä erottamaan.

Verkkotilaisuuden yhteiskehittämisen Padlet-alustalle tuli vastauksia hyvin. Oli myös hienoa huomata, että Padlet- vastauksissa oli paljon sellaisia asioita, joita itsekin ajattelin hyödyllisinä tuoda ilmi. Suullisesti sekä kirjallisesti sain kiitosta tilaisuuden organisoimisesta ja opinnäytetyön kokoamisesta. Tarvetta tietoon ilmeni etenkin toiminnan aloittamisesta, työn sisällöstä, sen vaatimuksista sekä asiakkaiden kohtaamisesta.

Aiheeni nähtiin tarpeellisena sekä myös hyvänä mahdollisuutena oppia tietoa lisää, sekä hyödyntää sitä myös mahdollisesti muualla. Vastauksiin tuli paljon hyviä näkökulmia kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä muilla aluetoimistoilla ja kuinka se konkreettisesti toimisi, esimerkiksi millaisilla työtehtävillä. Vastauksissa tuli myös ilmi mielenkiintoa siitä, kuinka konkreettisesti toimintaa aloitetaan pyörittämään ja kuinka hakeudutaan palveluntuottajaksi

(--) ehkä tosiaan voisin todeta, että mä luulen, että tässä voisi olla ja väitän että onkin hyviä elementtejä ja mahdollisuuksia tehdä. (O1)

(--) ja en yhtään epäile, että kuntouttava työtoimintakin voisi olla ihan laajempi osa meillä. Se on ehkä pikkasen vaativampaa, näin ehkä sivusta seuranneena ja on hyvä siksi, että me tehdään myöskin tätä pohjatyötä, niin kun ihan näinkin perusteellisesti kun mitä Liisa nyt tekee (--). (O1)

(--) ja niinkun Liisa tossa esityksessä laitto, että mitkä ois sitten edut, hyödyt Nuorisoseuroille niin siellä oli ihan hyviä pointteja ja mahdollisuuksia ja uskon, että

näiden esimerkkien ja Liisan opinnäytetyön kautta, me saadaan tätä asiaa edistettyä eri puolilla Suomea. (O1)

Padletissä nousi esille muiden työntekijöiden mielenkiinto käytännön esimerkkejä kohtaan kuntouttavasta työtoiminnasta sekä myös mielenkiinto siihen, mitkä asiat toimivat Pohjois-Savon aluetoimistolla kuntouttavassa ja mitkä eivät, sekä mitä kehitettävää olisi.

Konkreettiset esimerkit: Mitkä toimintatavat teillä toimii ja mitkä ei? Miksi jokin asia ei toimi ja miten toimintaa on kehitetty? (Padlet)

Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajille järjestettävä tuki, työohjaus ja vertaistapaamiset muiden ohjaajien kanssa. Kenties voisi olla oma verkosto kokemusten ja hyvien käytäntöjen vaihtamiseen. (Padlet)

Esimerkit ja kokemukset järjestetystä toiminnasta. (Padlet)

Yhteiskehittämisessä tuli esille myös työssä otettava vastuu: mitä vastuita palveluntuottajalla on. Myös useaan kertaan toistui kysymys ja pohdinta siitä, millaista osaamista ja pätevyyttä kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajilla tarvitsee olla. Myös toivottiin, että toimintamalliin nostettaisiin esille Nuorisoseurojen arvot ja kuinka ne näkyvät arkipäiväisessä toiminnassa.

Missä voidaan soveltaa: Millaisessa nuorisoseuratoiminnassa kuntouttavaa työtoimintaa voidaan soveltaa? (Padlet)

Vastuu ja osaaminen: Mikä on toiminnan järjestäjän vastuu ja mitä osaamista pitää toiminnan järjestäjällä olla. (Padlet)

Millaista osaamista järjestön työntekijällä/työntekijöillä täytyy olla, jotta voi toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa omassa toimipisteessä? (Padlet)

Nuorisoseurojen arvot, miten ne näkyvät käytännön arjessa työtoiminnassa. ”Eletään omia arvoja todeksi” (Padlet)

Erittäin hyvänä kysymyksenä Padletissä tuli ilmi myös se, että miksi juuri Nuorisoseuroissa? Tähän vastaisiin toteamuksella Padlet-vastauksista, että mahdollisuuksien kirjo.

Miksi juuri Nuorisoseurojen kannattaa järjestää kuntouttavaa työtoimintaa? (Padlet)

Mahdollisuuksien kirjo: monipuoliset työtehtävät ja niiden yhdistelmät. Voi keilla ja kehittää kaikenlaista itselle sopivaa turvallisessa ympäristössä. (Padlet)

Verkkotilaisuudessa kävimme myös pieniluontoista keskustelua osallistujien kanssa hyvinvointialueelle siirtymisestä. Osallistajat näkivät hyvinvointialueelle siirtymisessä positiivisen puolen. He kokivat, että kun hyvinvointialueelle siirtymisen jälkeen alueena on Kuopion sijaan koko Itä-Suomi, niin se mahdollistaa asiakkaiden saamisen myös muualta. Parhaimmassa tapauksessa se antaisi myös toiminnalle mahdollisuuden laajentua.

(--)

mutta siinä on tosiaan mahdollisuus laajentua niinkun koko alueelle. Ja se voi olla tosi etu, koska moni on nyt toiminu tasaisesti siinä kunnassa missä toimii, niin sehän voi olla semmonen tulevaisuuden näkymä, että toi on jo valmiiksi niinku laajentunu systeemi meillä. (O3)

Hyvinvointialueelle siirtymisestä käyty keskustelu herätteli itseäni verkkotilaisuutta litteroidessa ajattelemaan asiaa eri kantilta: se tosiaan luo mahdollisuuksia kasvaa. Arkipäiväisessä työssä hyvinvointialueelle siirtyminen on ollut enemmänkin sekaannusta ja stressiä aiheuttava tekijä. Tämä näkökulma välittyi myös teemahaastattelussa haastateltavankin puolelta, kysyttäessä kehitettäviä asioita kuntouttavasta työtoiminnasta sosiaalipalveluna.

(--)

että viimevuonna oli nämä rahat loppu ja sitten nyt oli tää hyvinvointialueuudistus, niin tässä on kärsii eniten asiakkaat, jos tämä on tämmöstä soutamista ja huopaamista loppuvuodesta. Että nyt pitäis siihen saada siinä mielessä selkeyttä, että tää ei ois niinku jokavuotista. Sitten siitä kärsii erityisesti asiakkaat, mutta myöskin työtoimintapaikat, että joudutaan ihmisiä mahdollisesti isommissa paikoissa lomauttaman ja tämmöstä. (VO)

Teemahaastattelussa nousi tietoa muutamiin verkkotilaisuudessa nousseisiin mietteisiin, esimerkiksi toiminnan aloittamisesta ja prosessista, sekä vuosittaisesta palveluntuottajaksi hakemisesta. Tällä hetkellä, kun kuntouttava työtoiminta ei vielä ole hyvinvointialueen puolella, hakeminen palveluntuottajaksi tapahtuu HankintaSampo -ohjelman sekä Aluehallintovirastolle (AVI) tehtävän hakemuksen kautta. Ensimmäiseen hakemukseen tuli laittaa erilaisia liitteitä toimintapaikasta kuten pohjapiirustukset sekä palotarkastustiedot, mutta myös liittää vastaavan ohjaajan tutkinto- ja työtodistukset. Hakemuksen lähettämisen jälkeen seurasi tarkastuksia muun muassa paloturvallisuustarkastus, Kaupungin nuorisopalveluiden päällikön tarkastus sekä AVI:n henkilön tarkastus. AVI:n henkilö toteutti myös haastattelun vastaavalle ohjaajalle hänen työkokemuksestaan ja tutkinnostaan.

En ehkä ihan kaikkea tässä muista, mutta aika sellainen iso prosessi, joka yllätti ehkä minut ja toiminnanjohtajankin, että se oli niin iso. (VO)

(--) mutta nythän minä en tiedä sitten kun hyvinvointialue tulee, sitten en tiedä onko se tämmöinen samanlainen vai muuttuuko sekin sitten vielä, että jos tulee jotain uusia toimijoita palveluntuottajiksi, että onko heillä vielä erilainen sitten tulevaisuudessa tämä. (VO)

Mutta tähän mennessä joka vuosi ollaan joulukuun aikana tehty aina seuraavalle vuodelle uus hakemus. Tai ilmoitus, että lähetään taas palveluntuottajaksi. (VO)

Teemahaastattelussa kysyin myös kuntakokeilun vaikutusta kuntouttavan työtoimintaan Pohjois-Savon aluetoimistolla. Haastateltavani mukaan sen vaikutuksia ei muuten näy, muuta kuin toimintaa vaikeuttavina tekijöinä. Kuntakokeilun seurauksena asiakkailta saattoi olla vuoden aikana useita omavalmentajia, joita pahimmassa tapauksessa asiakas ei itse ollut koskaan tavannut, ja ne vaihtuivat jatkuvasti. Myös sekaannusta palveluntuottajalle aiheutti se, että osa asiakkaista oli TE-toimiston asiakkaita omine valmentajineen ja osa taas kuntakokeilun asiakkaita omine valmentajineen.

Halusin myös tietää haastateltavan henkilökotaisia mietteitä ja kokemuksia kuntouttavasta työtoiminnasta. Ennen palveluntuottajaksi ryhtymistä haastateltavalla oli pieni käsitys siitä millaista kuntouttava työtoiminta käytännössä on. Aiemmin hän tiesi, että kuntouttavan työtoiminnan palveluissa asiakkaat tekevät avustavia työtehtäviä, mutta haastateltavalla oli mielessä myös yleinen mielikuva toisenlaisista kuntouttavan paikoista, joissa asiakkailta saattaa olla vaikeita ja erilaisia ongelmia esimerkiksi päihteiden käytön tai mielenterveyden kanssa.

(--) siis tämmöisiä henkilöitä kuntouttavassa, joilla on paljon ongelmia mentaali- puolella ja päihdepuolella, ja että niinkun ainakin osittain ja suurimmaksi osaksi se on semmosta, että sinne mennään niitä patalappuja virkkaamaan ja jokainen viihtyy omassa nurkassaan. Että päästään vaan niinku kotoo pois. (VO)

Haastateltava kuitenkin kertoo, että hänellä on aina ollut jotenkin todella realistinen kuva kuntouttavasta työtoiminnasta, eli mikään siinä ei ole osoittautunut oikeaksi tai vääräksi. Hän sanoo, että kuntouttavassa työtoiminnassa olevat ihmiset ovat ihmisiä siinä missä muutkin. Jokaisella on omat ongelmansa. Vakavia ongelmia omaaville on paikkansa ja palvelunsa, mutta palveluntuottajaksi hakeutuessa oli jo selkeätä, millaisia palveluita ja resursseja Pohjois-Savon aluetoimistolla pystytään tarjoamaan.

(--) me pystymme ottamaan meille henkilöitä, joilla ei ole akuuttia mielenterveyden sairautta, tai mielenterveyden asiaa tai akuuttia päihdeongelmaa, että meillä ei sel- lasta osaamista koulutusten myötä oo. (VO)

Jos meille tulis tulevaisuudessa vaikka joku sosiaalityöntekijä töihin, niin sitten asia vois olla ihan eri. Mutta sitten taas toisaalta kun tehdään nuorten kanssa töitä, ja nää kuntoutujat tekee nuorten kanssa töitä, niin se ei myöskään palvele näitä nuoria. (VO)

Haastateltava kertoi, että hänen mielestään kuntouttavassa työtoiminnassa ei ole niin sanottuja negatiivisia puolia, enemmänkin haasteita. Haasteiksi hän kuvailee yksittäisiä haastavampia asiakkaita, mutta myös tietämättömyyttä työllisyyspalveluiden puolelta. Tietämättömyyttä siinä mielessä, kun asiakkaat ohjautuvat palveluihin ja ennakkotietoja asiakkaista ei voida antaa palveluntuottajille. Joskus myös on ollut tilanteita, että asiakkaiden omavalmentajatkään eivät tiedä asiakkaasta tietoja, esimerkiksi taustoista tai tavoitteista. Tämä tietämättömyys voi johtaa esimerkiksi asiakkaiden ohjautumisen väärin palveluihin. Haastateltava koki myös, että asiakkaista maksettava palveluntuottajakorvaus on liian pieni verrattuna työn määrään.

(--) tai en sano negatiivinen vaan haaste enemmänkii. Että ei koskaan tiedä, että minkälainen tyyppi sieltä sitten lopulta tulee. Että siinä mielessä se mejänkii pitää olla varmasti harjaantuneita tässä ihmistuntemuksessa. Itsekin kun olen tehnyt näitä nuorisoalan hommia niin pitkään että on ehkä harjaantunu semmonen kaukonäkö, että jotenkii osaan lukee ihmistä jo siitä ensitapaamisella (--). (VO)

(--) että saadaan ihmisille palkatkii maksettua oikeella tavalla niin se. Koska kuitenkin tässä aika pienillä palkoilla tässä tehdään aika merkityksellistä työtä. (VO)

Haastateltavan mielestä kehitettävää kuntouttavassa työtoiminnassa Pohjois-Savon aluetoimistolla olisi työvalmennuksen puolella, työtehtävien kirjaamisessa asiakkaille. Että työvalmentajilla olisi annettavana selkeä pohja/ listaus työtehtävistä, joiden avulla asiakas pääsee alkuun. Vaikka asiakkailla on mahdollisuus vaikuttaa sisällöllisesti omaan työkuvaan ja mitä luultavimmin avustavat työtehtävät eivät ole päivästä toisen samanlaista, niin jonkinlainen listaus loisi silti tukevamman pohjan alkuvaiheessa. Tämä myös rohkaisisi asiakkaita omatoimisuuteen matalalla kynnyksellä.

Kuntouttavan työtoiminnan yhteiskunnallisina hyötyinä haastateltava koki sen tuomat säästöt yhteiskunnalle. Myös sen, että hänen oman kokemuksensa kautta hän on huomannut, että kuntouttavan työtoiminnan kautta tulee motivoituneita työntekijöitä tai opiskelijoita. Hänen kokemuksensa mukaan kuntouttavaan työtoimintaan hakeutuneet ihmiset ovat yleensä olleet itse motivoituneita kuntoutumiseensa, ja hakeutuneet oma-aloitteisesti palveluun.

No nehän jos kuntouttava onnistuu, niinkun meillä on onnistunut, eli jos käy parhaiten, että ihminen pääsee työelämäänsä ja kokee jonkinlaista fyysistä (--), että ei

esim, tarvii lääkkeitä enää syödä, tai henkinen jaksaminen vahvistuu, niin sillä on ihan hurjat hyödyt yhteiskunnalle. Tulee työntekijöitä, ihmiset tervehtyy henkisesti. Koska siis mielenterveyspalveluthan kuormittaa yhteiskuntaa ihan hirveesti ja korona aikana vielä enemmän. (VO)

Sitten kun hän [mahdollinen asiakas] tietää tämmöisestä kuntouttavasta, niin useesti nämä ihmiset lähtee siihen oma-aloitteisesti, haluavat kuntouttavaan. Se myös kertoo siinä vaiheessa, että heillä on motivaatio kunnossa. Ja se, että haluaa parannusta siihen omaan tilanteeseensa. Ja sitten kun he ovat olleet siinä kuntouttavassa, niin kun myöskin ollaan huomattu, että haluavat myöskin auttaa itseään siinä, niin lopulta sitten kun ihminen sen kuntouttavan on käyny läpi, on niin motivoitunut sinne työmarkkinoille tai opintoihin, että kun sinne pääsee niin kyllä hän siellä pysyykin sitten. (VO)

Hyötyinä järjestölle haastateltava kokee positiivisen julkisuuden. Mutta myös mahdollisesti uusien harrastajien saamisen, ainakin osa-aikaisten työntekijöiden lisääntymisen ja arvojen hyödyntämisen käytännössä.

Sitten kun nuorisoseurojen arvot on meillä aika vahvasti tässä mukana, etenkin osallisuus ja yhdenvertaisuus, niin me noudetaan niitä tässä kuntouttavassa. Etenkin se osallisuus kulkee käsikädessä tässä. Että toivottavasti tulevaisuudessa joku muukin nuorisoseura toimija uskaltais ottaa tätä ainakin kokeiluun tätä kuntouttavaa työtoimintaa. (VO)

Hyötyjen ja kannustuksen lisäksi, mikäli joku seura haluaa kokeilla kuntouttavaa työtoimintaa, haastateltava kannustaa heitä panostamaan työntekijöihin. Aluksi ainakin kannattaa olla vastuuhjaajan lisäksi yksi työ- ja yksilövalmentaja ja toiminnan vakiintuessa mahdollisesti ottaa useampi. Hän muistuttaa myös miettimään paikkaa tarkasti, missä olisi hyvä aloittaa toimintaa.

Että sitä ei kannata ottaa johonkii ihan perus toimistolle, jossa ei oo muuta toimintaa kun vaan se toimisto. Vaan esimerkiksi mietitää tarkasti se juttu. (VO)

Useastihan niinku työtekijät joutuu olemaan, vaikka ei sitä koulutusta oo, niin vähän psykologeina ja psykiatreakii, että siinä mielessä kannattaa panostaa ja muistaa se. (VO)

5.2 Opinnäytetyö prosessi ja eettisyys

Opinnäytetyöprosessini käynnistyi huhti-toukokuussa 2022, ensin ideoinnilla tilaajan kanssa ja sitten opinnäytetyöohjaajan sekä tilaajan yhteistyöpalaverilla. Opinnäytetyösuunnitelman esittely oli 25.5.2022. Lähdemateriaalien etsimistä ja kirjaamista tein elokuusta marraskuuhun.

Laitoin yleisen esittelyn opinnäytetyöstä Suomen nuorisoseuroille 20.6.2022. Se sisälsi työn aiheen, menetelmät sekä tietoa tuotoksesta. Kerroin yleisessä tiedotteessa myös, että aion pitää avoimen verkkotilaisuuden, jonka avulla olisi tarkoitus kerätä tietoa heidän toiveistaan ja ajatuksistaan liittyen opinnäytetyöhöni ja kuntouttavaan työtoimintaan.

Kesän alussa suunnittelin verkkotilaisuutta, jonka pidin Suomen Nuorisoseurojen muille työntekijöille, mutta heinäkuussa pidin tauon opinnäytetyön tekemisestä. Elokuussa jatkoin verkkotilaisuuden viimeistelyä sekä kokosin teemahaastattelua. Lokakuun alussa 4.10.2022 pidin verkkotilaisuuden muille Nuorisoseuran työntekijöille ja 6.10.2022 pidin teemahaastattelun kuntouttavan työtoiminnan vastaavalle ohjaajalle. Loka-marraskuu oli opinnäytetyön sekä toimintamallin kokoamista ja kirjoittamista.

Opinnäytetyöprosessi oli itselläni hieman painimista ajankäytön kanssa, koska kuitenkin työskentelin koko kirjoitusprosessin ajan. Oli hankala päästä syventyneeseen ja keskittyneeseen tilaan työn kanssa, koska ei vain ollut aikaa. Kirjoitus tuli aina pienissä pätkissä ja tuntui ettei se edistynyt. Myös muutama luova kriisi työn kanssa mahtui mukaan, jotka tietenkin toivat painetta ja stressiä siitä ehtiikö työ valmistua ajoissa. Kirjoittaminen ei itsessään tuntunut vaikealle, koska olen jo yhden opinnäytetyön elämässäni tehnyt, mutta painimista oli enemmänkin oman motivaation ja jaksamisen kanssa.

Opinnäytetyöprosessissa sovellettavaa tiede- ja tutkimusmallia ohjaa usea eri lainsäädäntö. Niihin lukeutuu tietosuojalaki, tekijänoikeuslaki, hallintolaki, EU:n tietosuoja-asetus sekä oikeus yksityisyyden suojaan. Näiden lisäksi opinnäytetyön agendasta ja tutkimuskohteesta riippuen tulee noudattaa lakia lääketieteellisestä tutkimuksesta, lakia potilaan asemasta ja oikeuksista, lakia sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista sekä lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2019, 11.)

Eettisyyteen opinnäytetyöprosessissa kuuluu muun muassa tehdä opinnäytetyösopimus ennen työn aloittamista. Sen avulla pyritään vähentämään ristiriitoja toimeksiantajan toiveiden sekä opiskelijaa sitovien sääntöjen välillä. Sen tulee sisältää sovittuja asioita työn aiheesta ja aikataulusta, ohjauksesta sekä kustannuksista ja korvauksista. Lisäksi työssä syntyvien tulosten käytöstä ja tarvittaessa henkilötietojen käsittelystä. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2019, 6.)

Eettisessä opinnäytetyössä tulee ottaa huomioon myös henkilötietojen käsittely ja tutkimuksen kohteena olevien tietosuoja. Ihmistä tai inhimillistä toimintaa koskeva eettinen ohjeisto koostuu

muun muassa tutkittavan oikeuksista ja kohtelusta, tiedonkeräyksen suostumuksesta ja tutkittavan antamaan suostumuksesta osallistua tai olla osallistumatta tutkimukseen. Lisäksi kuinka henkilötietoja käsitellään tutkimuksessa, millainen on yksityisyyden suoja ja kuinka avointa tutkimusaineisto on. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2019, 7, 9.)

Niin kuin jo mainitsin, heti opinnäytetyöaiheeni varmistuttua pidimme palaverin tilaajan ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa työn kulusta ja sisällöstä. Palaveria varten olin valmistellut yhteistyösopimuksen, joka sisälsi tietoja minusta ja koulutuksesta, opinnäytetyön tilaajasta sekä tietoa opinnäytetyön tavoitteista ja tuloksista. Yhteistyösopimukseen sisältyy myös listaus opinnäytetyön yleisistä sopimusehdoista, joihin on mainittu muun muassa opinnäytetyön ohjaus ja vastuu, tulosten julkistaminen sekä luottamuksellisuus, opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen sekä oikeudet tuloksiin ja muuhun liittyvään aineistoon tai sovelluksiin.

Yhteiskehittämisen verkkotilaisuudessa keräämäni tieto on opinnäytetyössä anonymisti esillä. Myös verkkotilaisuudessa saamani Padlet-alustan vastaukset ovat anonymisti kirjoitettuja, joten edes minä en tiedä, kuka kirjoitti minkäkin vastauksen. Padlet-vastauksien kuvakaappaukset löytyvät opinnäytetyön liitteistä. Litteroin avoimen verkkotilaisuuden lopussa olleen keskustelu ja palauteosion, ja niissä ilmenneitä vastauksia olen laittanut anonymisti opinnäytetyöni tuloksiin. Verkkotilaisuus nauhoitettiin ja se on edelleen nähtävissä Suomen Nuorisoseurojen muille työntekijöille Nuorisoseurojen sisäisessä viestintäkanavassa Nuorassa. Eli sen myötä, verkkotilaisuuden litteroidun osa-alueen henkilöt ovat tunnistettavissa, mikäli katsoo tallenteen, mutta vain Suomen Nuorisoseuroissa työskenteleville henkilölle. Padlet- vastausten anonymiteetti säilyy siitä huolimatta.

Teemahaastattelua varten kävimme haastateltavani kanssa suullista keskustelua siitä, että aion toteuttaa haastattelun anonymisti ja enkä mainitse hänen nimeään. Haastateltavani koki, että se ei haittaisi häntä vaikka mainitsisin. Halusin kuitenkin toimia anonymisti, mutta koin asioiden uskottavuuden kannalta tärkeäksi mainita hänen työtittelinsä opinnäytetyössäni. Tämän vuoksi kerroin haastateltavalleni myös, että pienen yksikkömme ja työntekijämäärän vuoksi, hänet on mahdollisuus tunnistaa nimeltä pelkän työtittelin perusteella. Hän ei kokenut tätä ongelmaksi.

Näiden lisäksi olen käyttänyt opinnäytetyössäni monipuolisesti luotettavia lähteitä, jotka tukevat opinnäytetyötäni. Valitsemani menetelmät palvelevat työni tarkoitusta ja niiden valinta on

perusteltu. Omasta kokemuksestani tulevat mielipiteet ja esimerkit pohjautuvat työkokemukseeni kuntouttavan työtoiminnan parissa. Pysin kirjoittamaan opinnäytetyön teorian sekä toimintamallin sisällön niin, että se olisi mahdollisimman selkeä ja ymmärrettävää, myös aiheesta tietämättömälle. Olen työsuhteestani huolimatta saanut tuotua teemat ja asiat esille mahdollisimman neutraalisti ja kehittävästi.

5.3 Pohdinta

Kokonaisuutena olen tyytyväinen opinnäytetyöhöni. Aluksi minulla oli paljon hankaluuksia oman jaksamisen, ajanpuutteen sekä työn punaisen langan keksimisessä. Onneksi opinnäytetyön ohjaajan avulla sain prosessin käyntiin, ja työ alkoi muodostua. Suuria vaikeuksia minulle myös tuotti opinnäytetyössä käytettävien menetelmien päättäminen ja etsiminen. Ajattelin suunnitteluvaiheessa, että nämä menetelmät, joita päädyin käyttämään eivät olisi tarpeeksi laajoja tai tuottavia työhön. Loppujen lopuksi olen tyytyväinen menetelmiinkin ja niistä saatuun tietoon.

Olen ylpeä itsestäni, että sain näinkin suuren projektin aikaan ja kirjoitettua, niillä hyvin vähäisillä resursseilla, joita minulla oli, sekä lisäksi vielä työn ohella. Opinnäytetyön tekeminen opetti minulle paljon itsestäni, mutta myös omasta työstäni. Hieman minua harmittaa, että kaikkea suunnittelemani lähdeaineistoa en ehtinyt käymään läpi ajanpuutteen vuoksi, mutta kokonaisuutena työni on näinkin oikein hyvä. Ja kaikkeahan voisi hioa loputtomiin, eikö niin?

Lähdeaineistoa etsiessä huomasin, kuinka harvassa oli yleiset tilastot kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuudesta tai sen hyödyistä. Paljon löytyi opinnäytteitä, joissa on mitattu jonkin tietyn paikan kuntouttavan työtoiminnan hyötyjä ja vaikutusta, mutta varsinaisia tilastoja en aiheesta yleisesti löytänyt. Opinnäytteet sellaisenaan olivat hyvää tietoa luettavaksi, mutta lähteinä en niitä käyttänyt. Tiedostan kyllä, että kuntouttavan työtoiminnan hyötyjä ja vaikutuksia on hankala tilastoida, koska ne näkyvät enemmänkin ihmisten omassa elämässä. Ja myös kuntouttavan työtoiminnan palveluista saatetaan siirtyä muihin vastaaviin palveluihin, TE-toimiston tarjoamiin palveluihin, opintoihin, työelämään tai eläkkeelle, joten mittaaminen jatkokoulujen puolestakin voi olla haastavaa. Haastavuutta tuo tietenkin myös se, että kuntouttava työtoiminta on pitkä aikaa vievä prosessi, joten tulokset näkyvät pidemmällä tähtäimellä, eivät välttämättä vuoden aikana.

Huomasin avoimen verkkotilaisuuden kautta, että osalla Nuorisoseurojen aluetoimistoilla on mielenkiintoa aihetta kohtaan, varsinkin kun olemme sitä valaisseet hieman, mutta samalla myös pieni pelko sen haastavuudesta ja vaatimuksista. Tiedän myös samalla, että jokaisella työntekijällä on todella paljon töitä omien alueidensa kanssa, mutta rahallisesti tämä kuntouttava työtoiminta mahdollistaisi myös henkilöiden palkkaamisen. Uskon, että monen huulilla on myös kysymys että miksi? Miksi tätä pitäisi järjestää, ja mitä arvoa se tuo? Henkilökohtaisesti ajattelen, että kuntouttavassa työtoiminnassa ei ole tiettyä tapaa ”tehdä työtä oikein”. On tietenkin tietyt säännöt, säädökset, suuntaviivat sekä arvot, josta työn ulkokuori koostuu, mutta jokainen tekee työtä omalla persoonallaan.

Suomen Nuorisoseuroilla tehtävä toiminta on äärimmäisen monipuolista sekä moninaista, joten tehtävien tai avustavien tehtävien suhteen mahdollisuudet ovat rajattomat. On mahdollisuus osallistua avoimesta nuorisotalotoiminnasta perinteiseen iltapäivä- ja kerhotoimintaa. On mahdollista toimia avustavissa tehtävissä tapahtumatuotannossa, tanssin, teatterin, musiikin tai hankkeiden parissa. Kohderyhmänä ovat sekä nuoret, että koko perhe. Kulttuurinen nuorisotyö on rajaton käsite, joka luo mahdollisuuksia tehdä asioita miljoonalla uudella tavalla, ja se on ollut omasta mielestäni kuntouttavan työtoiminnan rikkaus. Motivoituneilta uusilta asiakkailta saa uusia näkemyksiä, kokemuksia, kokeilunhalua sekä halua oppia. Joten miksi ei?

Niin kuin aiemmin mainitsin vuodenvaihteessa 2022–2023 kuntouttava työtoiminta siirtyy hyvinvointialueen piiriin. Muutos on ollut hidas, eikä vieläkään lähes valmis. Täällä hetkellä tilanne on se, että toiminta jatkuu tällaisenaan ainakin kesäkuun loppuun 2023. Lupauksia on myös, että toimintaan ei tulisi muutoksia senkään jälkeen. Muutoksen hidas eteneminen ja sen ympärillä pyörivä epävarmuus ovat luoneet stressaavan tilanteen kuntouttavan työtoiminnan toimipaikoille ja ohjaajille ympäri Kuopion. Kyseessä on kuitenkin monen asiakkaan tilanteen lisäksi, monen ohjaajan työpaikat ja niiden jatkuvuus.

5.4 Tilaajan palaute ja jatkokehittäminen

Odottelin innolla, että pääsen lukemaan Liisan opparia. No se lukupäivä oli tänään ja täytyy sanoa, että olen kovin ylpeä siitä, että saan tehdä töitä Liisan kanssa, sen verran hyvin on tilaajan toiveet sisällöistä täytetty, sovitussa, tosi tiukassa aikataulussa. Kiitos tästä työstä. (Salmi 2022)

Tilaaaja antoi palautetta opinnäytetyöstä sähköpostitse 17.11.2022. Palautteen antoi Suomen Nuorisoseurojen Pohjois-Savon maakunnan nuorisoseuratoimintaa hallinnoiva toiminnanjohtaja Jussi Salmi. Salmen mukaan (2022) opinnäytetyössä tulee esille hyvin järjestön arvot, selkeys, monistettavuus, hiljainen tieto sekä jotain uutta aiheesta. Hänen mielestään olen kuvaillut työssä hyvin kuntouttavan työtoiminnan työtapoja, haasteita ja onnistumisia. Tilastotietoa hän olisi toivonut näkevänsä, mutta oli myös samaa mieltä kanssani, ettei sitä oikein ole.

Tilastotietoa tehdyn työn merkityksestä olisi voinut olla enemmän, mutta (kuten opparissakin mainittiin) sitä ei ole olemassa tai se on hiljaisena tietona itse kunkin tätä työtä tekevän mielessä. Pahoinvoinnin tilastointi on kunnossa, mutta kuka tilastoisi sen hyvinvoinnin? (Salmi 2022)

Salmi (2022) näki aiheen ja sekä kuntouttavan työtoiminnan auki kirjoittamisen, selventämisen ja tutkimisen järjestölle äärimmäisen tarpeellisena. Hän koki, että kun Pohjois-Savon aluetoimistolla toimintaa on tehty muutaman vuoden ajan, niin nyt on hyvä aika miettiä testatun tekemisen monistamista muiden järjestön toimijoiden käyttöön. Työn tarpeellisuuden hän näki myös sen kannalta, että kun järjestön uusi strategia kausi on alkanut ja siihen on ensimmäistä kertaa kirjoitettu mukaan toiminnasta yhdisty- /sotetoiminnan rajapinnoilla.

Salmi (2022) myös mainitsee Pohjois-Savon aluetoimiston olevan edelläkävijänä järjestössä toiminnan kannalta. Hän uskoo vahvasti, että kuntouttava työtoimintakin käynnistyisi muualla, ja kokee että kaikki tarpeellinen sen käynnistämiseen löytyy tästä opinnäytetyöstä.

Nyt on siis aika toimia ja jakaa asiantuntevaa tietoa eteenpäin. (Salmi 2022)

Opinnäytetyöni pohjalta aihetta voisi jatkokehittää esimerkiksi juuri Salmen kommentin ja oman huomioni pohjalta; kuinka tilastoida onnistumisia ja kuntouttavan työtoiminnan positiivisia vaikutuksia ihmisten elämään? Kuinka pystyisi mittaamaan kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuutta ihmisen tulevaisuuteen sekä työ- ja toimintakykyyn kuntoutumisen ollessa pitkä prosessi? Tilastointiin tarvittaisiin ryhmä kuntoutumisen läpikäyneitä henkilöitä, heidän kokemuksensa siitä, sekä heidän näkemyksensä palvelun hyödyistä ja merkityksestä heidän elämälleen. Aihetta voisi tutkia myös pienemmässä mittakaavassa esimerkiksi juuri Suomen Nuori-

soseurojen sisällä. Millaista vaikutusta Suomen Nuorisoseuroissa kuntouttavassa työtoiminnassa olleet henkilöt ovat kokeneet ja saaneet itselleen. Tähän voisi liittää tutkittaessa myös näkökulman, että millaisena henkilö kokee Suomen Nuorisoseurojen vaikutuksen järjestönä toiminnan päätyttyä; kuinka nuorisoseurayhteisö ja siinä osana oleminen on vaikuttanut tai kuinka henkilö on kokenut sen? Entä miten järjestön periaatteet ja arvot näkyvät heille toiminnassa?

Tutkiminen kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuudesta Suomen Nuorisoseurojen sisällä olisi mielenkiintoinen projekti toteuttaa. Tutkimuksen lopputuloksella saattaisi olla ennakkoluuloja tai ennakoasenteita rikkovia vaikutuksia. Niin työntekijöissä Nuorisoseuroissa kuin myös ihmisissä ylipäätään. Yhteiskunnallisesti merkittävän aiheen vaikutusten tutkiminen voisi tuoda paljon hyvää mainetta sekä tietoisuutta.

Kuntouttavan työtoiminnan aiheita voisi myös jatkokehittää ja kasvattaa tietoutta siitä, selvittämällä henkilöstön asenteita, mielikuva, ennakkoluuloja ja -asenteita aiheita ja työtä kohtaan. Tässä opinnäytetyössä nousi jo ilmi, että työ nähtiin haastavana ja haasteellisena, hieman ehkä pelottavanakin. Pohdintaa oli paljon juuri haastavuudesta ja vaatimuksista sekä työssä tarvittavasta osaamisesta ja pätevyydestä. Näiden vuoksi olisi hyvä selvittää, millaisia ajatuksia aihe todella herättää henkilöstössä, millaisia ajatuksia oli ennen, ovatko ne muuttuneet, millaisena kukin näkee aiheen, ja kuinka näitä voidaan muokata tai todistaa vääriksi?

6 TOIMINTAMALLI KUNTOUTTAVAAN TYÖTOIMINTAAN

Tämä toimintamalli on syntynyt tarpeesta. Tarpeena on ollut kirjallista Pohjois-Savon aluetoimiston kuntouttava työtoiminta, sen aloittaminen ja sisältö auki. Materiaali on tarkoitettu Suomen Nuorisoseurojen työntekijöille hyödynnettäväksi, esimerkiksi toiminnan aloittamiseen, vinkiksi, ideaksi toiminnasta tai vaikka inspiraatioksi. Toimintamalliin koottujen asioiden pohjana ovat omat kokemukseni Pohjois-Savon aluetoimistolta palveluntuottajana olemisesta ja työtoiminnan järjestämisestä, lähdekirjallisuus tukemassa teemoja, sekä kuntouttava työtoiminnan vastuuohjaajan haastattelu.

Toimintamalliin on koottu tietoa toiminnan aloittamisesta ja palveluntuottajaksi hakeutumisesta, kuntouttavan työtoiminnan sisällöstä ja palvelun kulusta sekä tietoa asiakkaiden sekä palveluntuottajan velvollisuuksista ja oikeuksista. Kokosin myös tietoa asiakkaiden kohtaamisesta ja valmennuksesta, sekä asiakasryhmästä, jota Pohjois-Savon aluetoimistolla kuntouttavaan työtoimintaan tyypillisimmin tulee. Koin tärkeäksi ottaa esille toimintamalliin myös kuntouttavan työtoiminnan hyötyjä niin yhteiskunnalle, kuin koko järjestölle.

Toimintamalli sisältää yleishyödyllistä sovellettavaa tietoa kuntouttavan työtoiminnan aloittamisesta, sen sisällöstä ja kuntouttavasta työtoiminnasta palveluna. Toimintamalliin kirjatut omat kokemukseni ja ajatukseni ovat melkein kahden vuoden työkokemuksen pohjalta kuntouttavan työtoiminnan työ- ja yksilövalmentajana. Nämä toimintamallissa esiintyvät esimerkit ja toimintatavat ovat lähtöisin Pohjois-Savon aluetoimistolta ja säännökset Kuopion kaupungin työllisyyspalveluiden antamia.

6.1 Toiminnan aloittaminen

Yhdistys voi aloittaa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen kahdella tavalla. Joko yhdistyksellä itsellään on kiinnostus aloittamiseen ja ovat yhteydessä oman kaupungin kuntouttavasta työtoiminnasta vastaaviin tahoihin, tai sieltä päin saatetaan myös olla yhdistykseen yhteydessä. Ennen toiminnan aloittamista kuntouttavalle työtoiminnalle täytyy nimetä vastuhenkilö, joka vastaa työtoimintaan osallistuvien asiakkaiden perehdyttämisestä ja ohjauksesta. Tämän jälkeen kaupungin taho sekä yhdistys tekevät kumppanuussopimuksen kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä. (Jelli.fi 2022.)

Kuopion työllisyyspalvelut tekevät tiivistä yhteistyötä eri työnantajien kanssa ostamalla palveluntuottajiksi ilmoittautuneilta yhteistyöyrityksiltä työvalmennus- ja kuntouttavan työtoiminnan palveluita asiakkailleen. Jos yritys on halukas rekrytoimaan työntekijöitä, sekä kiinnostunut valmentamaan ja ohjaamaan työnhakijoita niin yhteistyön mahdollisuus on lähes jokaisella yrityksellä. Työllisyyspalvelut ovat kumppanina ohjaamassa työntekijöitä yrityksille, ja palveluntuottajaksi voi ilmoittautua HankintaSampo- palvelun kautta. (Kuopion kaupunki, 2022.)

Pohjois-Savon aluetoimistolla palveluntuottajaksi hakeuduttiin HankintaSampo- palvelun kautta sekä myös jättämällä ilmoituksen Aluehallintovirastolle (AVI:lle). HankintaSammosta löytyi virkamieslomake, joka täytettiin liitteineen. Liitteiksi kuului asettaa tietoja toimintapaikasta muun muassa paloturvallisuustarkastusten ajankohta, sekä toimintapaikan pohjapiirustus. Liitteeksi laitettiin myös vastaavan ohjaajan tutkintotodistukset sekä työtodistukset. Hakemuksen jättämisen jälkeen toimipaikkaan tehtiin paloturvallisuustarkastus sekä muun muassa Avintyöntekijän tarkastus ja haastattelu vastaavalle ohjaajalle. (Kuntouttavan työtoiminnan vastaava ohjaaja 2022.)

Pohjois-Savon aluetoimisto on palveluntuottajana työ- ja toimintakykyä edistävässä kuntouttavassa työtoiminnassa, työ- ja toimintakykyä kartoittavassa työtoiminnassa sekä Yksilövalmennus -palvelussa. Yksilövalmennus -palvelu on erillinen ostopalvelu, ja sitä ei pidä sekoittaa kuntouttavaan työtoimintaan sisältyvään yksilövalmennukseen. Seuraavissa kappaleissa käytän työ- ja toimintakykyä edistävästä palvelusta nimeä **KUTY1**, ja työ- ja toimintakykyä kartoittavasta jaksosta nimeä **kartoittava**.

Kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajaksi hakeutumisen prosessi voi muuttua palvelun siirtyessä hyvinvointialueelle. Tarkkaa tietoa siitä ei ole, että muuttuuko hakemisen menetelmät vai eivät. Kuitenkin palveluntuottajaksi hakeutumisessa annettavat ohjeistukset ovat selkeät kaupungista riippumatta, ja jokaisen kaupungin omilta nettisivuilta löytyy tarkempaa tietoa. Ennen palveluntuottajaksi hakeutumista on hyvä olla idea siitä, millaista toimintaa ja mahdollisuutta juuri oma toimipaikka voisi tuottaa, sekä kuka voisi olla vastaava ohjaaja toiminnan alkaessa.

Omalla toimipaikalla on hyvä kartoittaa ennen palveluntuottajaksi hakeutumista omat resurssit; millaiseen pystytään asiakasryhmän ja työtehtävien puolesta. Hyvä myös ottaa henkilöstöresurssit ja mahdollisuudet huomioon. Vastaava ohjaaja voi olla ammattikorkeakoulun suorittanut henkilö (yhteisöpedagogi/ sosionomi tai muu vastaava), jolla tietenkin hyvä olla hieman

tietoutta tai kokemusta esimerkiksi työllistämistoiminnasta ja ohjaamisesta. Työ- ja yksilövalmentaja voi toimia esimerkiksi alaa opiskeleva yhteisöpedagogi/ sosionomi tai nuoriso- ja yhteisöohjaaja. Pohjois-Savon aluetoimistolla kuntouttavan työtoiminnan ohjaajina toimivat yhteisöpedagogi (AMK), yhteisöpedagogi opiskelija (AMK) sekä nuoriso- ja yhteisöohjaaja.

Työnantajan velvoitteet toiminnassa

Kuntouttavan työtoiminnan hankkiminen soveltaa hankintalakia ja se on julkinen hankinta. Kunnan on palveluita hankittaessa laadittava hankintakriteerit, sekä lisäksi huolehdittava asiakkaiden palveluprosessista ja muista palveluun liittyvistä viranomaistehtävistä. Kunnan vastuulla on myös tarkistaa kuntouttavan työtoiminnan laatu, ja sen on vastattava kunnan omien palvelujen laatua. Kokonaisuudessaan kuntouttavan työtoiminnan palvelukokonaisuuteen on kuuluttava osallistuvan henkilön elämänhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä edistäviä palveluita. Kolmannen sektorin toimijat pystyvät yrityksistä poiketen toimimaan kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajina kaikissa toiminnan sisällöissä ja siihen sovelletaan hankintalakia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestävä taho on viimekädessä vastuussa siitä että toiminta järjestään lakien ja säädösten mukaan. Tämän vuoksi ostopalvelusopimuksissa olisi hyvä huolehtia ettei työtoiminta korvaa työsuhteista työtä, palveluntuottaja ilmoittaa toimintaan osallistuvista asiakkaista pääluoattamusmiehelle, taata että palveluntuottaja on vastuussa työturvallisuuden huolehtimisesta sekä määrittellä mikä osapuoli huolehtii tapaturmavakuutuksesta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)

Kuntouttavan työtoiminnan ollessa sosiaalipalvelu kunnan sosiaalityöntekijällä on kokonaisvastuu kuntouttavan palveluprosessista. Toimipaikkojen ammattilaiset ovat opastamassa asiakasta. Asiakkaalla on oikeus hyvää sosiaalihuoltoon, joten tarvitaan riittävästi tarvittavalla koulutuksella ja perehdytyksellä olevaa henkilöstöä. Usein kuntouttavassa työtoiminnassa on hyvä olla moniammatillinen tiimi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä on myös rajoitteita. Työtoiminta tulee järjestää asiakkaan työssäkäyntialueella, mutta mahdollista on myös järjestää toiminta muualla mikäli asiakas suostuu siihen. Kuntouttava työtoiminta ei saa korvata muita lakisääteisiä palveluita, joita

asiakas tarvitsee. Toimintaa järjestävä toimipaikka ei saa olla riippuvainen asiakkaan työpainoksesta, eikä se saa korvata virka- tai työsuhteessa tehtävää työtä eli asiakas ei saa korvata tai sijaistaa toimipaikan työntekijää. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)

Myös asiakkaista raportointi heidän omavalmentajilleen on velvoite, joka palveluntuottajan täytyy toteuttaa. Raportointiin sisällytetään niin hyvät kuin kriittiset huomiot ja tärkeää on olla mahdollisimman avoin ja todenmukainen. Raportointi kuuluu vastaavan ohjaajan työtehtäviin, mutta Pohjois-Savon aluetoimistolla olemme raporttien kokoamisessa tehneet yhteistyötä työvalmentajien ja vastaavan ohjaajan välillä. Työvalmentajat näkevät asiakkaat käytännön työarjessa sekä yksilövalmennuksissa ja sen kuinka he siellä onnistuvat ja pärjäävät. Näin ollen yhteistyössä raportoinnin kokoaminen on helpompaa. Vastaava ohjaaja huolehtii siis kirjoittamisesta ja raporttien lähettämisestä, mutta yleensä yhdessä kokoamme sisällön jokaisen havainnoista.

Raportoinnin lisäksi toiminnantarjoajan on annettava asiakkaalle yksilöllistä tukea ja valmennusta, palautetta sujumisesta sekä luottamusta. Asiakkaalle täytyy nimetä vastuuhenkilö, huolehtia perehdytyksestä ja ilmoittaa asiakkaan poissaolo- sekä osallistumispäivät. Velvollisuuksiin kuuluu myös työtehtäviin ohjaus sekä väli- ja loppupalavereihin osallistuminen. Kuntouttavan työtoiminnan päättyessä asiakkaasta laitetaan myös loppuyhteenveto omavalmentajalle. (Ohje palveluntuottajalle 2019.) Palveluntuottaja saa tarkat ohjeet palvelua ostavalta taholta omista ja asiakkaan velvollisuuksista, raportoinnista ja muun muassa jaksojen kuvauksista.

Toiminnan rahoitus

Kuntouttavaa työtoimintaa rahoitetaan valtion puolesta. Valtio antaa kunnille rahaa toiminnan järjestämiseen ja valtio maksaa myös toiminnasta. Valtio maksaa suoran korvauksen päiviltä, joina asiakas on osallistunut toimintaan sekä sosiaali- ja terveydenhuollon valtionosuuksien kautta. Myös kunnat maksavat osan työtoiminnan järjestämisestä ja työmarkkinatukimenoista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Toimintaa varten valtiolta korvauksia voi hakea KEHA-keskukselta (elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimiostojen kehittämis- ja hallintokeskus), mutta jos kunta on tehnyt sopimuksen kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä jonkin muun ulkopuo-

lisen tahon, kuten kolmannen sektorin toimijan kanssa, kunnan täytyy silloin hakea valtionkorvausta. Kunnan tekemään hakemukseen täytyy liittää kopio hankintapäätöksestä tai hankintasopimuksesta, joka on tehty tahojen välillä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Kunnalle maksetaan 10,09 € asiakasta ja toimintapäivää kohti. Korvaus maksetaan vain niiltä päiviltä, joina asiakas on osallistunut toimintaan. Korvaukset maksetaan jälkikäteen ja kuukausittain. Mikäli kuntouttava työtoiminta ei täytä laissa määrättyjä edellytyksiä, valtion korvaus voidaan lopettaa ja tästä päättää KEHA-keskus. Jos valtion korvauksia on maksettu perusteettomasti, kunnalla on velvollisuus maksaa takaisin valtiolle. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Pohjois-Savon aluetoimiston saamassa palvelunkuvaus asiakirjassa (2019) mainitaan, että jokaista asiakasta kohden toiminnantarjoaja saa 10 €/ toimintapäivä sekä myös maksetaan yksilöllisen tuen ja valmennuksen perushinta 400 € kuukaudessa/ asiakas. Asiakaskohtaisesti sovitusta moduuleista maksetaan korvausta 100 €/ asiakas, sekä palvelun päättyessä asiakkaasta maksetaan 500 €, mikäli kyseessä on positiivinen jatkopolku. Positiiviseen jatkopolkuun lukeutuu siirtyminen julkisiin työvoimapalveluihin, siirtyminen työllistymisprosessia selkeästi eteenpäin vieviin palveluihin tai hankkeisiin, ja siirtyminen ammatilliseen koulutukseen. Perushinta 400 €/kuukaudessa tulee asiakkaista, jotka ovat KUTY1-jaksolla, mutta mikäli asiakas on kuntouttavassa työtoiminnassa kartoittavan -sopimuksella, silloin perushinta, joka maksetaan kuukaudessa on 600 €. Lisäksi tähän tulee 10 €/ toimintapäivä/ asiakas, mutta kartoittavalla jaksolla asiakkaalla ei ole moduuleja. (Palvelunkuvausasiakirja 2019.)

6.2 Sisältö

Kuntouttava työtoiminta koostuu asiakkaille jaksoista, jotka ovat aina kolmen kuukauden mittaisia. Yleisesti ottaen ainakin Pohjois-Savon aluetoimistolla suurin osa asiakkaista aloittavat kartoittavalla jaksolla, joka on työ- ja toimintakykyä kartoittava. Tarkoituksena tarkkailla millainen oma toimintakyky on, miltä toiminta alkaa tuntua kun viikot ryhmittyvät, sekä saada sosiaalisia kontakteja omaan arkeen.

Kartoittavan jälkeen yleensä jatketaan KUTY1-jaksolla, joita yleensä on kolme, tai tarpeen vaatiessa useampi. KUTY1 eli työ- ja toimintakykyä edistävän jakson tarkoituksena on nimensä mukaan edistää asiakkaan toimintakykyä ja työelämätaitoja, kokonaisvaltaisesti huomioon ot-

taen henkilökohtaisen elämän vaikeudet ja arjenhallinnan. Yleisimmin Pohjois-Savon aluetoimistolla pisin aika, jonka asiakas on palvelussa, on 12 kuukautta, mutta poikkeuksiakin on. Jokaisen kohdalla tilannetta katsotaan yksilöllisesti. Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan järjestää 3–24 kk ajaksi, korkeintaan neljänä päivänä viikossa (Ihalainen & Kettunen 2016, 142).

Jos asiakas on toiminnassa kaikki mahdolliset jaksot, 12 kuukautta, eli yhden kartoittavan ja kolme KUTY1-jaksoa, niitä voi ajatuksen tasolla jaotella tavoitteiden mukaisesti. Ensimmäinen jakso on oman toimintakyvyn tarkkailua, mihin jo pystyy ja mihin ei. Toinen jakso on sosiaalista eheytymistä ja sosiaalista kuntoutumista varten: tutustutaan työkavereihin, tutustutaan syvemmin ympäristöön sekä otetaan enemmän sosiaalista roolia. Kolmas jakso on oman arjen- ja elämänhallintaa varten. Mikä kaikki arjessa ei toimi, tai tuntuu hankalalta, miten voisi parantaa tai helpottaa omaa arkea ja toimintaa, löytää ne itselle hyvät keinot. Viimeisessä ja neljännessä jaksossa keskitytään tulevaisuuteen ja jatkokulkujen pohdintaan sekä suunnitteluun.

Niin kuin aiemmin on mainittu, kuntouttavan työtoiminnan aloittaminen vaatii asiakkaalta aktivointisuunnitelman olemassaolon. Kun aktivointisuunnitelma löytyy, asiakas on löytänyt mieleisen toimintapaikan ja kuntouttavan työtoiminnan sopimukset on tehty toimintapaikan kanssa, niin asiakkaan kuntoutuminen voi alkaa. Kuntouttavan työtoiminnan aikana asiakkaalle kuuluu oikeuksia ja velvollisuuksia, joista löytyy lisää tietoa tulevissa luvuissa. Asiakkaalle myös kuuluu työ- ja yksilövalmennusta koko palvelun ajan. Valmennukset pitävät huolen, että asiakas pääsee tavoitteitaan kohti ja saa samalla tukea, apua sekä neuvoja kuntouttavan työtoiminnan ohjaajilta.

Työ- ja yksilövalmennuksen lisäksi moduulit voivat olla erillisiä ostettavia kokonaisuuksia asiakkaalle. Moduuleissa sisältönä voi olla esimerkiksi koulutuksia tai tiheämpää ja intensiivisempää yksilövalmennusta. Moduuleja voi olla noin 1–2 kuukaudessa, ja ne ovat erikseen laskutettavia palveluita toiminnan lisäksi. Moduulin tarjoamisesta täytyy keskustella työllisyyspalveluiden omavalmentajien kanssa jokaisen asiakkaan kohdalla. Heille täytyy perustella miksi ja miten moduuli palvelee asiakkaan kuntouttavan matkaa ja kuinka asiakas siitä hyötyy. Moduuleiksi Pohjois-Savon aluetoimistolla olemme pyytäneet muun muassa Knoppi -kerhonohjaajakoulutuksen, Improvisaatiomenetelmät -koulutuksen sekä muita koulutuksia, esimerkiksi, kuinka työskennellä nuorisotalolla sekä kuinka hallita stressiä. Moduulit eivät ole pakollisia, mutta tietenkin hyödyllisiä. Ne mahdollistavat myös normaalista työstä poikkeavia koulutuspäiviä, jotka taas tuovat lisäarvoa asiakkaille.

Kuopion aluetoimistolla olemme myös tehneet jokaiselle asiakkaalle alkukartoituksen heidän aloitettuaan toiminnassa. Kyseessä on vapaamuotoinen kirjoitettu asiakirja, jossa käydään läpi tietyt teemat, joita kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien olisi toiminnan kannalta hyvä tietää. Alkukartoituksessa on kohdat:



Kuvio 1: Alkukartoituksen oleelliset aihe-alueet Pohjois-Savon aluetoimistolla. Grafiikka: Liisa Hersio (2022).

Alkukartoitus on asiakirja, jota ei lähetetä eteenpäin millekään taholle, vaan se jää kuntouttavan ohjaajille muistioksi. Siitä on hyvä verrata asiakkaan edistystä, kun hänen kuntouttavan matkansa joskus päättyy. Sen lisäksi, että niitä ei lähetetä mihinkään eteenpäin, ne myös poistetaan kun asiakkaan sopimukset lopullisesti päättyvät.

Puolessa välissä jokaista kolmen kuukauden jaksoa on väliarviointi/ välipalaveri, jossa työtoimintapaikan ohjaajat, asiakas sekä työllisyyspalveluiden omavalmentaja keskustelevat, kuinka asiakkaalla on mennyt. Nämä tilaisuudet ovat sitä varten, jotta voidaan luoda välikatsaus tavoitteisiin, asiakkaan tuntemuksiin ja kuinka ohjaajien mielestä on sujunut. Nämä tilaisuudet ovat myös asiakkaalle väline ilmaista, jos on jotain, jota hän haluaisi muuttaa. Esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan sopimuksessa olevaa työtuntimäärää tai työtoimintapäivien määrää, jos hänellä on jotain toiveita toimintaan tai toiveita työllisyyspalveluiden työntekijöille.

Loppupuolella jokaista jaksoa on myös loppuarvio/ loppupalaveri, jossa käsittelyssä on taas koko kulunut jakso. Siellä tarkastellaan kuinka asiakkaasta on lähtenyt tuntumaan päivien ja tuntien määrä, ovatko tavoitteet toteutuneet sekä mitkä ovat jatkosuunnitelmat. Yleensä näissä tilaisuuksissa tehdään myös jatkosopimus seuraavalle jaksolle, mikäli asiakas tahtoo ja pystyy

jatkamaan palvelussa. Uuteen sopimukseen mietitään uudet tavoitteet, ja haluaako asiakas lisätä päivän tai tunteja toiminnassa. Jos asiakas ei tahdo jatkaa palvelussa, niin yhdessä asiakkaan ja omavalmentajan kanssa pohditaan, mikä olisi seuraava sopiva jatkopolku hänelle.

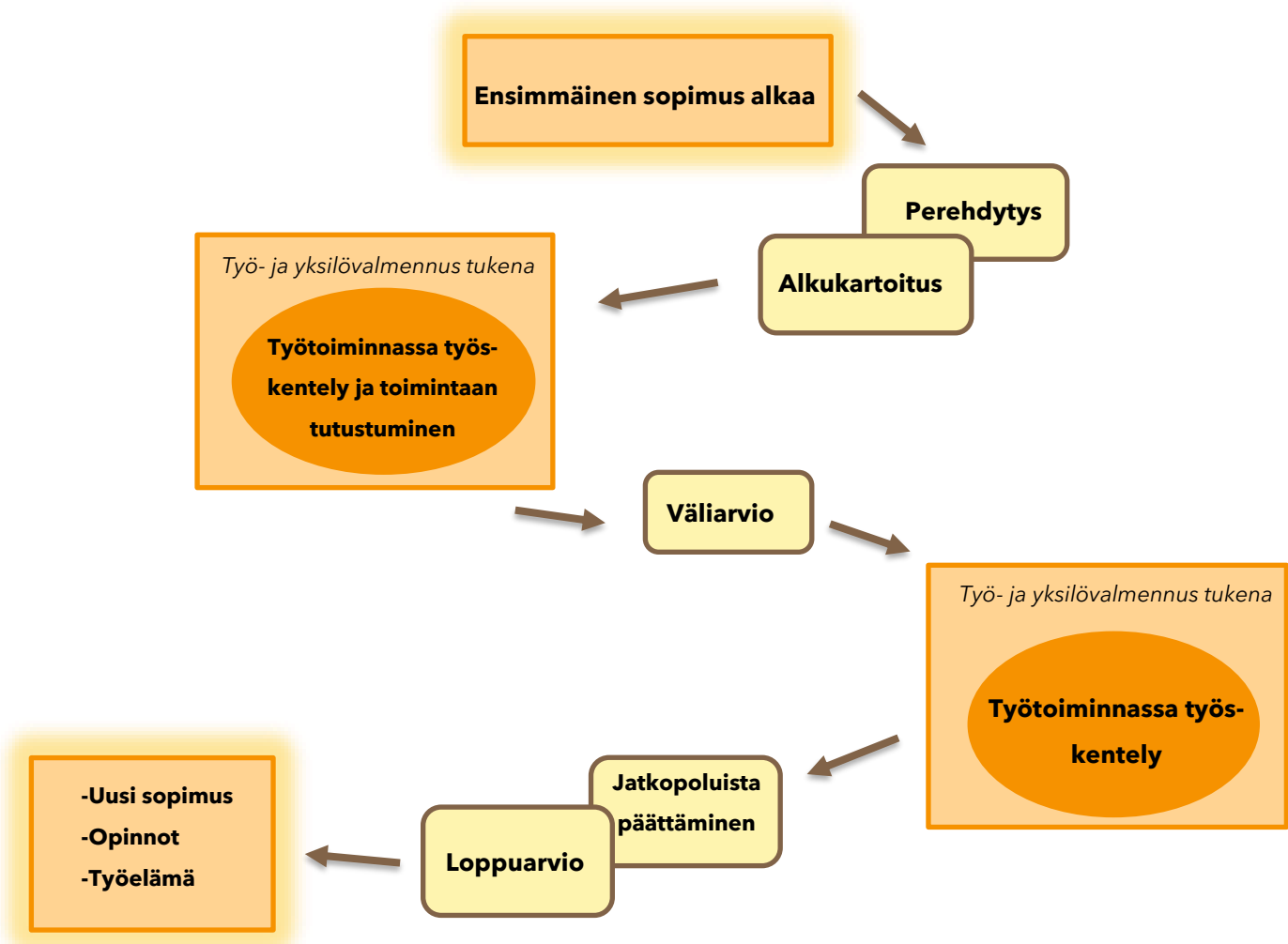
Vastaavalle ohjaajalle kuuluu asiakkaiden valmennuspäiväkirjojen kirjoittaminen, poissaolokirjaukset sekä läsnäolokirjaukset. Näihin tulee ohjeistukset työllisyyspalvelulta. Valmennuspäiväkirja lähetetään joka kuukausi ja siinä on hyvä mainita ainakin kuinka asiakkaalla sujuu, mitä tehtäviä hän on kokeillut ja mitä päässyt tekemään, yksilövalmennusten ajankohdat, onko ilmennyt jotain ongelmaa vai sujuuko ongelmitta. Läsnäolokirjauksiin kuuluu luonnollisesti merkata minä päivinä asiakas on ollut sovitusti toiminnassa. Poissaolokirjaukseen tulee merkitä poissaolopäivät aina kahden viikon jaksolta, mikä on poissaolon syy (hyväksytty vai luvaton) sekä onko asiakas näyttänyt lääkärintodistuksen. Kuntouttavassa työtoiminnassa on melko tiukat säännöt, että jo ensimmäisestä poissaolopäivästä on oltava sairaslomatodistus, ja näin ollen jokaisesta poissaolopäivästä.

Työ- ja yksilövalmentajan rooliin kuuluu asiakkaiden työvalmennus sekä yksilövalmennuksien pitäminen. Työvalmennukseen kuuluu tietenkin työympäristön ja työtehtävien esittelyä sekä työssä tukemista, neuvomista ja ohjaamista. Monelle asiakkaalle siihen kuuluu myös työelämänsääntöjen ja työelämän perusasioiden läpikäyntiä. Työ- ja yksilövalmentaja voi olla vieressä kulkijana ja tukena myös virastoasioissa, vierailuissa tai muissa vastaavissa. Työ- ja yksilövalmentajan on myös hyvä pitää kirjaa kunkin asiakkaan kohdalla yksilövalmennuksien sisällöstä. Yksilökeskustelujen sisällön suunnittelu kuuluu myös työ- ja yksilövalmentajan työtehtäviin. Yksilövalmennukset koostuvat yksilön omien tarpeiden mukaan ja siitä tietoa tarkemmin 6.4-luvussa. Pohjois-Savon aluetoimistolla olemme jakaneet työtehtäviä muun muassa siten, että suunnittelemme kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ryhmäpäivät ohjaajien kesken yhdessä ja työ- ja yksilövalmentaja hoitaa asiakkaiden poissaolokirjaukset.

Asiakkaiden perehdyttämiseen ja työtehtävien opastamiseen kannattaa varata riittävästi aikaa, jotta yhdistyksen toiminta ja työtehtävät tulisivat tutuiksi. Perehdyttämisen lisäksi kuntouttavan työtoiminnan ohjaajalle kuuluu päivittäinen havainnointi ja palautteen antaminen asiakkaille. (Jelli.fi 2022.) Vastuuohjaajan lisäksi on yleensä hyvä olla myös työ- ja yksilövalmentaja. Vastuuohjaajalle kuuluu paljon hallinnollista työtä, joten jotta yksilötyölle jäisi aikaa, olisi hyvä olla työvalmentaja/ työ- ja yksilövalmentaja asiakkaiden tukena. Teemahaastattelussa kuntout-

tavan työtoiminnan vastaava ohjaaja (2022) kehottaa ottamaan aluksi ainakin työ- ja yksilövalmentajan vastaavaan ohjaajan lisäksi, ja toiminnan vakiinnuttua mahdollisesti toisen työvalmentajan.

Pohjois-Savon aluetoimistolla olemme halunneet kuunnella asiakkaiden omia toiveita tai aatetta liittyen avustaviin työtehtäviin. On tietenkin tiettyjä asioita, jotka kuuluvat arkipäiväiseen työhön, mutta annamme mahdollisuuksia myös toteuttaa itseään ja hyödyntää vahvuuksia tai harrastuksia. Omia ajatuksia sekä ideoita saa tuoda esille milloin vain ja niitä voi hyödyntää niin avoimessa nuorisotalotyössä kuin kerhoissakin. Annamme myös asiakkaalle mahdollisuuden toteuttaa jonkin oman projektin, esimerkiksi videomuodossa tai vaikka seinämaalauksena. Tavoitteena on, että mahdollisuudet ovat rajattomat ja avun, tuen sekä kannustuksen avulla asiakkaat saavat itsevarmuutta rohkeasti toteuttaa omia ideoitaan.



Kuvio 2: Kuntouttavan työtoiminnan pelkistetty prosessikuvio ja eteneminen Pohjois-Savon aluetoimistolla. Grafiikka: Liisa Hersio (2022).

6.3 Tavoitteet

Kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on auttaa työtoiminnassa mukana olevaa asiakasta pääsemään työhön, koulutukseen tai työvoimapalveluihin parantamalla asiakkaan omaa elämänhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä (Terveysten ja hyvinvoinninlaitos 2022c). Kuntouttavassa työtoiminnassa päätavoitteena on yksilön työ- ja toimintakyvyn palauttaminen ja henkilön saaminen takaisin osaksi yhteiskuntaa eli aktiiviseksi kansalaiseksi.

Kuntouttavaan työtoimintaan tullessaan asiakkaalle määritellään tavoitteet toimintaa varten. Tavoitteet liittyvät usein asiakkaan kuntoutumiseen, aktivoitumiseen ja työllistymiseen. Suurimmalla osalla toiveena on saada mielekästä sisältöä arkeen ja saada päivärytmiä, työ- ja toimintakyvyn ylläpitämistä sekä apua ja valmistelua työelämään siirtymiseen. Asiakkaan toimintaan osallistumismäärä ja omat toiminnalle asetetut tavoitteet liittyvät heidän omaan käsitykseen omasta työkyvystä ja työttömyytensä syistä. Usein asiakkailla saattaa olla ongelmia, jotka tulisi selvittää ennen kuin työllistyminen avoimille työmarkkinoille olisi realistista tai mahdollista. Selvittämättä jääneet useat samankaltaiset ongelmat voivat tehdä työllistymisen haasteelliseksi, jonka vuoksi asiakkaan kokonaisvaltainen tilanne tulisi ottaa toimintaa suunniteltaessa laajemmin huomioon. (Sandelin 2014, 13.)

Henkilökohtaiset tavoitteet kuntouttavassa työtoiminnassa vaihtelevat kunkin asiakkaan kohdalla yksilöllisesti. Jokaiselle asiakkaalle määritellään kussakin kolmen kuukauden toimintajaksossa erikseen tavoitteet toiminnalle. Ne asetetaan jokaisen omaa kehitystä ja toiveita ajatellen. Usealle, se on aluksi työ- ja toimintakyvyn kartoittamista tai arkirytmien kuntoon saamista, varsinkin jos asiakas aloittaa kartoittavalla jaksolla.

Asiakkaan omien tavoitteiden on tarkoitus kasvaa työtoiminnan edetessä. Esimerkiksi seuraavilla kuntouttavan työtoiminnan jaksoilla asiakkaalla voi tavoitteissa olla ”työtoimintapäivän lisääminen”, ”oman ohjaajuuden kehittäminen”, ”kerhoon tutustuminen”, ”työtuntien lisääminen”, ”opiskelumahdollisuuksien selvittäminen”, ”terveyshuolien selvittäminen” tai muu vastaava. Tavoitteet voivat olla laajoja tai yksinkertaisia, miten vain asiakas kokee, mutta tärkeintä olisi, että tavoitteet kullakin jaksolla olisivat **realistisia**. Näin asiakas saa onnistumisen kokemuksia ja tällä myös taataan, että asiakas etenee omalla kuntouttavalla polullaan.

Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien rooli tavoitteissa, on pitää huoli kunkin asiakkaan tavoitteiden mahdollistamisesta ja että asiakas työstää tavoitteitaan kohti. Henkisen kasvun ja kuntoutumisen lisäksi, tavoitteilla on tärkeä rooli määrittää asiakkaan matkaa kuntouttavassa työtoiminnassa. Jos tavoitteet eivät toteudu toistuvasti, voidaan kuntouttavan sopimus lopettaa/keskeyttää ja asiakkaalle mietitään uusi mahdollinen suunta, joka tukisi häntä paremmin.

6.4 Työ- ja yksilövalmennus

Työvalmennus on asiakkaan tarpeiden ja valmiuksien mukaista suunniteltua ja tavoitteellista työn ohessa tapahtuvaa asiakkaan osaamisen ja työkyvyn edistämistä. Yksilövalmennus tukee työvalmennusta auttamalla ja edistämällä asiakkaan arjen hallintaa ja toimintakykyä yksilöllisesti. Ryhmävalmennus on ryhmässä tapahtuvaa toteutettavaa arki-, työelämä- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä, jossa keskiössä on toiminnalliset menetelmät ja vertaistuki toisilta. (Louste 2016, 31.)

Monet ohjauksen lähestymistavoista pohjaavat psykoterapiassa käytettyihin ajattelumalleihin, mutta tietenkin eroaa terapiatyöstä siten, että ohjaustyön tavoitteena ei ole asiakkaan mielen-terveyden häiriöiden tai sairauksien parantaminen, vaan asiakkaan selviytymisen, itsetuntemuksen, elämänsuunnittelun ja -hallinnan tukeminen ja edistäminen. Ohjauksen ensisijaisena tavoitteena on asiakkaan itsetuntemuksen sekä itsensä toteuttamisen kehittäminen, ongelmien ratkaiseminen, elämäkriisistä selviytyminen sekä asiakkaan elämän suunnittelun ja elämänhallinnan edistäminen. Asiakasohjauksessa täytyy käyttää erilaisia lähestymistapoja, mikäli halutaan vastata asiakkaiden ja asiakasryhmien yksilöllisiin tarpeisiin. (Sayed 2015, 10–11.)

Yksilövalmennus on osa kuntouttavaa työtoimintaa ja se kuuluu jokaiselle asiakkaalle. Kuinka usein sitä tekee, riippuu asiakkaan tarpeista ja tavoitteista, mutta sitä tulisi järjestää ainakin 2–4 kertaa kuukaudessa. Yksilövalmennukset ovat yleensä keskustelua asiakkaan kanssa, mahdollisimman rennolla otteella. Aluksi paljon tutustumista asiakkaaseen, sekä hänen tilanteeseensa ja myös tutustumista hänen toiveisiinsa ja tavoitteisiinsa. Ohjausmenetelmistä lukiessani huomasin, mitkä niistä ovat olleet omalla kohdallani toimivimmat ja yleisimmät, ja mitä olen huomaamattanikin käyttänyt. Myös seuraavat ovat olleet itselleni helpoimmat ja luontevimmat toteuttaa.

Asiakaskeskeinen lähestymistapa ja ohjausmenetelmä perustuu humanistisen psykologian teorioihin, joissa keskiöissä ovat itsensä toteuttamisen tarve, persoonallisuuden kehittyminen sekä sosiaaliset suhteet. Asiakaskeskeisessä ohjauksessa tärkein tavoite on asiakkaan tukeminen itsensä ilmaisussa, itsetuntemuksen kehittäminen sekä itselleen tärkeiden asioiden tunnistaminen ja toteuttaminen. Asiakaskeskeisessä lähestymistavassa tärkeää on ohjaajan asiakasta kohtaan osoittama empatia ja hyväksyntä sekä aidon kiinnostuksen merkitys. Näin asiakkaan on mahdollista luoda luottamuksellinen suhde ohjaajaan sekä avautua tärkeistä asioista. Samalla asiakas myös itse kehittyy itseilmaisussa, itsereflektiossa sekä itsensä tuntemisessa ja toteuttamisessa. (Sayed 2015, 12.)

Voimavarasuuntautuneen ohjauksen tavoitteena on keskittyä asiakkaan kykyihin, tietoihin, taitoihin, mahdollisuuksiin ja tavoitteisiin. Ohjauksessa asiakasta autetaan ilmeisemään hänelle tärkeät tavoitteet ja annetaan tukea käyttää kykyjä, tietoja ja mahdollisuuksia tavoitteidensa saavuttamiseksi. Työskentelyn tuloksellisuutta voidaan arvioida tavoitteiden toteutumisen näkökulmasta. (Sayed 2015, 13.)

Asiakaskeskeinen lähestymistapa on ollut luonteva lähestymistapa, mutta myös sisältäen elementtejä voimavarasuuntautuneeseen lähestymistapaan. Asiakaskeskeisen tavan koen toimivimmaksi luotettavan suhteen luomiseen. Ajattelen sen usein lauseen: ”puhu niin, kuin haluaisit itsellesi puhuttavan vastaavassa tilanteessa”, mukaan. Tyyli on toiminut suurimmaksi osaksi hyvin asiakkaiden kanssa suhteen luomiseen. Kun yksilövalmennuksen kautta on luotu luottamuksellinen suhde, se helpottaa muita asiakkaan asioiden työstämistä jatkossa.

Yksilövalmentajan roolissa täytyy usein olla monia erilaisia asioita, kuten psykologina, tukena, kannustajana, jarruttajana, avustajana, mutta myös tilanantajana. Yksilövalmentajalla on hyvä olla taito lukea ihmisiä ja osata kuunnella. Mikäli asiakas on sellainen, joka kokee yksilövalmennus tilanteet epämuikaviksi, ei hän myöskään aio puhua. Tällöin on hyvä osata seurata työssä tilanteita, jolloin yksilövalmennuksen voi suorittaa ”työn lomassa”, jottei asiakas koe oloaan epämuikavaksi. Joillekin sopii parhaiten myös se, että yksilökeskusteluissa lähdetään pois työympäristöstä esimerkiksi kävelyille tai kahville. Mikäli asiakas ei koe laisinkaan luontevaksi keskustella omasta elämästään tai keskustella ylipäättänsä, on myös hyvä muistuttaa, että ohjaajat ovat sitä varten, että pystyvät tukemaan hänen kuntoutumistaan. Myös voi kysyä suoraan, että kuinka hän haluaisi, että häntä tuettaisiin työssä ja kuntoutumisessa tai millaista tukea ja apua hän kaipaa.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakassuhteen alussa on erityisen tärkeää oppia lukemaan ja tuntemaan asiakkaat. Sen avulla pystyy luomaan mielikuvan asiakkaan työ -ja toimintakyvystä tällä hetkellä, mitkä ovat tulevaisuuden tavoitteet ja kuinka tukea asiakasta tavoitteiden saavuttamisessa. Pitkäjänteisellä, rauhallisella ja yksilön omaa tahtia etenevällä vauhdilla, saadaan kestävämpiä vaikutuksia henkilön työkyvyn palauttamiselle. Aktivoinnin avulla nähdään myös muita tuloksia kuin työllistyminen, kuten elämänhallinnan parantuminen, arjen tasapainottuminen sekä toimintakyvyn lisääntyminen (Saikku 2013, 120).

Myös ihmistuntemus ja tarkkailu on tärkeä osa yksilövalmentajan työssä. On hyvä myös tietää perusasioita oppimisvaikeuksista tai esimerkiksi neuropsykiatristen häiriöiden kuten ADHD, tyypillisimpiä tunnusmerkkejä naisilla ja miehillä. Vaikka jokainen ihminen on yksilö ja jokaisella ne saattavat ilmetä eri tavalla, niin perusasioita on hyvä oppia tunnistamaan. Monella asiakkaalla saattaa olla taustalla vasta diagnosoitu tai jopa diagnosoimaton häiriö, joka tuo hankaluuksia tai vaikeuttaa hänen arkielämäänsä tietämättään.

Tärkeätä yksilövalmennuksessa ja yksilökeskusteluissa, tai missä vain asiakkaan kanssa käytävässä vuorovaikutuksessa on muistuttaa, että kuntouttavan työtoiminnan ohjaajilla on myös vaitiolovelvollisuus. Osaa asiakkaista se helpottaa avautumaan, kun he tietävät, että ohjaajat ovat vaitiolovelvollisia. Omasta kokemuksestani myös sanoisin sen, että inhimillinen ja mahdollisimman ”toverillinen” kohtaaminen auttaa asiakkaiden kanssa töitä tehdessä. Monella asiakkaalla on itsellään negatiivinen tai rajoittunut kuva kuntouttavasta työtoiminnasta ja sen ohjaajista. Moni saattaa katsoa ohjaajia kuten viranomaisia, jotka kuulustelevat ja ohjailevat asiakasta palvelusta toiseen. Olemme Pohjois-Savon aluetoimistolla pitäneet tärkeänä ja painottaneet kohtaamaan asiakkaan hänen omat toiveensa ja tarpeensa edellä. He ovat itse ne, jotka määräävät oman polkunsä ja ohjaajat ovat vain siinä mahdollistajina, kuuntelijoina, tukijoina ja vierellä kulkijoina.

6.5 Toimintatavat

Muiden yleisten kuntouttavan työtoiminnan käytäntöjen ja ohjeiden lisäksi listasin tähän muutamia Pohjois-Savon aluetoimistolla hyödylliseksi osoittautuneita asioita tai tapoja toimia, joita olemme ottaneet mukaan osaksi kuntouttavaa työtoimintaa. Kappaleesta löytyy myös teoriaa eettisestä osallistamisesta, joka mielestäni sopii erinomaisesti niin Suomen Nuorisoeurojen periaatteisiin, kuin myös kuntouttavaan työtoimintaan toimintamalliksi.

Pohjois-Savon aluetoimistolla olemme luoneet asiakkaille perehdytyskansion luettavaksi kun he tulevat meille toimintaan. Perehdytyskansioon kuuluu kuntouttavan työtoiminnan osion lisäksi myös koko aluetoimiston tärkeitä asioita, esimerkiksi järjestön valtakunnallinen päihde-ohjelma ja työtoimintapaikan pelastussuunnitelma. Kuntouttavan työtoiminnan perehdytysopas on asiakkaille tärkeä opas, jossa käsitellään kaikki oleelliset asiat hyvin selkeästi. Oppaaseen on kirjattu asiat muun muassa työvuoroista, työajasta, poissaoloista, kaikki oleelliset yhteystiedot sekä yhteiset säännöt/ käytännöt Pohjois-Savon aluetoimistolla. Olemme kokeneet tämän perehdytyskansion oleelliseksi osaksi toimintaa, koska siellä asiat ovat selkeästi kaikkien nähtävillä ja tietoon pystyy aina palaamaan. Perehdytyskansio on myös kuntouttavan työtoiminnan ohjaajille eräänlainen varmistus. Varmistus siitä, että jokaiselle asiakkaalle on annettu samat tiedot ja tavat toimia. Näin kukaan ei voi väittää, ettei ole saanut jotain informaatiota. Tämän vuoksi Pohjois-Savon aluetoimisella on pyritty selittämään auki jokainen asia selkeästi ja tarkkaan, jotta tulkinnanvaraa ei jää.

Pohjois-Savon aluetoimistolla olemme asiakkaita ajatellen rauhallisen ja omaan tahtiin etenemisen kannalla. Se myös mainitaan perehdytysoppaassa, että jokainen asiakas saa tarvittaessa ottaa ensimmäiset kaksi viikkoa rauhallisesti. Asiakas saa tutkia ja tutustua rauhassa toimintapaikkaan, ja tapoihin sekä muihin työntekijöihin. Olemme huomanneet, että rauhallinen aloitus antaa asiakkaille tilaa omille ajatuksille ja omille tuntemuksille. Asiakas pääsee kiinni viikkorytmiin ja viikon tapahtumiin sekä saa tottua omaan rytmiinsä siirtymiseen ennekuin orientoituu kunnolla työtehtäviin. Joillakin asiakkailla tämä voi viedä vähemmän aikaa kuin kaksi viikkoa ja joillakin vähän enemmän. Olemme huomanneet, että noin kahden – kolmen ensimmäisen kuukauden aikana asiakas ikään kuin ”asettuu taloksi”. Kun hän on rentoutunut toimintapaikkaan, saanut tukea ja luottamusta ohjaajilta sekä muilta työkavereilta, niin sen jälkeen hän pystyy paremmin keskittymään omiin tavoitteisiinsa elämässä.

Itse koen, että asiakas täytyy ottaa vastaan ihmisenä, ei asiakkaana. Häntä kohdellaan kuin ketä tahansa muuta työntekijää, mutta muistetaan painottaa omaa kuntoutumisen prosessia ja rauhallista etenemistä, tarjoten yksilöllistä keskustelua ja omien ajatusten läpikäyntiä. Asiakkaalle on tärkeä antaa tarpeeksi tilaa, mutta muistaa tukea, innostaa ja ohjeistaa siinä ohessa. Itse olen pyrkinyt kannustamaan mahdollisimman paljon oma-aloitteisuuteen jokaisessa asiassa. Vaikka jokaiselle asiakkaalle kuuluu yksilövalmennus ja heidän kanssaan keskustellaan useita kertoja kuukaudessa, niin kannustan silti asiakasta itseään ottamaan kontaktia ja pyytämään itse apua kun hän sitä tarvitsee. Hyvin monelle asiakkaalle on hankalaa pyytää apua ja neuvoa.

Nuorisoseurojen arvot otetaan mukaan myös kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen. Järjestämme asiakkaille mahdollisuuksia, joissa he pääsevät hyödyntämään omaa osallisuuttaan ja toteuttamaan heidän omia ideoitaan. Luodaan asiakkaille ja kaikille Pohjois-Savon aluetoimistolla käyville avoin, yhdenvertainen ja yhteisöllinen paikka. Moninaisuus on arvo, joka on jo vuosia ollut läsnä Pohjois-Savon aluetoimistolla. Arvot näkyvät niin kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaille, mutta niiden kanssa ohjeistamme myös asiakkaita toimimaan heidän avustavissa tehtävissään. Esimerkiksi nuorisotalon kerhoissa ja avoimessa talotoiminnassa arvot näkyvät toiminnan suunnittelussa ja yleisessä ilmapiirissä.

Yhteisöllisyyden ylläpidossa ja asiakkaiden ryhmäytymisen auttamiseksi järjestämme kuntouttavassa työtoiminnassa ryhmäpäiviä. Niitä on noin 1–2 kertaa kuukaudessa ja aktiviteetista riippuen ryhmäpäiviin otetaan mukaan kuntoutujien lisäksi myös muita aluetoimiston työntekijöitä. Yleensä ryhmäpäivissä on tarjolla pientä välipalaa osallistujille ja joskus myös teemme lounasta yhdessä. Mukana päivissä on myös jokin aktiviteetti, esimerkiksi unelmakartan tekeminen, vierailu museossa, jonkin vierailijan kutsuminen meille tai esimerkiksi itseluottamukseen ja omiin vahvuuksiin liittyviä tehtäviä. Joihinkin ryhmäpäiviin osallistamme myös asiakkaita, esimerkiksi päivän aktiviteetin suunnitteluun.

Yksi tärkeä asia, johon pyrimme on avoin vuoropuhelu kaikkien kanssa sekä siihen kannustaminen. On myös erityisen tärkeää että kommunikaatio toimii jokaisen osa-alueen välillä. Pohjois-Savon aluetoimistolla huomasin, että kommunikaatiossa voisi parantaa tai sen kulkua voisi kehittää ja tehostaa. Opintoihini kuuluneelle Kehittämistoiminnan käytännöt -kurssille suoritamani asiakashaastattelujen perusteella ilmeni, että kommunikaatio ei aina ole toimivaa; oleellinen tieto ei välttämättä kulje kaikille silloin kun sen täytyisi tai se ei kulje ollenkaan. Toteutin toimenpiteitä liittyen kommunikaation kulkuun ja muistuttelin yleisistä käytännöistä kommunikointiin koko työpaikalle (yhteinen Whatsapp-ryhmä, kansiot joihin tieto laitetaan ja josta se löytyy). Ainoana haasteena jäljellä on vain se, että noudattaako jokainen näitä käytänteitä.

Eettinen osallistaminen

Pitkäaikaistyöttömien eettinen osallistaminen sisältää sekä yksilö- että ryhmäpalveluja. Työtömällä on mahdollisuus päästä käsiksi aineellisiin aineettomiin toimintamahdollisuuksiin sekä tarvittaessa saatavilla on myös vertaistukea, neuvontaa sekä asiointiapua. Eettisessä osallistamisessa mainittu yhteinen hyvä on esimerkiksi korttelissa, lähiössä, kylässä tai virtuaalisessa

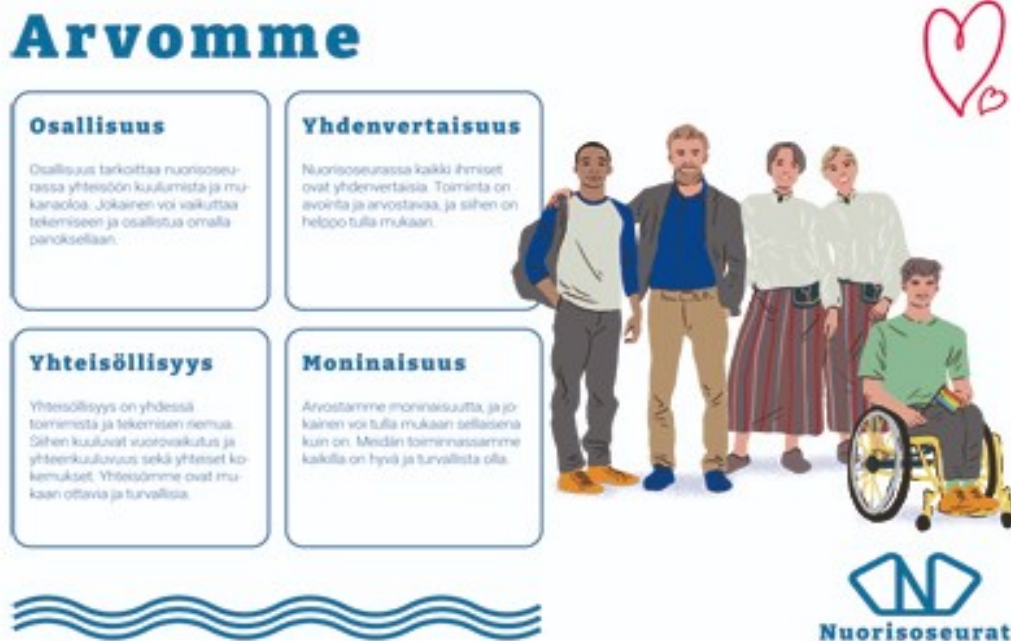
tilassa tapahtuvaa tarpeeseen vastaavaa toimintaa. Se luo mahdollisuuden jollekin sellaiselle, jossa yhteiskuntaryhmästä tai asemasta riippumatta voi kokea yhdenvertaisuutta. (Isola, Kaarina, Leeman, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 44–45.)

Eettisen harkinnan mukaan voidaan käyttää kuntouttavaa työtoimintaa tai palkkatukea paikallisen hyvän rakentamiseen esimerkiksi ympäristötalkoisiin tai perinnemaiseman, luontoympäristöjen elvyttämisen sekä yhteisten tilojen hoitoon. Eettinen osallistaminen tarjoaa myös joi-tain aineellisia toimintamahdollisuuksia yksilön autonomian vaalimiseksi. Työtoiminnasta saavan yhdeksän euron korvauksen lisäksi aineelliset toimintamahdollisuudet voivat olla yhteiset lounasruokailut, matkaliput, kurssit, vierailu- ja tutustumiskäynnit, retket tai yhteinen aamupuuro. (Isola ym. 2017, 44–45.)

Eettinen osallistaminen on myös toiminnallista. Toiminnan kautta toimintaympäristö tulee tutuksi ja muuttuu ymmärrettäväksi. Riittää, kun tulee paikalle ja katselee sivusta. Toiminta liittii ihmisiä yhteen sekä antaa tilaisuuksia sanoittaa oman elämän mahdollisuuksia uudelleen. Vertaistuki, asiointiapu sekä neuvonta ovat perustavanlaatuisia palveluita sellaiselle, joka ei osaa yksin hoitaa terveyttään, talouttaan tai muihin elämänalueisiin liittyviä asioita. (Isola ym. 2017, 45.)

Eettisestä osallistamisesta pitkäaikaistyöttömille hyötyä on sosiaalisten verkostojen kasvattamisessa, jolloin myös myönteisten kohtaamisten todennäköisyys kasvaa, he saavat merkityksellisyden kokemusta sekä vahvistavat tulevaisuudenuskoaan. Myös kunnat hyötyvät pitkäaikaistyöttömien eettisestä osallistamisesta. Kunnat pystyvät hyödyntämään resurssiviisautta ryhmäpalveluissa: luottamussuhde useamman ihmisen kanssa. Kunnille on myös hyötyä siitä, että pitkäaikaistyöttömät vahvistavat elinvoimaansa keksimällä paikallista hyvää lisääviä ratkaisuja ja suurimpana on, että eettinen osallistaminen säästää työmarkkinatuen kustannuksissa. (Isola ym. 2017, 44.)

Koen, että etenkin Nuorisoseuroissa on mahdollisuus hyödyntää eettistä osallistamista toiminnassaan juuri järjestön arvojen perusteella. Toiminnassa kannustetaan osallistamiseen sekä yhdenvertaiseen tekemiseen. Eettinen osallistaminen myös kuvaa hyvin sitä toimintaa, jota Pohjois-Savon aluetoimistolla pyritään antamaan ja toteuttamaan.



Kuva 2: Suomen Nuorisoseurojen arvot. Grafiikka: Suomen Nuorisoseurat ry (2022b).

6.6 Asiakkaat

Teemahaastattelussa kuntouttavan työtoiminnan vastaava ohjaaja (2022) kertoo, että Pohjois-Savon aluetoimistolle tulevilla kuntouttavan työtoiminnan asiakkailta ei voi olla akuuttia päihdeongelmaa tai akuuttia mielenterveyden ongelmaa. Sen vuoksi, koska aluetoimistolla ei ole henkilöstöllisesti resursseja sellaisten asiakkaiden tukemiseksi eli ohjaajina ei ole sairaanhoitajaa, psykologia tai sosiaalityöntekijää. Myös sen vuoksi, koska avustaviin työtehtäviin kuuluu lasten ja nuorten kanssa työskentely.

Pohjois-Savon aluetoimistolla asiakasryhmä on pääsääntöisesti ja melkein aina niin sanottu ”väliinputoaja” -ryhmä. Sellaiset henkilö, jotka eivät ole vielä aivan valmiita työelämään tai opintoihin, mutta eivät myöskään hyötyisi eteenpäin pääsemiseksi työpajassa työskentelystä. Asiakasryhmää ovat esimerkiksi pitkäaikaistyöttömät, syrjäytymisvaarassa olevat, pidemmällä sairauslomalla olleet (fyysinen tai psyykinen syy) tai alanvaihtajat. Asiakasryhmään kuuluu myös henkilöitä, joilla on ollut päihde- tai mielenterveysongelmia.

Esimerkiksi henkilöitä, joilla on ollut taustalla masennusjakso tai sairaalajakso, mutta heillä on jo alkanut tai käyty hoitoprosessi, voimassa oleva hoitosuhde, toimivaksi todettu lääkitys, tai on ollut tukihenkilö auttamassa takaisin arkeen. Esimerkki päihdetaustaisista henkilöistä on,

että jos heillä on takanaan jo muutama vuosi päihdeettömyyttä, tukihenkilö, asiakkuus päihdepalvelusäitiöllä tai päällä oleva korvaushoito. Työtoiminnan kautta pystymme tukemaan päihde- ja mielenterveystaustaisten positiivista edistymistä, henkistä toimintakykyä ja omien voimavarojen löytymistä, sekä niiden ylläpitoa. Palveluntuottajalla on oikeus pyytää henkilöä käymään huumesuoloissa, jos siihen herää epäily.

Tärkeimpänä tavoitteena monella on oman työ- ja toimintakyvyn testaaminen; millä tasolla se on ja mihin oikeastaan pystyy. Monella myös tavoitteena arki- ja unirytmien kuriin saaminen ja tasaisen arjen rakentaminen. Osalla on tavoitteena myös sosiaalinen vahvistaminen, sosiaalisten kontaktien saaminen sekä työelämätaitojen opettelu. Moni tulee myös tutustumaan nuori-soalaan ja pohtii alan opintoja, mutta osa vain etsii omaa alaansa. Osalla ei välttämättä ole aiempaa kokemusta, joko työskentelystä kyseisissä työtehtävissä tai työelämästä ylipäätään, joille suosittelen rauhallista etenemistä. Hyvä pitää ohjaajana mielessä myös se, että itsellesi yksinkertaiset ja itsestään selvät asiat eivät monelle muulle ole tuttuja tai arkipäivää.

Työvoiman palvelukeskuksissa asioivien pitkäaikaistyöttömien työkyvyn arvioinneista on huomattu, että näillä henkilöillä saattaa olla diagnosoimattomia sairauksia tai toimintakyvyn alen- tumia, etenkin mielenterveyteen liittyviä oireita, jotka jo itsessään aiheuttavat vetäytymistä ja passivoitumista. Nämä oireet jäävät usein huomaamatta ja hoitamatta ja hoitoon ei ole osattu hakeutua. Jos tällaiset oireet jäävät hoitamatta, niin kuntoutuskaan ei silloin voi käynnistyä. Työ- ja elinkeinohallinnossa, sosiaalitoimessa tai perusterveydenhuollossa ei yleensä ole valmiuksia tunnistaa tällaisia asiakkaita, joten he saattavat jäädä työttöminä työnhakijoina pyörimään järjestelmään tai erilaisten järjestelmien väliin. (Karjalainen 2013, 212.) Tämän olemme huomanneet Pohjois-Savon aluetoimistolla ja siksi kannatamme kunnollista tutustumista asiakkaaseen, kokonaisvaltaista tukemista, avoimuutta sekä avautumista. Asiakkaasta huomaa, mikäli taustalla on jokin hätänä tai jotain diagnosoimatta.

Esimerkiksi diagnosoimaton ADHD tai taustalla painava hoitamaton trauma saattaa välittyä työtoiminnassa, asiakkaan työarjessa sekä työympäristössä, ja tällöin positiivinen jatkopolku- kaan tuskin onnistuu. Se voi näkyä pitkällä aikavälillä esimerkiksi kyvyttömyytenä tehdä asi- oita tai jos oma-aloitteisuus ei kehity laisinkaan, kyvyttömyytenä keskittyä, kuunnella ohjeita tai kyvyttömyytenä ottaa palautetta vastaan. Myös hyvä merkki siitä on, jos asiakas ei näe tu- levaisuuttaan minkäänlaisena, tai ei pysty haaveilemaan/ suunnittelemaan tulevaisuuttaan tai työtoiminnan jälkeisiä tavoitteitaan.

Asiakkaan oikeudet ja velvollisuudet

Kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaalla on oikeus saada hyvää sosiaalihuoltoa, neuvoja sosiaaliamieheltä ja kohtelua ilman syrjintää, on oikeus aktivointisuunnitelmassa mainittuihin palveluihin, on oikeus ilmoittaa huonosta kohtelusta, tehdä kantelu tai tehdä valitus hallinto-oikeuteen toimeentulotukea tai työttömyysetuutta koskevista päätöksistä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaalla on myös velvollisuuksia. Asiakkaan velvollisuuksiin kuuluu osallistua oman aktivointisuunnitelman laatimiseen ja saapua paikalle kun suunnitelmaa tehdään, ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi jos sitä vaaditaan, sekä osallistua kuntouttavaan työtoimintaan sääntöjen mukaisesti. Jos asiakas laiminlyö velvollisuutta saapua aktivointisuunnitelman laatimiseen esimerkiksi lykkäämällä aikaa jatkuvasti, tulee hänen antaa selvitys, kuten lääkärintodistus. Jos asiakkaalla ei ole pätevää syytä lykkäyksille, menettää hän 15 päivän ajaksi oikeuden työttömyysetuuteen. Oikeus palautuu, kun aktivointisuunnitelma on laadittu. Mikäli asiakas kieltäytyy aktivointisuunnitelmasta, oikeus työttömyysetuuteen häviää 60 päiväksi. Vakavan sairauden tai tapaturman takia kieltäytyminen on sallittua. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.)

Jos asiakas laiminlyö velvollisuutta saapua kuntouttavaan työtoimintaan, hän ei saa siltä päivästä työttömyysetuutta, toimeentulotukea, kulukorvausta tai toimintarahaa. Sallittuja poissaolon syitä on sairastuminen, alle 10-vuotiaan lapsen sairastuminen tai pääsy työhaastatteluun tai pääsykokeisiin. Näissä tapauksissa asiakas on oikeutettu työttömyysetuuteen ja toimeentulotukeen, mutta ei kulukorvaukseen tai toimintarahaan. Mikäli asiakas keskeyttää työtoiminnan tai kieltäytyy siitä, hän menettää työttömyysetuuden 60 päivän ajaksi, ja jos kieltäytyy toistuvasta menettää oikeuden työttömyysetuuteen. Oikeus palaa kuitenkin tiettyjen ehtojen täyttyessä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.)

Jos asiakas on yhtäjaksoisesti yli kaksi viikkoa pois toiminnasta ilman, että toimittaa poissaoloista lääkärintodistuksia, niin silloin harkitaan kuntouttavan työtoiminnan sopimuksen purkamista asiakkaan kohdalta. Myös, jos asiakas joutuu yllättäen pidemmälle sairauslomalle jonkin muun syyn vuoksi, silloin yleensä myös sopimus asiakkaan ja toiminnantarjoajan välillä puretaan. Asiakkaan uudelleen aloittamisen mahdollisuutta voidaan tarkastella sitten, kun asiakas kokee olevansa valmis palaamaan kuntouttavaan työtoimintaan.

Päteviä syitä keskeyttää kuntouttava työtoiminta tai kieltäytyä siitä on, jos asiakas saa työ- tai opiskelupaikan, mutta ei vielä ole aloittanut niitä, ei pysty tekemään toiminnan tehtäviä sairauden tai heikentyneen terveydentilan tai toimintakyvyn vuoksi, toiminta tapahtuu liian kaukana ja asiakas joutuu matkustamaan sinne yli kolme tuntia, toimintapaikka ei pidä huolta työturvallisuudesta, järjestäjä ei noudata kuntouttavaa koskevia lakeja tai sopimusehtoja, toiminta ei edistä työmarkkina-asemaasi ja työ poikkeaa sisällöltään olennaisesti siitä mitä aktivointisuunnitelmassa on sovittu. Asiakkaan henkilökohtaiset syyt, kuten kulkuvaikeudet tai lastenhoidon järjestäminen eivät ole päteviä syitä kieltäytyä. Asiakkaalle kuitenkin on annettava tarpeeksi aikaa järjestää elämänsä sellaiseksi, että pystyy osallistumaan kuntouttavaan työtoimintaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaat ovat siis oikeutettuja työttömyystukeen ja toimeentulotukeen mikäli se on heidän kohdallaan mahdollista saada. Tämän lisäksi toimintaan osallistuessaan he saavat kulukorvauksen, esimerkiksi bussikorttiin, jonka he voivat ladata maksusitoumuksen avulla. Bussikortin arvo on noin 56 €/ kuukaudessa. Mikäli he liikkuvat esimerkiksi autolla tai eivät halua bussikorttia, saavat he kulukorvauksen tililleen maksettuna. Tämän lisäksi asiakkaalle maksetaan toimintapäivärahaa 9 €/ toimintapäivä, vain niiltä päiviltä, jolloin henkilö osallistuvat toimintaa.

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli astui voimaan 2.5.2022 ja sen myötä työnhakijaa kohtaan on uusi asiakaspalvelumalli. Sen myötä työnhakija saa enemmän tukea ja tapaamisia vastuuasiantuntijan kanssa, karenssit lievenevät, ensimmäisestä unohtuksesta ei menetä työttömyysturvaa sekä työnhakijan tulee hakea tiettyä määrää työpaikkoja (0–4) kuukaudessa. (TE-palvelut, 2022.) Uuden määräyksen vuoksi myös kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat henkilöt ovat työnhakuvelvollisia ja myös heitä koskee työnhakuvelvoite. Työnhakuvelvoite tarkoittaa, että työnhakijan on haettava tietty määrä työpaikkoja kuukaudessa, jotta hänellä on oikeus saada työttömyysetuutta (TE-palvelut, 2022).

Työnhakuvelvoite on kuitenkin asiakkaan tilanteesta riippuen neuvoteltavissa, ainakin kuntouttavassa työtoiminnassa ja siitä vastaa jokaisen asiakkaan TE-toimiston asiantuntija tai kuntakokeilun vastuuvirkailija. Myös kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien ja kuntakokeilun kuntouttavan työtoiminnan omavalmentajien mielipiteitä on kuunneltu asiassa, mutta viimeisen päätöksen tekee asiakkaan TE-toimiston tai kuntakokeilun vastuuvirkailija, asiakkaan tilanteen mukaan. Eli onko asiakas siinä tilanteessaan elämäänsä ja kuntouttavaa työtoimintaa, että hän

on työkykyinen ja kykeneväinen koulutustaustansa tai kokemuksensa perusteella hakemaan töitä.

6.7 Verkostot

Työtoimintaan osallistuvilla henkilöillä on jokaisella oma-ohjaajaa kaupungin/ sosiaalipalveluiden/ TE-toimiston puolelta, johon pidetään tiivistä yhteyttä. Yhteydenpidot tapahtuvat sähköpostitse, puhelimitse tai kasvotusten. Jokaisen asiakkaan oma-ohjaaja sopii työtoimintapaikan kanssa väli- ja loppupalaverit, joissa käydään läpi asiakkaan kuulumiset, työtoiminnan sujuminen ja mahdolliset kysymykset. (Jelli.fi 2022.)

Kuntouttavan työtoiminnan verkosto voidaan mieltää melko laajana, joka on hyvä asia. Tiivistä yhteistyötä tapahtuu eniten juuri asiakkaan omavalmentajien kanssa, väli- ja loppupalavereiden muodossa, sekä niidenkin välissä, mikäli on jotakin asioita, joista asiakkaan omavalmentajan on hyvä olla tietoinen. Usein myös mukana saattaa olla sosiaalityöntekijä, ainakin loppupalavereissa, mikäli asiakkaalla on oma sosiaalityöntekijä. Kuntouttavan verkostoon kuuluu myös muut toimipaikat alueella, joiden kanssa yhteyden pitäminen tai esimerkiksi vierailu silloin tällöin on mielestäni tärkeää. Oleellisen tiedon vaihtamisen lisäksi vierailujen kautta saa vertaistukea muilta kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajilta sekä näkee heidän tarjoamiaan palveluja. Vierailuilla muissa paikoissa voi käydä ohjaajien kesken tai kuntoutujien kanssa yhdessä. Muiden palveluntarjoajien palveluihin tutustuminen myös kasvattaa omaa tietoutta siitä millaisia muita mahdollisia palveluja on tarjolla.

Kuopiossa pidetään noin kahden kuukauden välein yhteistyöpalavereja. Palavereissa mukana ovat kuntouttavaa työtoimintaa tarjoavat palveluntuottajat tai ainakin joku edustaja jokaisesta palvelusta. Palveluntuottajien lisäksi paikalla on yleensä työllisyyspalveluiden henkilöitä, henkilöitä sosiaalityöstä sekä mahdollisesti työllisyyspalveluidenjohtaja. Eli yhteistyöpalavereissa on mukana kaikki tarpeelliset haarat, jotka koskevat kuntouttavaa työtoimintaa. Agendana näillä palavereilla on yleensä kuulla jokaisen toimintapaikan asiakastilanne ja ajankohtaiset asia, sekä huolenaiheet tai kysymykset. Myös työllisyyspalveluiden ajankohtaiset asiat, kuten onko tulossa muutoksia ja miten ne vaikuttavat.

Koen, että verkostoja voi, sekä kannattaa kasvattaa myös näiden automaattisesti tulevien ulkopuolelle. Ohjaajien omalla verkostoitumisella ja asiakkaiden mukaan ottamisella saattaa avata

hyviä polkuja asiakkaiden tai ohjaajien omiin tulevaisuuksiin. Verkostoitua voi esimerkiksi alueiden muihin järjestöihin tai vaikka vapaaehtoistoimijoihin.

Pohjois-Savon aluetoimistolla tärkeimpänä vertaistukena ja verkostona ovat olleet kuntouttavan työtoiminnan muut ohjaajat. Hyvä yhteistyö sekä avoin keskusteluyhteys on avainasemassa tällaisessa ajoittain henkisesti kuormittavassa työtehtävässä. On tärkeää, että työympäristö on avoin keskustelulle niin asiakkaiden asioista kuin ohjaajien omista asioista ja huolista. Liittyvät ne sitten töissä kohdattaviin asioihin, omiin heikkouksiin tai ohjaajien henkilökohtaisessa elämässä tapahtuviin asioihin. Pohjois-Savon aluetoimistolla olen huomannut, että huumori on myös tärkeässä asemassa niin työssä jaksamisessa, kun siinä pärjäämisessä.

6.8 Pitkäjänteinen kuntouttaminen luo kestävämpiä tuloksia

Rahallisesti tulevien säästöjen lisäksi myös henkilön saama aktivoituminen ja paluu yhteiskuntaan ovat suurimpia kuntouttavan työtoiminnan tuomia tuloksia. Kuntouttava työtoiminta on prosessi, jonka hyödyt näkyvät pitkällä tähtäimellä. Ne voivat myös näkyä paikoissa tai tavoilla, joita ei osaa yhdistää kuntouttavan työtoiminnan saavutuksiksi. Kuntouttavan työtoiminnan kautta tapahtuvat muutokset kulkevat ikään kuin lumipalloefektin lailla; asiakas tulee toimintaan, saa itselleen sisältöä arkeen ja saavuttaa tavoitteitaan, voimaantuu, opiskelee, pääsee työelämään. Nämä muutokset itsessään eivät näy yhteiskunnalle ennen kuin töihin tai opintoihin päästessä. Kuitenkin ennen sitä ihmisen on täytynyt tehdä suuri työ itsensä kanssa, jotta siihen pisteeseen on päässyt.

Toiminnassa saadut positiiviset kokemukset, henkinen kasvaminen ja itsestään oppiminen ovat asioita, johon jokainen pyrkii. Näiden avulla saavutetaan positiivisempaa tulevaisuuden kuvaa, jonka myötä ihminen ohjautuu työelämään tai opintoihin. Pohjois-Savon aluetoimistolla olemme huomanneet, että monelle palvelussa oleminen ja työtoiminnan sisältö palauttavat uskon yhteiskuntaan. Juuri tämän takia kuntouttava työtoiminta on tärkeää; ihminen oppii luottamaan itseensä, mutta myös yhteiskuntaan uudelleen ja haluaa olla taas osa sitä.

Muutokset eivät voi tapahtua hetkessä ja siksi näitä vaikutuksia on hankala tilastoida. Ihmisen hoputtaminen kuntoutumisessa ei saa aikaan muutosta vaan pikemminkin stressiä ja ahdistusta. Rauhallinen eteneminen ja oman tilan antaminen, kokonaisvaltainen tukeminen sekä inhimilli-

nen lähestyminen ovat avainasemassa. Erityisen tärkeässä roolissa, juuri kuntouttavan työtoiminnan asiakasryhmiä ajatellen, on **mahdollisuuden** antaminen. Kukaan ei voi kehittyä tai yrittää parantaa omaa elämäänsä, jos heille ei anna mahdollisuutta siihen.

Aktivoinnin kehittäminen

Kehitettävääkin yhteiskuntatasolla juuri tällä osa-alueella olisi. Aktivoinnista on helppo puhua, mutta on olemassa kovin vähän tieteellistä näyttöä suomalaisten aktivointitoimien tehosta. Ei ole tietoa kuinka työllisyyden ulkopuolella olevia ryhmiä tulisi aktivoida tai missä määrin, milloin aktivointi olisi hyvä aloittaa ja miten kauan sen tulisi jatkua. (Hämäläinen 2013, 178.) Tässä on suuri kehittämisen mahdollisuus ihan mihin tahansa kuntouttavaa työtoimintaa tai muuta työllistämistoimintaa järjestävälle tai välittävälle taholle. Kuinka heidän omat palvelut toimivat ja millaisia aktivointitoimet ovat?

Helppoin tapa selvittää tätä on kysyä niiltä, ketä tämä koskettaa eli työelämän ulkopuolelle jääviltä. Ainut tapa selvittää aktivointitoimien ja eri palveluiden toimivuus, on kysyä niiltä, jotka siihen osallistuvat. Ei niiltä, jotka siitä päättävät, eivätkä ole hetkeäkään itse kokeneet aktivointitoimenpiteitä tai erilaisia työllistämistoimintoja. Olennaista vaikuttavuuden selvittämisen yhteydessä olisi myös selvittää ei-toimivista asioita korvaava vaihtoehto; jos jokin ei toimi, niin minkä kokisi puolestaan toimivana tai hyödyllisenä.

Henkilöllä voi olla työkykyä ja työntekohaluja, vaikka hän on jostain syystä sairauspohjaisten etuuksien piirissä. Näin kokevat usein sellaiset henkilöt, jotka ovat pysyvän vamman tai mielenterveysyiden takia työkyvyttömyyseläkkeellä. Osatyökykyinen-käsitteen konkretisoituminen tarkoittaa osa-aikatyön kehittämistä osana työmarkkinoita, mutta myös työhön paluuta ja työssä pysymisen tukevien toimenpiteiden lisäämistä. (Karjalainen 2013, 214.) Yleisesti ottaen kehitystä tälle osa-alueelle loisi matalan kynnyksen osa-aikatyö mahdollisuuksien luominen tai, että niissä olisi mahdollisuus tehdä työtehtävienkiertoa/ -säätelystä. Mikäli kuntouttavan työtoiminnan loputtua asiakas ei lähde opintoihin tai työelämään, asiakas on silloin joko työkyvytön sillä hetkellä, lisäselvityksen tai kuntoutuksen tarpeessa tai hän on jonkin rajoitteen vuoksi esimerkiksi vain osatyökykyinen. Olen itse nähnyt muutaman tapauksen, joissa asiakas on osatyökykyinen, mutta työtä ei vain löydy, esimerkiksi jonkin tietyn fyysisien rajoitteen takia, joka ei kuitenkaan huonontaisi hänen mahdollisuuksiaan työskennellä.

Laadukkaasti tuotettuna työttömille kohdennettu kuntouttava työtoiminta tukee asiakkaiden terveyttä ja hyvinvointia, edistää työllisyyttä sekä työllistymistä sekä kaventaa eriarvoisuutta. Tämän lisäksi jokainen kuntouttavassa työtoiminnassa aktivoitunut henkilö tai syrjäytymiseltä ennaltaehkäisty tulevaisuus säästää huomattavasti yhteiskunnan kustannuksia. Järjestöjen tekemä merkittävä työ on vaikuttavaa sekä taloudellisesta näkökulmasta kuin osallistavuudenkin näkökulmasta. (Airaksinen 2017.)

6.9 Hyödyt järjestölle

Yhdistyksillä on erittäin tärkeä rooli kuntouttavan työtoiminnan tarjoajina. He voivat tarjota matalan kynnyksen työyhteisön henkilöille, jotka eivät ole vielä valmiita avoimille työmarkkinoille. Sen lisäksi, että asiakas pääsee osaksi jotain työyhteisöä hän saa mahdollisuuden oppia tai päivittää omia työelämätaitoja sekä sosiaalisia taitoja. Jokaisella toimintaan osallistuvalla asiakkaalla on mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä yhdistyksessä oman kiinnostuksen mukaan. Jokaisen asiakkaan kohdalla työtehtävät räätälöidään heidän omien henkilökohtaisten tavoitteiden mukaan. Työtehtäviin ohjeistus, tukeminen, palautteen antaminen suoriutumisesta sekä onnistumisten huomioiminen tukevat asiakkaan työntekoa. (Jelli.fi 2022a.)

Järjestöt ovat tärkeässä roolissa kuntouttavassa työtoiminnassa tarjoten ammatillista ja sosiaalista kuntoutusta. Järjestöjen vahvuutena on tietotaito ja erityisosaaminen osaamisaluettaan kohtaan. Toiminnassa ollessa ihmisen hyvinvointi on tärkeätä ja sosiaalinen kanssakäyminen muiden kuntoutujien kanssa mahdollistaa kuntoutujalle uusien näkökulmien ja oivallusten syntymiseen. Järjestöjen kaikille avoimeen matalan kynnyksen toimintaan on helppo osallistua. (Kuntoutussäätiö 2022.)

Järjestöt luovat toiminnallaan yhteisöllisyyttä ja osallisuutta, joka auttaa kuntoutujia tuntemaan itsensä osaksi työryhmää ja he saavat itsensä kuulluksi. Myös vertaistuki kuntouttavassa työtoiminnassa osallistujille on arvokasta. Toiminnassa mukana ollessaan hän saa tutustua toisiin samassa tilanteessa oleviin uusiin ihmisiin ja saa heiltäkin tukea ja apua. Vertaistuen avulla kuntoutuja ymmärtää tilanteeseen liittyviä tunteita ja ajatuksia paremmin. (Kuntoutussäätiö 2022.)

Järjestöillä on vahva asema etenkin päivätoimintapalvelujen tuottajina. Vuonna 2020, 46 prosenttia eri ikäryhmille päivätoimintaa tuottavista palveluntuottajista oli järjestömuotoisia. Kuntouttavan työtoiminnan yksityisistä palveluntuottajista 86 prosenttia on järjestömuotoisia. Järjestöjen vahvaa asemaa päivätoiminnassa voi selittää esimerkiksi pitkä kokemus ja erityisasiantuntemus päivätoimintapalvelujen tuottamisessa. (Soste 2021.)

Airaksinen (2017) kirjoittaa artikkelissa, että järjestöjen tuottamat pitkäaikaistyöttömille suunnatut palvelut ansaitsevat enemmän tunnustusta. Kuntouttava työtoiminta on parhaimmillaan pitkäaikaistyöttömille tavoitteellista, laadukasta, yksilöllisiin tarpeisiin perustuvaa tuloksellista toimintaa ja samalla myös kunnille kustannustehokasta palvelua. Järjestöt voivat tuottaa erityisosaamista esimerkiksi monikulttuurisuustyössä tai kotouttamisessa.

Sen lisäksi, että järjestöillä on jo suuri rooli kuntouttavan työtoiminnan järjestäjänä, on heillä myös tietotaito sekä inhimillisyys luoda osallistavaa ja kannustavaa toimintaa. Itse olen kokenut tämän ollessani Suomen Nuorisoseuroissa mukana niin palkkatöissä kuin työllistämistoiminnan kautta. Olen kokenut järjestön arvot käytännön työssä, osallistavan ja kannustavan sekä yhdenvertaisen työympäristön sekä arvojen näkymisen toiminnassa osallisuuden siivittämänä.

Merkittävää positiivinen seikka järjestölle mielestäni on, että kuntouttavan työtoiminnan avulla pystytään pitämään työntekijät palkattuna järjestöllä tai palkkaamaan uusia työntekijöitä. Palkat kuntouttavan työtoiminnan ohjaajille saadaan palveluntuottajakorvausten myötä. Se surullinen ja huono puoli voittoa tavoittelemattomien järjestöjen maailmassa on, että hyviä työntekijöitä ei voida joko palkata tai pitää töissä, koska palkkarahaa ei ole. Se luo epävarmuutta ja pompottelua työntekijälle, mikä voi tarpeeksi jatkuessaan aiheuttaa työntekijöiden hakeutumisen muihin työtehtäviin.

Pysyvien työntekijöiden myötä järjestöllä on mahdollisuus olla edistämässä tai vaikuttamassa yhteiskunnallisesti merkittävään ja tärkeään aiheeseen eli kuntoutukseen sekä työllistämisen edistämiseen. Tämän myötä myös järjestön tunnettuus kasvaa ja tuo esille kuvan moninaisesta järjestöstä moninaisine mahdollisuuksineen. Kuntouttava työtoiminta voi olla myös mahdollisuus toivottaa tervetulleeksi uusia vapaaehtoisia sekä uusia harrastajia seuraan.

Niin kuin Suomen Nuorisoseurojen kolmivuotissuunnitelmassakin mainitaan osana toimenpiteitä: halutaan vahvistaa yhteisöllisyyttä luomalla mahdollisuuksia kuulua yhteisöön ja osallistua sekä pyrkiä rankentamaan kansalaisyhteiskuntaa, joka on yhdenvertainen ja osallistava. Nämä kohdat sopivat yhteen kuntouttavan työtoiminnan tavoitteiden ja pyrkimysten kanssa.

Nämä sopisivat myös hyvin siihen, että Nuorisoseuroilla olisi mahdollisuus toimia moninaisena työllistäjänä tai palveluntuottajana. Kuntouttava työtoiminta ei tietenkään ole ainoa mahdollisuus näiden toimenpiteiden tavoittelussa, mutta se sopii yhtenä vaihtoehtona hyvin tähän toivottuun tavoitteeseen.

Itse olen huomannut kuntouttavan työtoiminnan tuoman stigman niin asiakkaista itsestään kuin myös ulkopuolelta. Kuitenkin toiminnan edetessä, kuntouttavan työtoiminnan ohjauksen myötä, huomaa myös asiakkaiden asenteen ja ennakkoluulojen muuttumisen. Kun asiakkaita kohtelee samanarvoisesti kuin muitakin töissä olevia ihmisiä, antaa heille luottoa, mahdollisuuden sekä odotuksia, he alkavat loistaa ja heidän oma kuntoutuminen tapahtuu kuin itsestään.

Työ on henkisesti väsyttävää ja ajoittain omalla tavallaan raskasta, mutta myös palkitsevaa. Samalla saa olla vaikuttamassa, sekä edistämässä yhteiskunnallisesti tärkeää asiaa ja luomassa toisille positiivisia oppimiskokemuksia, jotka kantavat heitä heidän loppuelämänsä ajan. Tässä työssä on saanut toimia ikään kuin ponnistuslautana monelle henkilölle. Kuitenkin asiakkaat ovat olleet itse ne, jotka ovat tehneet kaiken suurimman työn heidän itsensä eteen. Koen, että se on kaiken tämän ydin: auttaa asiakkaita ymmärtämään, että he itse voivat tehdä muutoksen ja ainoastaan panostamalla itseensä sekä omaan kuntoutumiseensa kaikin tavoin, he pääsevät elämässään eteenpäin.



Kuva 3: Nuorisoseurat 2030 -strategia. Grafiikka: Suomen Nuorisoseurat ry, tulevaisuuden strategia (2022)

LÄHTEET

- Airaksinen, Sanna 2017, Hämeen Setlementti. Artikkele. Turun Sanomat. Järjestöt tuottavat laadukkaita palveluja pitkäaikaistyöttömille. Viitattu 29.8.2022. <https://www.ts.fi/lukijoilta/3627071>
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 7.11.2022. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hämäläinen, Kari 2013. Aktivointipolitiikan talouspoliittiset tavoitteet, tulokset ja merkitys yhteiskunnassa. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa & Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa suomessa. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 173–189. Viitattu 7.9.2022 http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN_ISBN_978-952-245-888-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ihalainen, Jarmo & Kettunen, Terttu 2016. Turvaverkko vai trampoliini, sosiaaliturvan mahdollisuudet. 10. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro
- Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi & Leemann, Lars & Lääperi, Raija & Schneider, Taina & Valtari, Salla & Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, työpaperi 33/2017. Viitattu 10.10.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_978-302-917-0.pdf?sequence=1
- Jelli.fi 2022a. Yhdistystyöllistäminen. Miten yhdistys tukee työtehtävien tekemistä. Viitattu 26.8.2022. <https://www.jelli.fi/yhdistystyollistaminen/kuntouttava-tyotoiminta-yhdistyksessa/miten-yhdistys-tukee-tyotehtavien-tekemista/>
- Jelli.fi 2022. Yhdistystyöllistäminen. Mitä kuntouttava työtoiminta edellyttää yhdistykseltä? Viitattu 26.8.2022. <https://www.jelli.fi/yhdistystyollistaminen/kuntouttava-tyotoiminta-yhdistyksessa/mita-kuntouttava-tyotoiminta-edellyttaa-yhdistykselta/>
- Julkisten hankintojen neuvontayksikkö 2022. EU-hankintamenettely. Dynaaminen hankintajärjestelmä. Viitattu 15.11.2022. <https://www.hankinnat.fi/eu-hankinta/eu-hankintamenettelyt/dynaaminen-hankintajarjestelma>
- Julkisten hankintojen neuvontayksikkö 2021. Mikä on julkinen hankinta? Pienhankinnat. Viitattu 15.11.2022. <https://www.hankinnat.fi/mika-julkinen-hankinta/pienhankinnat>
- Karjalainen, Vappu 2013. Aktiivipolitiikan ajankohtaisuus. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa & Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa suomessa. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 207–224. Viitattu 7.9.2022 http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN_ISBN_978-952-245-888-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Kuntouttava työtoiminta 2020. Nuorisoseurat Pohjois-Savo, Pohjois-Savon aluetoimisto. Hallintokansio kuntouttavan työtoiminta 2020. Ei julkaistu.
- Kuntoutussäätiö 2022. Mikä on järjestöjen rooli kuntoutuksessa? Viitattu 26.8.2022. <https://kuntoutuspaivat.fi/mika-on-jarjestojen-rooli-kuntoutuksessa/>
- Kuopion kaupunki 2021a. Palvelunkuvaus. Kuntouttava työtoiminta työ- ja toimintakykyä tarjoavana palveluna. Viitattu 23.8.2022. https://www.kuopio.fi/documents/7369547/8062241/KUTY_karttari.pdf/ed9c7d8a-ec20-4c08-b381-249c3d0cdc9a
- Kuopion kaupunki 2021b. Palvelunkuvaus. Työ- ja toimintakykyä edistävä kuntouttava työtoiminta kokonaisvaltaisena ostopalveluna (KUTY1). Viitattu 23.8.2022. <https://www.kuopio.fi/documents/7369547/8062241/KUTY1.pdf/b79d12fe-6a1b-40fa-98a3-d281e1c64d2c>
- Kuopio kaupunki 2021c. Palvelunkuvaus. Yksilövalmennus. Viitattu 23.8.2022. <https://www.kuopio.fi/documents/7369547/8062241/Yksil%C3%B6valmennus.pdf/6a2c6911-5cfe-40ff-a9d2-929be1fa9cbb>
- Kuopion kaupunki 2022. Yhteistyöhön ja palveluntuottajaksi. Viitattu 23.8.2022. <https://www.kuopio.fi/palveluntuottajat>
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189. Viitattu 23.8.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>
- Lehtinen, Niina 2020. Kuntouttavan työtoiminnan haasteet ja kehittäminen kunnissa. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön tutkinto-ohjelma. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 30.8.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120324/LehtinenNiina.pdf?sequence=2>
- Louste, Mari 2016. Osallisuus kuntouttaa. Kuntouttavan työtoimintapalvelun asiakkaiden kokemuksia osallisuudesta. Lapin yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro- gradututkielma. Viitattu 12.9.2022. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62464/Louste.Mari.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Metropolia 2021. Verkon uusi toimintaympäristö – New Online Tools. Padlet. Viitattu 7.11.2022. <https://wiki.metropolia.fi/display/socialmedia/Padlet>
- Nuorisoseurat.fi 2022a. Yhdessä - Nuorisoseurojen kolmivuotissuunnitelma 2022–2024. Viitattu 19.9.2022. https://nuorisoseurat.fi/wp-content/uploads/2022/04/2022_03_31_Nuorisoseurat_Kolmivuotissuunnitelma.pdf
- Nuorisoseurat.fi 2022b. Strategia ja arvot. Viitattu 21.11.2022. <https://nuorisoseurat.fi/jarjesto/strategia-ja-arvot/>
- Nuorisoseurat.fi 2022. Tulevaisuuden strategia. Yhteisöjen tulevaisuutta rakentamassa – Nuorisoseurojen strategia 2030. Viitattu 19.9.2022. https://nuorisoseurat.fi/wp-content/uploads/2022/04/2022_03_31_Nuorisoseurat_TulevaisuudenStrategia.pdf
- Nuorisoseurat Pohjois-Savo 2022. Työllistäminen. Viitattu 14.11.2022. <https://pohjois-savo.nuorisoseurat.fi/tyollistaminen/>
- Ohje palveluntuottajalle 2019. Nuorisoseurat Pohjois-Savo, Pohjois-Savon aluetoimisto. Hallintokansio kuntouttavan työtoiminta 2020. Ei julkaistu.
- Palvelunkuvausasiakirja 2019. Nuorisoseurat Pohjois-Savo, Pohjois-Savon aluetoimisto. Hallintokansio kuntouttavan työtoiminta 2020.

- Saikku, Peppi 2013. Näkökulmia työttömän työkykyyn ja työkyvyn arviointiin. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa & Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktivointipolitiikkaa suomessa. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 120–149. Viitattu 17.8.2022. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN_ISBN_978-952-245-888-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salmi, Jussi 2022. VS: Oppari luettavaksi. Email. liisa.hersio@nuorisoseurat.fi 17.11.2022.
- Sandelin, Iris 2014. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, työpäperi. Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana; Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino OY. Viitattu 29.8.2022. <https://core.ac.uk/download/pdf/19959897.pdf>
- Sayed, Terttu 2015. Ohjaus keskusteluun perustuvana menetelmänä. Teoksessa Pirjo Näkki & Terttu Sayed (toim.) Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 8–24.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 23.8.2022. <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>
- Soste.fi 2022a. Järjestöopas. Palvelumuotoilu. Viitattu 15.9.2022. <https://www.soste.fi/jarjestoopas/palvelumuotoilu/>
- Soste 2021. Uutinen. Selvitys: Järjestöillä vahva asema päivätoiminnan tuottajina - etenkin päihdekuntoutujien palvelut ja kuntouttava työtoiminta usein järjestöjen käsissä. Viitattu 29.8.2022. <https://www.soste.fi/uutinen/selvitys-jarjestoilla-vahva-asema-paivatoiminnan-tuottajina-etenkin-paihdekuntoutujien-palvelut-ja-kuntouttava-tyotoiminta-usein-jarjestojen-kasissa/>
- TE-palvelut 2022. Työnhakija. Uusi asiakaspalvelumalli. Viitattu 14.11.2022. <https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/tyonhakijalle>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja hankinta. Viitattu 12.9.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-jarjestaminen-ja-hankinta>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle. Oikeudet ja velvollisuudet. Viitattu 16.9.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-asiakkaalle/oikeudet-ja-velvollisuudet>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022c. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 23.8.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Aktivointisuunnitelma. Viitattu 23.8.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/aktivointisuunnitelma>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Kuntouttavan työtoiminnan rahoitus. Viitattu 16.9.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-rahoitus>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Tutkimus ja kehittäminen. Yhteiskehittäminen. Viitattu 15.9.2022. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalisen-kuntoutuksen-opas/yhteiskehittaminen>

HAASTATTELUT

Kuntouttavan työtoiminnan vastaava ohjaaja 2022. Suomen Nuorisoseurat ry Pohjois-Savon aluetoimisto, 6.10.2022. Haastattelija: Liisa Hersio

LIITTEET

Liite 1: Teemahaastattelun suunnittelurunko

Palveluntuottajaksi hakeutuminen:

Kuinka se tapahtuu?

- mitä vaatii

Kenen kanssa yhteistyö/ palveluntuottajasopimus on?

- miten se määräytyy?
- mitä kautta asiakkaat ohjautuvat?
- mikä on kuntakokeilu?
- millaista korvauksia toiminnasta saa?
- mistä ne tulevat, kuka ne maksaa, paljonko maksetaan
- Miten korvaukset määräytyvät?

Mitä säännöksiä me palveluntuottajana noudatamme?

- mistä ne määräytyvät?

Mitä oli sinun ensioletuksesi kuntouttavasta kun sitä aloit tekemään?

- pitikö joku niistä paikkansa?
- mikä on osoittautunut toisin/ vääräksi?
- onko omat ensioletuksesi väistyneet?
- mikä on mielestäsi negatiivinen/ huono puoli tässä? Onko niitä? HAASTE

Mitä sinun mielestäsi on toiminut/ toimii meillä?

Mitä kehitettävää sinun mielestäsi meillä olisi?

Mitä kehitettävää kuntouttavassa työtoiminnassa sosiaalipalveluna yleisesti olisi?

Hyödyt yhteiskunnalle sinun mielestäsi

Hyödyt järjestölle sinun mielestäsi

Vinkit sinulta mihin kannattaa panostaa kuntouttavassa työtoiminnassa

- tärkeimmät pointit mitkä hyvä muistaa tätä tehdessä
- miten kannustaisit muita aluetoimistoa toimintaan

Liite 2: Kuvia Padlet-alustalta osallistujien vastauksista



Mitä haluaisitte aiheesta tietää/ selitettäväksi auki?

Mitä olisi hyvä mainita/ tulla esille järjestön näkökulmasta?

RISUT, RUUSUT, MIELIPITEET

Toiminnan järjestäjäksi hakeutuminen ja siihen liittyvä prosessi.

Miksi juuri Nuorisoseurojen kannattaa järjestää kuntouttavaa työtoimintaa?

Hyvä Liisa ja onnea opinnäyte työlle!

Miten kuntouttava tt käynnistetään käytännössä?

Millaista osaamista järjestön työntekijällä/työntekijöillä täytyy olla, jotta voi toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa omassa toimipisteessä?

:Padlet

Liisa Hersio + 8 • 9 päivää

Toimintamalli kuntouttavasta työtoiminnasta

Yhteiskehittäminen: Nuorisoseuralaisten toiveet/ tarpeet/ palaute/ kysymykset

Mitä on tärkeää olla esillä/ tulla esille opinnäytetyössä?

Mitkä asiat koette tarpeellisena/ auttavana?

Voiko paikallisseura olla toiminnan järjestäjänä.

ohjaajien kanssa. Kenties voisi olla oma verkosto kokemusten ja hyvien käytäntöjen vaihtamiseen.

Vastuut ja osaaminen

Mikä on toiminnan järjestäjän vastuu ja mitä osaamista pitää toiminnan järjestäjällä olla.

Esimerkit ja kokemukset järjestetystä toiminnasta. Voisiko olla mukana myös kokemuksia Pohjois-Pohjanmaan rempparyhmästä?

Mitä haluaisitte aiheesta tietää/ selitettäväksi auki?

Mitä olisi hyvä mainita/ tulla esille järjestön näkökulmasta?

RISUT, RUUSUT, MIELIPITEET

+

+

+

Toiminnan järjestäjäksi hakeutuminen ja siihen liittyvä prosessi.

Nuorisoseurojen arvot, miten ne näkyy käytännön arjessa työtoiminnassa. "eletään omia arvoja todeksi"

Hyvä Liisa ja onnea opinnäyte työlle!

0

Lisää kommentti

0

Lisää kommentti

0

Lisää kommentti

Miten kuntouttava tt käynnistetään käytännössä?

Missä voidaan soveltaa

Millaisessa nuorisoseuratoiminnassa kuntouttavaa työtoimintaa voidaan soveltaa?