

Katja Koponen

Kuvaus kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijöistä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi YAMK

Kuntoutuksen (ylempi AMK) tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

30.1.2015

Tekijä Otsikko	Katja Koponen Kuvaus kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijöistä
Sivumäärä Aika	60 sivua + 8 liitettä 30.1.2015
Tutkinto	Sosionomi YAMK
Tutkinto-ohjelma	Kuntoutuksen (ylempi AMK) tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Yliopettaja, FT Elisa Mäkinen Yliopettaja, FT Pekka Paalasmaa
<p>Työttömyyden pitkittyessä yhä suurempi osa työttömistä on kuntouttavan työtoiminnan tarpeessa ja tämän vuoksi kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärät ovat kasvaneet viimeisten vuosien aikana Espoossa. Ostopalveluna ei kuitenkaan ole mahdollista lisätä kuntouttavan työtoiminnan paikkoja suuria määriä. Paikkojen lisäämisessä tulisi hyödyntää Espoon omia toimialoja huomattavasti nykyistä enemmän. Olisi kuitenkin tärkeä tiedostaa tekijät, jotka tukevat asiakkaan toimintakykyä kuntouttavan työtoiminnan paikassa. Näin asiakkaita pystytään ohjaamaan kaupungin toimialoille sellaisiin työtoimintapaikkoihin, jotka soveltuvat kuntouttavaan työtoimintaan.</p> <p>Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kuvata kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvan työtoimintapaikan ydintekijät. Kehittämistyön tavoitteena oli asiakkaiden toimintakyvyn tukeminen. Kehittämistyön toimintaympäristönä oli Espoon työvoiman palvelukeskus.</p> <p>Kehittämistyössä käytettiin toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Kehittämistyön aineisto hankittiin haastattelemalla kuntouttavassa työtoiminnassa Espoon toimialoilla olevia asiakkaita sekä toimialojen esimiehiä, joilla oli kokemusta kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista omissa yksiköissään. Kehittämistyöhön muodostettiin kehittämisryhmä, joka koostui Espoon työllisyyspalveluiden neljästä sosiaaliohjaajasta. Kehittämistyön aineisto tuotettiin kehittämisryhmän kanssa yhteiskehittelyllä kahdessa tapaamisessa. Työskentelyssä hyödynnettiin asiakkaiden ja esimiesten tuottamaa aineistoa heidän äänensä esiin saamiseksi. Aineistot analysoitiin teoriaohjaavalla sekä aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Kehittämistyön tuotoksena syntyi kuvaus kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijöistä.</p> <p>Kehittämistyön tulosten mukaan kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijät koostuvat yhdeksästä tekijästä. Nämä ovat perehdytys, sosiaaliset kontaktit, tavoitteellisuus, toimiva yhteistyö, työtehtävät, työyhteisön merkitys, jatkosuunnitelma, ohjaus ja tuki sekä kuntouttavan työtoiminnan rakenteet. Kehittämistyössä tuotettua kuvausta voidaan hyödyntää kuntouttavan työtoiminnan asiakasohjauksessa, kun etsitään uusia kuntouttavan työtoiminnan paikkoja.</p>	
Avainsanat	Pitkäaikaistyöttömyys, kuntouttava työtoiminta, toimintakyky

Author Title	Katja Koponen Description of the Main Factors of Rehabilitative Work Place
Number of Pages Date	60 pages + 8 appendices Spring 2015
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Rehabilitation
Instructors	Elisa Mäkinen, Principal Lecturer, PhD Pekka Paalasmaa, Principal Lecturer, PhD
<p>As long-term unemployment continues, an increasing number of the unemployed are in need of rehabilitative work and the number has also risen in the City of Espoo in recent years. It is not possible to increase the number of rehabilitative work places with the out-sourced services. The different facilities in Espoo should be utilized more. However, it is important to recognize the factors that support client's functional capacity in rehabilitative work place. This way it is possible to direct clients to the city's own facilities in the type of work places that are suitable for rehabilitative work.</p> <p>The purpose of this development project was to describe the main factors of a rehabilitative work place. The goal of this project was to support client's functional capacity. The development project was carried out in Espoo employment service center.</p> <p>Action research methods were used in this development project. The material was collected by interviewing clients who were in rehabilitative work in Espoo's facilities and by interviewing managers with experience of having rehabilitative work clients in their units. A development group was established for the development project consisting of four social counsellors of Espoo employment services. The development project material was produced with the development group using co-development method in two meetings. The material that the clients and superiors produced was used in the project so that their voice could be heard. The material was analyzed using data-oriented content analysis and theory-driven content analysis. The output of the development project was the description of the main factors of rehabilitative work place.</p> <p>According to the results of the development project rehabilitative work place consists of nine factors: orientation, social contacts, goal orientation, functional co-operation, tasks, importance of work colleagues, follow-up plan, guidance and support, and framework of rehabilitative work. The development project can be utilized when doing client guidance and searching for new rehabilitative work places.</p>	
Keywords	long-term unemployment, rehabilitative work, functional capacity

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Pitkäaikaistyöttömyys	5
2.1	Pitkäaikaistyöttömyys ilmiönä	5
2.2	Aktiivista sosiaali- ja työvoimapolitiikkaa	7
2.3	Työttömyys kuntoutuskysymyksenä	8
3	Kuntouttava työtoiminta toimintakyvyn vahvistajana	12
3.1	Kuntouttavan työtoiminnan lähtökohdat	12
3.2	Toimintakyvyn moniulotteisuus	15
4	Kehittämistyön toimintaympäristön kuvaus	18
4.1	Espoon työvoiman palvelukeskus	18
4.2	Kuntouttava työtoiminta Espoossa	20
5	Kehittämistyön tavoite ja tarkoitus	22
6	Menetelmälliset ratkaisut	23
6.1	Toimintatutkimus tutkimuksellisenä lähestymistapana	23
6.2	Kehittämisprosessin eteneminen	27
6.3	Haastateltavien valinta ja kehittämisryhmän muodostaminen	29
6.4	Aineiston kerääminen	30
6.5	Aineiston analysointi	32
7	Kehittämistyön tulokset	34
7.1	Mielekäs työtoiminta asiakkaan näkökulmasta	34
7.2	Työtoiminnassa huomioon otettavia asioita esimiesten näkökulmasta	37
7.3	Kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvan työtoimintapaikan ydintekijät	39
8	Kuvaus kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijöistä	41
9	Pohdinta	46
	Lähteet	55

Liitteet

Liite 1. Tutkimushenkilötiedote

Liite 2. Tutkimushenkilötiedote

Liite 3. Tiedote kehittämisryhmän jäsenelle

Liite 4. Suostumus kehittämistyöhön osallistumiseen

Liite 5. Teemahaastattelun runko kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle

Liite 6. Teemahaastattelun runko toimialan esimiehelle

Liite 7. Esimerkki aineiston analyysistä

Liite 8. Esimerkki aineiston analyysistä

1 Johdanto

Länsimaissa työelämäään kuuluminen on tärkeä osa ihmisen identiteettiä. Työelämästä poisjääminen esimerkiksi psyykkisten tai fyysisten sairauksien vuoksi voi johtaa elämänlaadun heikentymiseen sekä työ- ja toimintakyvyn laskuun. Työelämän ulkopuolella olevien työkäisten työllistymisen tukeminen ja aktivoiminen takaisin työelämään nähdään suomalaisessa yhteiskunnassa tärkeänä yhteiskunnallisena asiana. Nykyisessä taloustilanteessa ei ole varaa menettää yhtään työkäistä työttömyydelle.

1990-luvun alun taloudellisen laman seurauksena työttömyys Suomessa kasvoi ennätyskorkeaksi. Vaikka työttömien määrä on kokonaisuutena laskenut 1990-luvun huippuvuosista, pitkäaikaistyöttömyytenä ilmenevä rakenteellinen työttömyys ei näyttäisi juurikaan vähenevän. (Ala-Kauhaluoma - Keskitalo - Lindqvist - Parpo 2004: 19, 21.) Lähes 30 prosenttia työttömistä on vuodesta toiseen pitkäaikaistyöttömiä ja pelkästään vähimmäistukien varassa. Näiden ihmisten elämäntilanteiden tukeminen on haasteellista ja asettaa kuntien sosiaali- ja terveydenhuollolle, työvoimaviranomaisille sekä Kellalle merkittäviä toimintaympäristön haasteita. (Hakkarainen 2008: 3.) Pitkäaikaistyöttömyydestä puhuttaessa on toisinaan käytetty termiä ikityöttömät. Suomessa on viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana tapahtunut merkittävä työvoiman kysynnän määrällinen ja laadullinen muutos, jonka vuoksi suuren määrän ihmisiä voidaan ennustaa jäävän jatkossa niin sanotusti ikityöttömiksi. (Kotiranta 2008:16.)

Työttömyys on ilmiönä selkeästi rakenteellinen kysymys ja käsite. Yksilön tasolla tarkasteltuna sopeutuminen elämään työttömyyden kanssa on ymmärrettävissä ennen kaikkea toiminnan muutoksen ja muutoksen ehtojen kautta. (Kotiranta 2008: 16.) Pitkään työttömäksi jääminen voi johtaa syrjäytymiseen, jonka prosessit ovat monimutkaisia ja monikerroksisia. Taloudellinen tuki ei ole yksin riittävää vaan tarvitaan aktivoivaa ja verkostomaista työtettä, toiminnallista ja terveydellistä tukea sekä kuntoutusta. (Hakkarainen 2008: 3.) Työttömille tarkoitettujen kuntoutuspalveluiden tehtävänä olisi kaventaa etäisyyttä, joka on syntynyt työttömän viimeisten työelämäkontaktien ja hänen nykytilanteensa välille (Karjalainen 2012: 16). Pitkäaikaistyöttömien kohdalla suhde työelämään on etäinen, työkokemusta voi olla vähän tai ei laisinkaan. Tämä vaikeuttaa työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointia sekä työllistymistavoitteiden asettamista. Työttömät jäävätkin herkästi kuntoutuksen ulkopuolelle. (Saikku - Kokko 2012: 5.)

Työmarkkinoita uhkaa erityinen paradoksi. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle työmarkkinoita nähdään uhkaavan merkittävä työvoimapula, jonka myötä vanhusväestön määrä alkaa kasvaa ja työikäisen väestön määrä pienentyä (Kanervo 2010: 5). Samaan aikaan työttömyys kasvaa ja yhä suurempi osa työikäisestä väestöstä syrjäytyy avoimilta työmarkkinoilta. Työvoimapalveluja tehostamalla ja erilaisia aktiivisen sosiaalipolitiikan toimenpiteitä kehittämällä on pyritty pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisemiseen (Ala-Kauhaluoma ym. 2004: 19). Yksi näistä aktiivisen sosiaalipolitiikan toimenpiteistä on ollut kuntouttava työtoiminta.

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu pitkään työttömänä olleille ja sen järjestämisestä vastaa kunta. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on, että pitkään työttömänä ollut saisi vahvistettua elämänhallintaansa sekä työ- ja toimintakykyään, jotta hän voisi työllistyä, hakeutua koulutukseen tai osallistua työhallinnon työllistymistä edistäviin palveluihin. Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan järjestää esimerkiksi ostopalveluna, kunnan omissa työyksiköissä, valtion toimipaikoissa ja kolmannella sektorilla. Kuntouttavalla työtoiminnalla ei missään organisaatiossa saa korvata työ- tai virkasuhteista työtä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.) Espoossa kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään lähinnä ostopalveluna. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään myös pienimuotoisesti järjestöyhteistyönä sekä kaupungin omana toimintana kahdessa työkeskuksessa. Lisäksi yksittäisiä asiakkaita on ohjautunut kuntouttavaan työtoimintaan Espoon kaupungin toimialoille.

Nykyisen pääministeri Stubbin hallitusohjelmassa painotetaan määrätietoista työskentelyä vaikeasti työllistyvien työttömyyden lieventämiseksi. Hallitusohjelmassa linjataan myös, että osatyökykyisten, syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja vammaisten henkilöiden työllistymisen ja työllistämisen edellytyksiä parannetaan. (Hallitusohjelma 2014: 5.) Työttömyyden vähentäminen nähdään yhteiskunnassamme kaikkien yhteisenä asiana, jonka eteen eri tahojen tulee työskennellä. Kuntouttava työtoiminta on yksi keinoista, millä työttömien syrjäytymistä voidaan tehokkaasti ennaltaehkäistä ja tukea työttömiä työllistymisen edellytysten parantamisessa.

Espoossa kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään Espoon työvoiman palvelukeskuksen kautta. Työvoiman palvelukeskus (TYP) on verkostoinnovaatio pitkäaikaistyöttömyyden kysymyksessä. Vuoden 2002 alusta käynnistynyt työttömien yhteispalvelu on levinnyt koko maahan ja vakiinnuttanut toimintansa työvoiman palvelukeskuksiksi. Työvoiman palvelukeskuksissa työskentelee työ- ja elinkeinohallinnon, kunnan sosiaali- ja tervey-

denhuollon sekä Kelan työntekijöitä. Palvelukeskuksessa pyritään pitkään työttömänä olleen henkilön kokonaisvaltaiseen auttamiseen ja työllistymisen tukemiseen. Palvelukeskuksessa työskennellään yli sektorirajojen monipuolisen kuntoutuksen ja työllistymisen toimijaverkoston kanssa. Tavoitteena on saada aikaan muutos asiakkaan elämäntilanteessa vahvistamalla hänen omaa toimintakykyään ja vastuunottoaan. (Arnkil - Karjalainen - Saikku - Spangar - Pitkänen 2008: 20, 25.)

Työttömyyden pitkittyessä yhä suurempi osa työttömistä on kuntouttavan työtoiminnan tarpeessa. Asiakasmäärät ovatkin kasvaneet viimeisten vuosien aikana Espoossa, mutta ostopalveluna ei kuntouttavan työtoiminnan paikkoja ole mahdollista lisätä suuria määriä. Kuntouttavan työtoiminnan paikkojen lisäämisessä Espoon omia toimialoja tulisi hyödyntää huomattavasti nykyistä enemmän. Kuntouttavan työtoiminnan ostopalvelusopimuksissa on kuntouttavalle työtoiminnalle määriteltä tietyt laatukriteerit, joihin palvelun tarjoajan tulee sitoutua. Ongelmaksi muodostuu, kun kuntouttavan työtoiminnan paikkoja lähdetään etsimään kaupungin toimialoilta. Toimialojen esimiehillä on harvoin tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta ja palvelun sisällöstä. Kuntouttavaa työtoimintaa ohjaa laki, mutta olisi tärkeä tiedostaa, mitkä tekijät tukevat asiakkaan toimintakykyä kuntouttavan työtoiminnan paikassa. Näin asiakkaita pystytään ohjaamaan kaupungin toimialoille sellaisiin työtoimintapaikkoihin, jotka soveltuvat kuntouttavaan työtoimintaan. Aiemmin tällainen työväline on puuttunut. Kuntouttavan työtoiminnan paikan tulisi myös olla asiakkaan näkökulmasta mielekäs, jotta asiakas motivoituisi työtoimintaan ja hyötyisi siitä.

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kuvata kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvan työtoimintapaikan ydintekijät. Tavoitteena oli asiakkaiden toimintakyvyn tukeminen. Kehittämistyössä käytettiin toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Kehittämistyön tuotoksena syntyi kuvaus kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijöistä. Kuvauksen avulla kuntouttavan työtoiminnan ohjausta tekevillä työntekijöillä on enemmän valmiuksia lähteä etsimään uusia kuntouttavan työtoiminnan paikkoja Espoon kaupungin toimialoilta.

Kuntoutuksen maailmassa kuntoutusparadigma on kehittynyt vajavuuskeskeisestä paradigmatista kohti valtaistavaa ja ekologista paradigmaa. Valtaistava ja ekologinen paradigma korostaa asiakaslähtöistä, asiakkaan aktiivisuutta ja osallistumista tukevaa toimintatapaa, jossa auttamis- ja tukitoimet tuodaan lähelle kuntoutujan arkielämää.

Asiakkaan rooli on siis muuttunut intervention kohteesta aktiiviseksi osallistujaksi, päätöksentekijäksi ja vastuuta ottavaksi kuntoutujaksi. (Järvikoski - Härkäpää 2011: 51–52.) Kuitenkin, kun kuntouttavan työtoiminnan käsitettä ja lakia tarkastellaan, niin siinä on sisään rakennettu ajatus, että kuntouttavan työtoiminnan asiakas on tekemisen kohde, jota kuntoutetaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistumisen kautta. Kuntouttavan työtoiminnan käsite on kuitenkin vakiintunut käsite Espoon työvoiman palvelukeskuksen arkityössä sekä yleisesti kuntouttavasta työtoiminnasta puhuttaessa. Siksi tässä raportissa on tehty valinta käyttää tämän hetken käytössä olevaa kuntouttavan työtoiminnan käsitettä, vaikka se ilmaiseekin kuntoutuksen vajavuusparadigman mukaista ajattelutapaa. Lisäksi kuntoutuksen kentällä puhutaan valtaistavan ja ekologisen paradigman mukaisesti kuntoutujasta, mutta kuntouttavassa työtoiminnassa arkikäsite kuntoutujasta on asiakas, mitä myös tässä raportissa käytetään.

2 Pitkäaikaistyöttömyys

2.1 Pitkäaikaistyöttömyys ilmiönä

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelulain mukaan työttömänä pidetään henkilöä, joka ei ole työsuhteessa tai joka ei työllisty päätoimisesti yrittäjänä tai omassa työssään. Työttömäksi lasketaan myös kokoaikaisesti lomautettu henkilö. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012.) Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut työttömänä yhtäjaksoisesti 12 kuukautta tai pidemmän ajan (Tilastokeskus n.d). Työttömäksi voi joutua monesta eri syystä esimerkiksi irtisanomisen vuoksi, sairastumisen tai vammautumisen vuoksi. Toisinaan myös opiskelujen päättymisen jälkeen työpaikkaa ei löydykään. Pitkään työmarkkinoilta poissa olleilla voi ilmetä toimeentulon, terveyden ja sosiaalisen selviytymisen pulmia sekä toimintakyvyn vajetta (Karjalainen 2011: 89).

1990-luvun alussa Suomen kansantaloutta kohtasi talouskriisi. Ennen lamaa työttömyyden keskimääräinen kesto oli lyhyt johtuen osittain työvoimapolitiittisista tukitoimenpiteistä. Talouskriisin aikana työttömien määrä alkoi kasvaa, koska avoimet työmarkkinat eivät vetäneet eikä tukitoimia pystytty lisäämään. Seurauksena tästä oli työttömyyden keston moninkertainen pidentyminen. Samalla kehittyi perusta rakenteelliselle työttömyysongelmalle. (Verho 2005: 92.) Rakennetyöttömyydessä on kyse siitä, että rakenteelliset muutokset ovat vieneet työntekijöiltä ne työt, joihin hän on ollut pätevä ja osaava (Järvikoski - Härkäpää 2011: 126).

Verhon mukaan (2005: 93) työttömyyden pitkittymisellä on haitallista vaikutusta sekä työttömän itsensä että kansantalouden kannalta. Talouden kannalta tarkasteltuna työttömän tärkeä työpanos jää käyttämättä, mikä vähentää tuotantoa ja valtion verottamat ansiotulot vähenevät. Tämän lisäksi työttömyyden myötä työttömyysturva- ja muut sosiaalikulannukset nousevat. Työttömän näkökulmasta pitkittynyt työttömyys voi vaikuttaa hänen toimintakykyyn sekä heijastua hänen lähipiiriin ja muuhun sosiaaliseen elämään. (Vuori - Silvonen 1999: 62.) Työttömyysturvasta huolimatta pitkäaikaistyöttömälle aiheutuu usein toimeentulo-ongelmia (Verho 2005: 93). Työttömyys voidaan siis nähdä terveysvaarana sekä köyhyyttä aiheuttavana riskitekijänä. Työttömyyden pitkitt-

tyessä mahdollisuudet kiinnittyä uudelleen työelämään heikkenevät. (Vuori - Silvonen 1999: 62–63; Verho 2005: 93.)

Tutkimuksia työttömyyden ja terveyden välisestä yhteydestä on tehty paljon sekä Suomessa että muualla maailmassa. Nymanin (2002: 136, 141–142) väitöskirjassa tutkittiin 7-8 vuoden seurannassa työttömyyden vaikutusta hyvinvointiin. Havaittiin, että työttömyys lisää riskiä huonoon terveydentilaan kuten masennukseen ja alentuneeseen fyysiseen toimintakykyyn, mikä voi johtaa syrjäytymiseen. Työttömät kärsivät myös sosiaalisista ongelmista, kuten vähäisestä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, taloudellisista ongelmista, itsetunto-ongelmista ja tyytymättömyydestä omaan elämäänsä.

Vastamäki (2009: 2) käsitteli väitöskirjassaan koherenssin tunnetta eli elämänhallintakyvyn roolia työttömien hyvinvoinnissa ja uudelleen työllistymisessä. Tulokset osoittivat työttömien elämänhallinnan tunteen olevan matalampi kuin työssä olevien henkilöiden tai muun väestön elämänhallinta. Tutkimuksessa selvitettiin myös työttömyyden aikaisen riskitekijöiden ja psyykkisen oirehdivinnan yhteyttä. Tällaisia riskitekijöitä olivat heikentynyt työkyky, alkoholin ongelmakäyttö ja taloudelliset vaikeudet. Tulokset osoittivat, että psyykkinen oirehdinta oli voimakkaampaa niillä, jotka altistuivat riskitekijöille työttömyyden aikana. Elämänhallinnan tunnetta voidaan vahvistaa erilaisten työllisyysinterventtioiden avulla. Vastamäen tutkimus osoittaa, että hyvä toimintakyky ja elämänhallinta ehkäisevät psyykkisiltä ongelmilta myös työttömyyden aikana. Tämä tulisi muistaa erilaisia työllistymistä edistäviä tukitoimia kehittäessä. Niiden tulisi pitää sisälleen elämänhallintaa ja toimintakykyä tukevaa ja lisäävää toimintaa.

Työttömyyden merkitys yksilölle liittyy hänen elämäntilanteeseensa ja siihen, millainen merkitys työssä käymisellä on ollut yksilön elämälle ja identiteetille (Silvennoinen 2007: 18). Työttömäksi jääminen on sitä haastavampaa, mitä enemmän työ on ollut määrittämässä ja rakentamassa yksilön identiteettiä. Miten sitten hyvin koulutetuille nuorille käy, kun koulutus päättyy työttömyyteen?

Nuorten työllisyystilanne on ollut jo muutamia vuosia dramaattinen ongelma (Hämäläinen - Tuomala 2013: 1). Nuorisotyöttömyyden kasvu on koko maanlaajuinen ongelma. Pääkaupunkiseudun suurista kunnista erityisesti Espoossa nuorisotyöttömyyden kasvu on ollut huolestuttava. Nuorisotyöttömyys alkoi kasvaa vuoden 2011 lopussa ja kasvulle ei näy loppua (Lintunen 2014). Vuori (1999: 3) kuvaa nuorten työttömyyden haitallisia seurauksia, sillä kun työttömyys pitkittyy, voi siitä seurata nuorille monia negatiivisia

kehityskulkuja nuorten ruumiilliseen, henkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Tästä voi seurata kokonaisvaltaisen terveyden ja terveyskäyttäytymisen heikkeneminen, mikä heijastuu negatiivisesti työkykyyn ja myös mahdollisuuksiin työllistyä.

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoituksen avulla on toiminut useita projekteja, joissa on kehitetty pitkäaikaistyöttömille tarkoitettuja aktivoivia ja työllistäviä käytäntöjä sekä työ- ja toimintakykyä tukevia menetelmiä (Karjalainen 2012: 16; Karjalainen - Lahti 2001: 13–14). Nämä käytännöt ja menetelmät ovat olleet monitoimijaisia ja verkostomaisia palveluja. Niissä on ratkottu kokeillen ja kehitellen asiakkaiden monia pulmia sekä monisektorisen asiakaspalvelun ja yhteistyön kysymyksiä (Karjalainen - Lahti 2001: 14). Tämä kertoo sen, että pitkäaikaistyöttömyyden ratkaisemiseksi tulee pyrkiä pois sektoroituneesta palvelujärjestelmästä kohti monialaista ja vahvaa verkostomaista yhteistyötä pitkäaikaistyöttömän asiakkaan eri verkostojen välillä. Haasteena on ollut, kuten hankemaailmassa yleisesti: miten pitkäaikaistyöttömille suunnattujen hankkeiden aktivoivat käytännöt ja menetelmät juurrutetaan osaksi perustyötä?

2.2 Aktiivista sosiaali- ja työvoimapolitiikkaa

Työttömyyden pysyminen korkealla tasolla ja muuttuminen osittain rakenteelliseksi on asettanut poliittiset päättäjät vaikeiden haasteiden eteen. Tilanteeseen on pyritty vaikuttamaan erilaisin keinoin, kuten tehostamalla perinteisiä aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteitä ja kehittämällä uusia aktiivisen sosiaalipolitiikan toimenpiteitä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004: 19.) 2000-luvun alussa suomessa ryhdyttiinkin puhumaan työvoimapolitiikan rinnalla aktiivisesta sosiaalipolitiikasta (Karjalainen - Lahti 2001: 19–20).

Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana useimmissa Euroopan hyvinvointivaltioissa on harjoitettu jonkinlaista aktivointipolitiikkaa. Vaikka aktivointipolitiikan toteuttamisen tavat ovat vaihdelleet maittain, on niiden ydintavoite pysynyt samana. Barbier (2005: 123) onkin tiivistänyt tämän ydintavoitteen seuraavanlaisesti: aktivointipolitiikan taustalla on tavoite työttömien siirtymisestä sosiaaliturvan piiristä työhön ja siten vähentää sosiaaliturvakustannuksia. Euroopassa kuten Suomessakin aktivointipolitiikan taustalla on ajatus, että osallistuminen toimenpiteisiin ei ole vapaaehtoista vaan toimeentuloturvasta tulee osittain vastikkeellista ja ehdollista (Keskitalo 2008: 38–39).

Suomessa aktiivisella työvoimapolitiikalla tarkoitetaan työnhakijoille tarkoitettuja työvoimapolitiittisia toimenpiteitä kuten työvoimakoulutukset, ammatillinen kuntoutus, työ-

kokeilu ja palkkatukityö (Karjalainen - Lahti 2001: 20). Niiden on tarkoitus katkaista työttömyysjaksoja ja antaa mahdollisuus osaamisen kehittämiseen ja työllistämismahdollisuuksien parantamiseen (Verho 2005: 105).

Aktiivisella sosiaalipolitiikalla tarkoitetaan aktiivitoimia, jotka kuuluvat kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuulle ja niitä yleensä toteuttavat kunnat. Kuitenkin yleisesti on koettu, että aktiivisen sosiaalipolitiikan sisällöllinen määrittely on usein jäänyt epäselväksi. (Karjalainen - Karjalainen 2010: 13.) Karjalaisen ja Lahden (2002: 21) mukaan aktiivisen sosiaalipolitiikan kehittämisen keskiössä on ollut aktiivisen sosiaalipolitiikan ja sosiaaliturvan periaatteelliset kysymykset. Vähäiseksi on jäänyt keskustelu toiminnan palvelullisesta puolesta: miten kehittää sosiaali- ja terveystalveta sekä kuntoutusta niin, että siihen sisältyisi toimintaa, mikä tukisi syrjäytyvien kansalaisten aktivoitumista?

Kuntouttava työtoiminta on Suomessa aktiiviseen sosiaalipolitiikkaan kuuluvaa toimintaa. 2000-luvulla on melko yleisesti ajateltu aktiivisen sosiaalipolitiikan koostuvan vain kuntouttavan työtoiminnan lain mukaisista toiminnoista, eikä aktiivista sosiaalipolitiikka nähdä laajempaa kokonaisuutena. Rakenteellisen työttömyyden pysyvyys on kuitenkin osoittanut, että aktiivisen sosiaalipolitiikan sisältöä olisi tarkoituksenmukaista kehittää. (Karjalainen - Karjalainen 2010: 13; Karjalainen - Karjalainen 2011: 7.)

Sekä aktiivisen työvoimapolitiikan että sosiaalipolitiikan yhteinen tavoite on pitkäaikaistyöttömien syrjäytymiskehityksen estäminen ja ennaltaehkäisy. Pitkäaikaistyöttömien tilanne tuleekin nähdä molempien palvelusektoreiden yhteistyötehtävänä. (Karjalainen - Lahti 2001: 21.) Pitkäaikaistyöttömiä asiakkaita on vaikea jaotella työhallinnon tai sosiaalishallinnon asiakkuuteen, sillä moniongelmaiset elämäntilanteet vaativat eri hallintojen yhteispalvelua. Työvoiman palvelukeskuksissa pyritäänkin asiakkaan tilanteen hahmottamiseen kokonaisuutena. Karjalaisen ja Lahden (2001: 22) mukaan tavoitteena olisikin, että molempien hallintojen työntekijät työskentelisivät vaikeasti työllistytvien asiakkaiden kanssa sovittaen yhteen olemassa olevia tukimuotoja ja palveluja.

2.3 Työttömyys kuntoutuskysymyksenä

Eurooppalaisissa maissa työttömyyden yhteydessä puhutaan vain aktivoinnista. Suomi on kuitenkin poikkeus, sillä Suomessa työttömyyteen liitetään sekä aktivoinnin että kun-

toutuksen käsitteitä. Tästä on hyvä esimerkki laki kuntouttavasta työtoiminnasta, johon on liitetty kuntoutus sekä käsitteenä että toimintatapana. (Kotiranta 2008: 21.)

Voisi ajatella, että työttömien kuntoutuksen juuret ylettyvät niinkin pitkälle kuin 40-luvulle sotainvalidien kuntoutukseen. Talvisodassa ja toisessa maailmansodassa vammautui suuri määrä työikäistä väestöä ja oli tarve heidän kuntoutumiselle, sillä sotien jälkeen tarvittiin työkykyisiä miehiä jälleenrakentamaan Suomea. Siihen aikaan kuntoutus nähtiin hyvin kapea-alaisesti painottuen lääketieteelliseen kuntoutukseen, korjattiin jonkin ruumin osan vamma. Tavoitteena oli vian korjaamisen avulla palauttaa ihmisen työ- ja toimintakyky. (Järvikoski - Härkäpää 2011: 36, 38.) Nyt 70 vuotta myöhemmin työttömien kuntoutuksen yltä tavoitteena on edelleen ihmisen työ- ja toimintakyvyn palauttaminen. Kuntoutuksen syyt ovat kuitenkin paljon moninaisemmat, kuntoutuksen kenttä laajentunut ja kuntoutujan asemakin muuttunut radikaalisesti.

Lääketieteellisen kuntoutuksen rinnalle ovat tulleet ammatillinen, kasvatuksellinen ja sosiaalinen kuntoutus. Työttömien kuntoutukseen tämä on tuonut monipuolisuutta kuntoutuksen palveluihin. Tämä nelijako alkaa kuitenkin olla jo vanhanaikainen, kun sitä peilaa käytännön työssä ihmisten kuntoutumiseen. Esimerkiksi päihdekuntoutuksen voidaan ajatella olevan sekä lääkinnällistä että sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalista kuntoutusta voidaan myös määritellä eri tavoin. Se voi olla kuntoutusta yleisesti luonnehtiva yläkäsite, jonka osatekijöitä ovat muut kuntoutuksen lajit. Sosiaalinen kuntoutus voidaan määritellä myös omaksi kuntoutuksen lajikseen. Työttömien kuntoutustoiminnassa sosiaalinen kuntoutus määrittellään usein yhdeksi kuntoutuksen lajeista. (Vilkku-maa 2012: 28; Lahti - Pienimäki 2012: 138.)

Ennen 2000-lukua työttömän henkilön kuntoutuksen käynnistämisen perusteena oli yleensä ollut lääkärin toteama vamma, haitta tai pitkäaikaissairaus. Vuoden 2002 kuntoutusselonteko avarsi kuitenkin kuntoutuksen kohderyhmän käsitystä. Kuntoutus-selonteossa ei yksiselitteisesti otettu kantaa kuntoutuksen kohderyhmään vaan todettiin, että kuntoutuksen perusteeksi on vähitellen alettu katsoa myös työkyvyn yleinen heikkeneminen tai vakavan sosiaalisen syrjäytymisen uhka. Kuntoutusselonteossa tarkasteltiin kuntoutuksen perinteisempien alueiden lisäksi myös pitkäaikaistyöttömien kuntoutusta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002: 3.) Tämä vahvisti työttömien mahdollisuuksia saada kuntoutuspalveluja ilman lääkärin diagnoosia.

Työttömien kuntoutuksessa ongelmana on ollut pitkään työttömänä olleiden asiakkaiden ohjautuminen kuntoutuspalveluihin liian myöhäisessä vaiheessa. Monet työllistä-

misvalmiuksia parantavat kuntouttavat toimet käynnistyvät työttömän kohdalla liian myöhään, jolloin työttömyys kaikkine negatiivisineen vaikutuksineen on tunkeutunut jo syvälle ihmisen elämään. Työttömien tulisi ohjautua kuntoutuspalveluihin jo ansiosidonnaisen päivärahakauden aikana. (Karjalainen 2012: 16.) Työvoiman palvelukeskusten asiakkaaksi ohjaudutaan yleensä vasta siinä vaiheessa, kun ansiosidonnaiselta päivärahalta on siirrytty työmarkkinatuella ja työmarkkinatukea on saatu jo yli 500 päivää. Tässä vaiheessa pitkäaikaistyöttömyyden lieveilmiöt ovat jo selvästi nähtävissä asiakaskunnassa ja toimintakyvyn vajetta on ehtinyt muodostua.

Karjalainen (2011: 92) painottaa, että on syytä muistaa, että kaikki pitkäaikaistyöttömät eivät voi huonosti tai ole kuntoutuksen tarpeessa. Osalta heistä puuttuu vain työpaikka ja esimerkiksi täydennyskoulutuksen avulla työmarkkinavalmiuksia parantamalla voi edetä avoimille työmarkkinoille. Kuitenkin, jos työttömyyden kesto pitkittyy, on suuri riski menettää vähitellen työ- ja toimintakykyään ja ajautua työmarkkinoiden marginaaliin.

Työsuhteessa oleville ihmisille työterveyshuolto on hoitoon ja kuntoutukseen hakeutumisen kanava (Karjalainen 2011:94). Pitkäaikaistyöttömille ei kuitenkaan helposti löydy väyliä päästä kuntoutuksen piiriin varsinkaan heidän ollessaan työttöminä työnhakijoina työ- ja elinkeinotoimistossa tai aikuissosiaalityön toimeentulotukiasiakkuudessa. Usein vasta työvoiman palvelukeskukseen ohjautuessaan, pitkäaikaistyöttömien diagnosoimattomia työkyvyn ongelmia ja rajoitteita lähdetään kartoittamaan ja tutkimaan. Pitkään työttömänä olleiden henkilöiden tulisikin määrääjain saada tarkistaa terveydentilaansa ja työkykyään perusterveydenhuollossa.

Sosiaali- ja terveysministeriön sekä kuntoutusasiain neuvottelukunnan yhteistyössä toteutetussa hankkeessa vuonna 2001 arvioitiin eräiden keskeisten kuntoutusmuotojen vaikuttavuutta. Pitkäaikaistyöttömien kuntoutus oli yksi näistä kuntoutusmuodoista. Pitkäaikaistyöttömien kuntoutuksen vaikuttavuustutkimuksissa todettiin, että pitkään työttömänä olleiden psyykkiset valmiudet ja hyvinvointi oli kohentunut kuntoutustoimien avulla. Kuntoutuksella on myös todettu olevan vaikutusta kuntoutujien elämäntilanteen selkeyttämiseen joko työllistymisenä, koulutukseen etenemisenä tai eläkkeelle pääsynä. (Mannila - Laisola-Nuotio 2003: 60–61.)

Työttömien kuntoutuksen tavoitteet ovat muuttaneet muotoaan yhteiskunnan muutosten mukana. Sotien jälkeisenä aikana kuntoutusprosessin luonnollinen päätepiste oli

työhön meno. Kuntoutuminen oli yhtä kuin työllistyminen. Yhteiskunnan muuttuessa oli kuitenkin yhä vaikeampi ajatella kuntoutumista synonyymina työllistymiselle. (Järvikoski - Vilkkumaa 1995: 185.) Kuntoutuksen tavoitteet ovat tänä päivänä moninaisemmat. Tavoitteena ei ole esimerkiksi pelkkä työllistyminen vaan yleensä tavoitteet liittyvät elämäntilanteen muutokseen ja parempaan selviytymiseen omassa toimintaympäristössään. Tavoitteiden tulisi olla pieniä, konkreettisia, saavutettavissa olevia ja asiakkaan määrittelemiä, jotta niillä olisi parempi mahdollisuus toteutua.

Käytännön työ pitkäaikaistyöttömien parissa on osoittanut, että yhteiskunnassamme on olemassa ryhmä pitkäaikaistyöttömiä, jotka eivät ole enää kykeneviä työllistymään avoimille työmarkkinoille vakavien fyysisten ja psyykkisten ongelmien vuoksi (Helka 2003: 353). He eivät kuitenkaan pääse eläkkeelle, koska eläkkeelle pääsyn kriteerit eivät täyty. Onko järkevää vaatia heiltä aktiivista työnhakua tai osallistumista työllistymistä edistäviin palveluihin? Pitkäaikaistyöttömien eläkemahdollisuuksien selvittämistä pitäisi tehostaa kunnissa, jotta työhön kykenemättömät pitkäaikaistyöttömät pääsisivät pois ”väärän” etuuden piiristä. Eläkkeelle siirtymisen ehdoksi voisi esimerkiksi asettaa työuran pituutta koskevan kriteerin pitkään jatkuneen työttömyyden ja mahdollisten terveyskriteerien rinnalle (Helka 2003: 365).

3 Kuntouttava työtoiminta toimintakyvyn vahvistajana

3.1 Kuntouttavan työtoiminnan lähtökohdat

Kuntouttavaa työtoimintaa koskeva laki (189/2001) tuli voimaan vuonna 2001. Mikäli asiakas ei pysty työllistymään tai hakeutumaan opiskelemaan työhallinnon tarjoamilla toimenpiteillä ja hän tarvitsee erityistä tukea, ohjataan hänet viimesijaiseen sosiaalipalveluun eli kuntouttavaan työtoimintaan. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta on aktiivisen sosiaalipolitiikan uudistus, jolla pyritään vaikuttamaan pitkäaikaistyöttömyyteen yhtenäisen lainsäädännön keinoin. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004: 19.) Kuntouttavan työtoiminnan lain keskeisiä keinoja ovat aktivointisuunnitelma ja kuntouttava työtoiminta.

Lakiuudistusta varten sosiaali- ja terveysministeriö asetti aktiivisen sosiaalipolitiikan työryhmän vuonna 1999. Työryhmän toimeksiantona oli harjoitetun sosiaalipolitiikan uudelleen arviointi työvoimahallinnossa jo aiemmin käynnistyneen aktivoinnin näkökulmasta. (Karjalainen - Karjalainen 2011: 7.) Työryhmän ehdotusten pohjalta valmisteltiin laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Lain avulla kaikkein vaikeimmassa työmarkkina-asemassa oleville luotiin viimesijainen aktivointijärjestelmä. Kuntouttavan työtoiminnan lain tavoitteena oli tukea pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien nuorten työllistymismahdollisuuksien parantamista kunnan sosiaalitoimen ja työvoimaviranomaisten yhteistyön, velvoittavuuden ja aktivoivien keinojen avulla. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004: 19; Nuutinen - Suoninen-Erhiö 2014.) Laki velvoitti kunnat ja työvoimaviranomaiset yhteistyöhön.

Laki nimettiin kuntouttavan työtoiminnan mukaan, joka oli lain sisältämä aktivoiva toimintamuoto ja se tuli kunnan järjestämisvastuulle. Kuntouttavan työtoiminnan laissa työttömien velvollisuuksia lisättiin ja oikeus toimeentuloturvaan liitettiin entistä tiiviimmin työhön. Tämä oli linjassa kansainväliseen työttömyyden ja syrjäytymisen vastaiseen politiikkaan. Lain avulla tavoiteltiin työttömyysturvan ja työnhaun aktivoimista. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004: 21.)

Kuntouttavan työtoiminnan laissa aktivointi oli alun perin velvoittavaa vain alle 25-vuotiaille. Vuonna 2010 kuntouttavan työtoiminnan lakia muutettiin niin, että lain määrittelemä aktivointi tuli velvoittavaksi myös yli 25-vuotiaille. (Karjalainen - Karjalainen 2011: 7.) Näin ollen henkilö, joka täyttää kuntouttavan työtoiminnan lain 3 §:ssä tarkoitetut aktivointiedellytykset ja kieltäytyy kuntouttavasta työtoiminnasta, voi se johtaa

esimerkiksi työmarkkinatukioikeuden menetykseen. Ikärajan poistamisen tavoitteena oli, että yli 25 vuotta täyttäneet, pitkään työttömänä olleet henkilöt, saisivat parannettua edellytyksiään työllistyä avoimilla työmarkkinoilla ja saisivat lisättyä elämänhallintakykyään. Tämän nähtiin ehkäisevän syrjäytymistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.)

Kuntouttavan työtoiminnan laki velvoittaa kuntaa sekä työ- ja elinkeinotoimistoa laatimaan yhdessä asiakkaan kanssa aktivointisuunnitelman. Aktivointisuunnitelma on pitkään työttömänä olleelle henkilölle laadittava suunnitelma ja tavoitteena on, että suunnitelmassa sovittujen toimien avulla asiakas voi parantaa elämänhallintaansa sekä työllistymahdollisuuksiaan. Aktivointisuunnitelma on tämän yhteisen suunnittelun tulos ja järjestettävien palveluiden lähtökohta. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.) Kuntouttava työtoiminta lain nimenä on koettu ristiriitaiseksi ja osin harhaanjohtavaksi. Aktivointisuunnitelma on koko lain kohderyhmää koskeva palvelu, jossa sovitusta toimenpiteistä kuntouttava työtoiminta on vain yksi vaihtoehto. Kuntouttavaan työtoimintaan on arvioitu ohjautuvan koko maassa vain noin kymmenesosa lain kohderyhmästä. Suuren osan kohdalla suunnitelman tavoitteena on työ, osallistuminen työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin tai terveysasioiden selvittely. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004: 210–211.)

Koska aktivointisuunnitelma perustuu työ- ja elinkeinotoimiston sekä kunnan yhteistyöhön, kuntouttava työtoiminta on sijoitettu erityisesti työvoiman palvelukeskusten tehtäväksi niillä paikkakunnilla joilla se on. Pääkaupunkiseudulla työvoiman palvelukeskukset ovatkin keskeisiä kuntouttavan työtoiminnan järjestäjiä ja koordinoijia. Pienillä paikkakunnilla aktivointisuunnitelman laatimisesta yhteistyönä kunnan sosiaalitoimen ja työ- ja elinkeinotoimiston kanssa sovitaan tapauskohtaisesti. (Karjalainen - Karjalainen 2010: 14.) Hyvän aktivointisuunnitelman laatiminen edellyttää viranomaisosapuolten säännönmukaista ja avointa keskinäistä yhteistyötä sekä hyvää yhteistyötä asiakkaan kanssa (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001: 19). Kun asiakkaan kanssa on päädytty siihen, että kuntouttava työtoiminta on sopiva palvelu, kunnan velvollisuutena on etsiä asiakkaalle sopiva kuntouttavan työtoiminnan paikka. Asiakkaan kanssa sovitaan työtoimintajakson kestosta, työajasta ja työpäivistä sekä muista työtoimintajaksoon liittyvistä asioista.

Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan järjestää monilla eri tavoilla kunnissa. Kunta voi esimerkiksi järjestää työtoiminnan itse kunnan eri yksiköissä. Kunta voi myös tehdä kirjallisen sopimuksen kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä toisen kunnan, rekisteröidyn yhdistyksen, rekisteröidyn säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdyskunnan kanssa. Monet kunnat myös kilpailuttavat ja ostavat kuntouttavan

työtoiminnan palveluita eri säätiöitä ja yhdistyksiltä. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001: 46.)

Kuntouttavan työtoiminnan laki ei ollut irrallinen aktivoivan sosiaalipolitiikan muoto. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja (2001: 13) kuvaakin kuntouttavan työtoiminnan lain olevan osa laajempaa kokonaisuutta. Muun muassa kuntouttavan työtoiminnan laki, työvoimapalvelulaki ja toimeentulotuesta annettu laki loivat kokonaisuuden, jonka tavoitteena oli estää tehokkaammin pitkäaikaistyöttömyydestä aiheutuvaa syrjäytymistä ja edistää pitkäaikaistyöttömien mahdollisuutta palata työelämään.

Kuntouttavan työtoiminnan lain voimaan tulon jälkeen, kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuudesta ollaan oltu kiinnostuneita. Onko kuntouttava työtoiminta oikeasti edistänyt siihen osallistuneiden asiakkaiden työllistymistä ja miten asiakkaat ovat kuntouttavan työtoiminnan kokeneet? Stakes toteutti tutkimuksen vuosina 2001–2003, jossa selvitettiin kuntouttavan työtoiminnan lain tavoitteiden toteutumista ja toimenpiteiden vaikuttavuutta. Tutkimuksen tuloksena oli, että noin kaksi vuotta lain voimaan tulon jälkeen lain tavoitteet saavutetaan käytettyjen toimenpiteiden avulla vain osittain. Aktivointisuunnitelman avulla ei oltu lyhyellä aikavälillä kyetty konkreettisesti lisäämään työttömien työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Kuitenkin aktivoinnilla oli ollut positiivisia vaikutuksia esimerkiksi taloudellisen hyvinvoinnin, elämänlaadun sekä koetun työkyvyn paranemiseen, jos aktivointi johti työllistymiseen tai aktivointitoimenpiteiden toteutumiseen. Kuntouttavassa työtoiminnassa pidempään olleet kokivat elämänrytmin normalisoituneen, päihteiden käytön olevan hallitumpaa ja elämän mielekkyyden lisääntyneen. Elämäntilanteet olivat siis usein parantuneet. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004: 206, 208.)

Karjalainen ja Karjalainen (2010: 69–70) tutkivat kuntouttavassa työtoiminnassa olleiden asiakkaiden työllisyyspoliittisia ja sosiaalipoliittisia siirtymiä työtoiminnan päättymisen jälkeen. Tutkimusaineisto kerättiin Helsingin, Espoon ja Vantaan kuntouttavan työtoiminnan työntekijöiltä ja asiakkailta. Tutkimuksessa selvisi, että kuntouttava työtoiminta on enemmän sosiaalipoliittinen kuin työllisyyspoliittinen toimenpide. Kuntouttava työtoiminta koetaan ensisijaisena hoidon ja kuntoutumisen apuvälineenä sekä hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjänä. Nopea työelämään siirtyminen on harvinaista. Osalle asiakkaista kuntouttava työtoiminta on ainut yhteisöllinen toiminta, jossa he selviytyvät. Käytännön työhön perustuva havainto on, että kuntouttavan työtoiminnan siirtymien tilanteeseen ei ole tullut muutosta ainakaan Espoossa tutkimuksen toteuttamisen

jälkeen. Varsinkin taloudellinen taantuma on vaikuttanut siihen, että kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille on yhä vaikeampi löytää jatkopolkuja avoimilta työmarkkinoilta.

Euroopassa kahdesta kolmeen miljoonaa ihmistä työskentelee työkeskuksissa erilaisilla tukityöllistämisen muodoilla. Viimeisten vuosien aikana trendinä on kuitenkin ollut siirtyminen työkeskuksista kohti avoimen sektorin paikkoja. Tanska on hyvä esimerkki siitä, miten tukityöllistäminen on saatu muokattua kannattavaksi sekä asiakkaalle että työnantajalle. Tanskassa on kehitetty miniflexi-job, jossa niin työntekijän palkkatuki kuin työnantajien työllistämisraha on räätälöity niin, että jo alle 12 tunnin työviikko on eri osapuolille kannustava. (Harkko - Henriksson 2013: 4.) Tällaiselle mallille olisi tarvetta myös Suomessa. Työttömien ryhmässä on paljon henkilöitä, jotka pystyisivät työskentelemään muutamana päivänä viikossa, mutta osa-aikatyöhön hakeutuminen ei ole taloudellisesti kannattavaa. Nyt osa näistä henkilöistä työskentelee esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan sopimuksella vuodesta toiseen pitääkseen yllä työ- ja toimintakykyään.

Vuoden 2014 loppuun asti kunnat maksoivat valtiolle 50 prosenttia niiden kuntalaisten työmarkkinatuesta, jotka olivat saaneet tukea yli 500 päivää, mutta eivät osallistuneet aktiivitoimenpiteisiin. Siltä ajalta, kun pitkäaikaistyötön osallistuu toimenpiteisiin, valtio maksaa työmarkkinatuen kokonaan. (Nuutinen - Suoninen-Erhiö 2014.) Vuoden 2015 alusta on voimassa työmarkkinatuen rahoitusuudistus. Siinä kunnat maksavat työttömyysaikaisesta työmarkkinatuesta puolet niiden henkilöiden osalta, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea työttömyyden perusteella vähintään 300 päivää ja 70 % niiden henkilöiden osalta, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea työttömyyden perusteella vähintään 1000 päivää. (Riipinen - Järvinen - Valtakari 2014: 9.) Tämä tulee kasvattamaan paineita kuntataloudessa ja asiakkaiden aktivoituminen ja kiinnittyminen työllistymistä edistäviin palveluihin, kuten kuntouttavaan työtoimintaan, nousee entistä tärkeämmäksi kunnan näkökulmasta.

3.2 Toimintakyvyn moniulotteisuus

Toimintakyky voidaan määrittää joko voimavaralähtöisesti eli jäljellä olevan toimintakyvyn tasona tai todettuina toiminnan vajeina (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006: 2). Laajasti määritellen toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen selviytymistä itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista itseään tyydyttävällä tavalla siinä ympäristössä, jossa hän arkeaan elää (Heimonen 2009: 10).

Toimintakyvyn käsite kytkeytyy vahvasti pitkäaikaistyöttömyyteen. Pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat tukea toimintakyvyn ylläpitämiseen sekä sen kohentamiseen. Toimintakyvyn tukemisen kannalta olennaista onkin, että toimintakyvyn heikentyminen tunnistetaan mahdollisimman varhain. (Pohjolainen 2014: 15, 20.) Tietoa toimintakyvystä tarvitaan työttömien työkyvyn ja kuntoutustarpeen kartoittamisessa.

Toimintakyky on suhteellinen käsitys ja se on eri olosuhteissa erilainen (Pohjolainen 2014: 6). Pitkäaikaistyöttömän oma kokemus toimintakyvystä saadaan selville vain kartoittamalla hänen käsityksensä omasta toimintakyvystään. Kokemuksellinen toimintakyky onkin tärkeä mittari kun arvioidaan työttömän selviytymistä esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa. (Sulander 2014: 47.) Pitkään työttömänä olleen henkilön arvio omasta toimintakyvystä on yhteydessä hänen terveyteen, sairauksiin, toiveisiin, asenteisiin sekä tekijöihin, jotka haittaavat suoriutumista esimerkiksi arjen askareissa ja kuntouttavassa työtoiminnassa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006: 4).

Maailman terveysjärjestö WHO on kehittänyt ICF -luokituksen (International Classification of Functioning, Disability and Health) toimintakyvyn käsitteen hahmottamiseksi ja sen riittävän monipuolisen ja kattavan arvioinnin tueksi. ICF kuvaa toimintakykyä kolmella tasolla:

- kehon rakenteina ja toimintoina,
- niiden varaan osittain rakentuvina suorituksina ja
- osallistumisena eri elämäntilanteisiin ja yhteisön elämään.

(Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

ICF-luokitus perustuu biopsykososiaaliseen malliin ja se kuvaa toimintakyvyn moniulotteisena, vuorovaikutuksellisena ja dynaamisena tilana, joka koostuu terveydentilan sekä yksilön ja ympäristötekijöiden yhteisvaikutuksesta. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2014.) Toimintakykyä ei siis voi tarkastella erillään siitä ympäristöstä, jossa ihminen elää, sillä yksilö ja ympäristö toimivat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. Muutokset jollakin osa-alueella vaikuttavat ihmiseen aina kokonaisuutena. Esimerkiksi pitkään jatkunut työttömyys voi vähitellen vaikuttaa ihmisen voimavaroihin ja mahdollisuuksiin selviytyä jokapäiväisen elämän vaatimuksista. (Kähäri-Wiik – Niemi – Rantanen 2007: 14, 16.)

Ympäristötekijät voivat vaikuttaa myönteisesti tai kielteisesti yksilön suoriutumiseen yhteiskunnan jäsenenä sekä yksilön kykyyn toteuttaa toimia tai tehtäviä. Ympäristötekijät koostuvat siitä fyysisestä, sosiaalisesta ja asenneympäristöstä, jossa ihmiset elävät ja asuvat. Nämä ovat yksilön ulkopuolella olevia tekijöitä. Rajoittavia tekijöitä sisältävä työtoimintaympäristö tai ympäristö, josta toimintakykyä edistävät tekijät puuttuvat, voi huonontaa yksilön suoritustasoa kun taas edullisempi ympäristö saattaa parantaa suoritustasoa. Yhteiskunta saattaa siis huonontaa yksilön suoriutumista luomalla rajoittavia tekijöitä tai lyömällä laimin edistävät tekijät. (Stakes 2004: 16–17.) Tämä pätee myös kuntouttavassa työtoiminnassa. Työtoimintapaikka, josta toimintakykyä edistävät tekijät puuttuvat, voi vaikuttaa oleellisesti asiakkaan suoriutumiseen kuntouttavassa työtoiminnassa. Työtoimintapaikassa toimintakykyä rajoittavia tekijöitä ovat esimerkiksi työtoiminnan määräaikaisuus, työnkuvan epäselvyys, työn haasteettomuus ja rutiininomaisuus, perehdyttäjän löytyminen, tiedon puute sekä sopivien työtehtävien löytyminen (Rautakorpi 2002: 21).

Kuntouttavassa työtoiminnassa olevan asiakkaan toimintakyvyn kohenemiseen vaikuttaa oleellisesti työtoimintapaikan mielekkyys. Mielekkään työtoiminnan kokemus syntyy kun työ on henkilökohtaisen valinnan tulos, ei ajautumista työtoimintapaikkaan eikä pakon sanelemaa. Mielekkääseen työtoimintaan sisältyy kokemus arvostuksesta, sosiaalisista kontakteista ja osallistumisesta työyhteisön päätöksentekoon. (Rautakorpi 2002: 21.) Mielekäs kuntouttavan työtoiminnan paikka voi parhaimmillaan lisätä asiakkaan elämänlaatua, psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia sekä vahvistaa ja tukea asiakkaan toimintakykyä. Kokemus yhteisöön osallistumisesta ja siinä osallisena olemiseen luo mielekästä merkitystä elämään. Asiakas saa onnistumisen kokemuksia, jotka ovat tärkeitä tekijöitä itsetunnon vahvistumisessa ja toimintakyvyn vahvistumisessa. Kuntouttavan työtoiminnan paikan esimies onkin yksi avaintekijä siinä, että kuntouttavasta työtoiminnasta tulee onnistunut.

4 Kehittämistyön toimintaympäristön kuvaus

4.1 Espoon työvoiman palvelukeskus

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön toimintaympäristönä oli Espoon työvoiman palvelukeskus, jossa työskentelen Espoon kaupungin työntekijänä, sosiaaliohjaajan virassa. Työvoiman palvelukeskuksien (TYP) toiminta perustuu kuntien, työhallinnon ja Kelan moniammatilliseen yhteistyöhön ja ne toimivat palvelupisteinä vaikeasti työllistyville (Ilmonen - Kerminen - Lindberg 2011: 22).

Työvoiman palvelukeskus sai alkunsa vuonna 2002, kun aloitettiin työhallinnon, kuntien ja Kelan yhteinen yhteispalvelukokeilu. Havaittiin, että usein samat henkilöt olivat sekä kunnan sosiaalitoimen että työhallinnon asiakkaina, ilman että näiden toimijoiden viranomaiset tekivät koordinoitua yhteistyötä keskenään. Yhteispalvelukokeiluun kannusti myös vuoden 1994 työmarkkinauudistuksen valmistelusta peräisin oleva tavoite lisätä kuntien vastuuta työttömyydestä ja kannustaa kuntia tehokkaampaan työllisyyden hoitoon. Tämä aiheutti kunnilla huolta joutumisesta rakennetyöttömyyden maksajaksi ja yhteispalvelukokeilun avulla haluttiin selvittää positiivisia toteutusmahdollisuuksia. Kaksivuotiseen kokeiluun valittiin 17 kuntaa, joista yksi oli Espoo. Kokeilu osoitti pitkäaikaistyöttömien moniammatillisen palvelun tarpeellisuuden. Toiminta vakiintui työvoiman palvelukeskuksiksi vuoden 2004 alusta, jolloin useille paikkakunnille perustettiin työvoiman palvelukeskuksia jatkamaan yhteispalvelukokeilussa aloitettua toimintaa. Työvoiman palvelukeskusten valtakunnallisiksi tavoitteiksi asetettiin rakenteellisen työttömyyden vähentäminen, työttömyyden perusteella maksettavan työmarkkinatuen ja toimeentulotuen vähentäminen sekä aktivointiasteen ja työmarkkinatuen aktiivisuuden nostaminen. Lisäksi tavoitteena oli tukea asiakkaita työ- ja toimintakyvyn vahvistamisessa sekä mahdollistaa asiakkaille aktiivisen elämän ja osallisuuden lisääminen. (Arnkil ym. 2008: 186.)

Työvoiman palvelukeskuksen toiminta perustuu työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön, Kansaneläkelaitoksen ja Suomen kuntaliiton neuvottelusopimukseen. Yhteisjohtajuus kuuluu olennaisena osana TYP-toimintamalliin. Emo-organisaatiot siis päättävät työvoiman palvelukeskusta koskevista strategisista linjauksista ja siitä, miten toimintaa johdetaan. (Työvoiman palvelukeskus 2010: 1, 3.) Verkos-

toyhteistyönä on sitouduttu valtion ja kunnan kesken jaettuun rahoitukseen ja palvelujen kohdentamiseen rakenteellisen pitkäaikaistyöttömyyden purkamiseen (Arnkil ym. 2008. 185). TYP-toiminnassa on tapahtunut palveluparadigman muutos perinteisestä sektoripalvelusta verkostomaiseen palveluun. Toiminta rikkoo perinteistä valtio-kunta-asetelmaa ja vastuu pitkäaikaistyöttömien tilanteesta jaetaan yhdessä. Työskentelyn pohjana on moniammatillinen työote ja yhdessä työskentelyn taito. Johdon ja työntekijöiden tuleekin työskennellä verkostomaisesti niin hallinnossa kuin ammatissaan. (Arnkil ym. 2008: 26-27.)

Edellisen hallituksen ohjelmassa linjattiin työvoiman palvelukeskusten toimintamallin ulottamisesta koko maahan, sen lakisääteistämistä ja rahoituksen turvaamisesta (Hallitusohjelma 2011: 47.) Maaliskuussa 2013 työ- ja elinkeinoministeriö asetti työryhmän valmistelemaan työvoiman palvelukeskus -toimintamallin laajentamista ja lakisääteistämistä. Syksyllä 2014 annettiin hallituksen esitys laiksi työvoiman palvelukeskuksista ja työvoiman palvelukeskuksia koskevat säännökset ovat voimassa vuoden 2015 alussa. (Lainsäädäntöhankehaku 2014.) Toiminnan lakisääteistäminen yhdenmukaistaa palveluprosesseja ja parantaa palveluiden saatavuutta. Lisäksi työ- ja elinkeinohallinnon sekä kunnan yhteistyön kehittäminen mahdollistuu ja työnjakoa työllisyyden hoitoon liittyvissä asioissa selkeytetään. Lakisääteistämisen myötä työvoiman palvelukeskus -nimike tulee olemaan monialainen yhteispalvelu. (HE 183/2014).

Espoon työvoiman palvelukeskus on yksi Suomen 39:stä työvoiman palvelukeskuksesta (Ilmonen ym. 2011: 21). Espoon työvoiman palvelukeskus tarjoaa yksilöllisiä työllistymis-, koulutus- ja kuntoutuspalveluja työllistymisen tueksi, kuten terveysneuvontaa, sosiaalityötä, kuntouttavaa työtoimintaa, työkyvyn arviointipalveluja, työvoimapalveluja sekä Kelan etuuksiin ja kuntoutukseen liittyviä palveluja. Palvelu on tarkoitettu 17–63-vuotiaille pitkäaikaistyöttömille ja työttömille henkilöille, joilla on erityisiä vaikeuksia työllistyä ja jotka hyötyvät moniammatillisesta palveluverkostosta. Palvelukeskuksen asiakkuuteen tullaan pääsääntöisesti sosiaalitoimen tai työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Palvelukeskuksessa työskentelee työvoimaohjauksen asiantuntijoita, sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia, terveyden- ja sairaanhoitajia, psykologi sekä Kelan vakuutussihteeri. Monen eri alan ammattilaiset siis työskentelevät yhdessä tavoitteenaan tiiviin, moniammatillisen työn avulla lisätä asiakkaiden työllistymismahdollisuuksia ja tukea kuntoutumista kohti työelämää.

4.2 Kuntouttava työtoiminta Espoossa

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä Espoossa on tapahtunut isoja muutoksia vuosien varrella. Palvelu lähti aluksi hitaasti liikkeelle ja se on kasvanut vähitellen yhdeksi työvoiman palvelukeskuksen tärkeimmäksi matalan kynnyksen palveluksi, jota vaikeasti työllistyville ihmisille tarjotaan.

Espoossa kuntouttava työtoiminta kuuluu perhe- ja sosiaalipalveluiden vastuualueella työllistämispalveluiden piiriin ja vastuuyksikkönä on Espoon työvoiman palvelukeskus. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään Espoossa työvoiman palvelukeskuksen kautta. Kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuvat asiakkaat tulevat ensin lähetteen kautta työvoiman palvelukeskuksen asiakkaaksi ja asiakkaan palvelun tarve kartoitetaan. Jos asiakas, työ- ja elinkeinonhallinnon asiantuntija ja kunnan työntekijä yhdessä päätyvät siihen, että kuntouttava työtoiminta on asiakkaan tilanteen kannalta hänelle sopiva ratkaisu, lähdetään asiakkaalle etsimään sopivaa kuntouttavan työtoiminnan paikkaa.

Kun kuntouttavan työtoiminnan laki tuli voimaan, kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat etsivät asiakkaalle paikan yleisimmin kaupungin toimialoilta. Kuntouttavaa työtoimintaa ei ostopalveluna vielä ostettu. Asiakkaita ohjautui lähinnä sosiaali- ja terveystoimeen sekä sivistystoimeen, jossa he tekivät erilaisia avustavia työtehtäviä. Joitakin paikkoja löydettiin myös kolmannelta sektorilta. Kun kuntouttavaa työtoimintaa ryhdyttiin yhä enemmän järjestämään Espoossa ostopalveluna, seurauksena oli, että luodut kontaktit toimialojen esimiehiin unohtuivat vähitellen, eikä toimialoja enää niin paljoa hyödynnetty kuntouttavan työtoiminnan paikkatarjonnassa. Myös työntekijöiden vaihtuvuuden myötä toimialakontaktit katosivat.

Nykyään Espoossa kuntouttava työtoiminta järjestetään suurimmaksi osaksi ostopalveluna. Kaupungin omille toimialoille ohjautuu vain yksittäisiä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. Toimialoille ohjautuu asiakkaita pääsääntöisesti kahdesta eri syystä:

- Asiakas on ollut enimmäisajan kuntouttavan työtoiminnan ostopalvelupajoilla ja heidän työkykynsä ei ole mahdollistanut jatkopalveluihin siirtymistä, joten heille on etsitty paikka kaupungin toimialoilta. Työtoiminta toimialoilla on näissä tapauksissa lähinnä toimintakykyä ylläpitävää, ei suoranaisesti työelämään tähtäävää toimintaa.

- Asiakas on ollut aiemmin esimerkiksi palkkatukityössä tai työkokeilussa kyseisessä toimialayksikössä. Ei ole ollut järkevää, että he siirtyisivät kuntouttavaan työtoimintaan jonnekin ostopalvelupajalle, kun heillä on jo valmis kuntouttavan työtoiminnan paikka olemassa toimialalla. Heillä työtoiminnan luonne toimialoilla ei ole pelkästään toimintakykyä ylläpitävää vaan tavoitteena on aktiivinen eteneminen kohti työelämää.

31.12.2014 mennessä Espoon kaupungin toimialoilla olevia asiakkaita kuntouttavan työtoiminnan sopimuksella oli 16. Tavanomaisimpia toimialapaikkoja on päiväkodeissa, ja vanhainkodeissa eli sosiaali- ja terveystoimessa ja sivistystoimessa. Suurin osa toimialoilla olevista asiakkaista on toimintakykyä ylläpitävässä toiminnassa. Toimialoilla olevien asiakkaiden määrä on vähäinen verrattuna ostopalvelupaikoissa, järjestöissä sekä kaupungin omissa työkeskuksissa oleviin kuntouttavan asiakkaisiin, joita oli joulukuun loppuun mennessä 101 asiakasta. Alla olevassa kuviossa (kuvio 1) on kuvattu Espoon kaupungin eri toimialat ja niiden sisältämät palvelukokonaisuudet.



Kuvio 1. Espoon kaupungin hallinnollinen organisaatio (Organisaatio 2014).

5 Kehittämistyön tavoite ja tarkoitus

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kuvata kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvan työtoimintapaikan ydintekijät. Kehittämistyön tavoitteena oli asiakkaiden toimintakyvyn tukeminen.

Kehittämistyötä ohjaavat kehittämistehtävät olivat:

1. Selvittää, mitä on mielekäs työtoiminta asiakkaan näkökulmasta.
2. Selvittää esimiesten näkökulmasta, mitä tekijöitä tulee ottaa huomioon, kun he ottavat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan omaan yksikköönsä.
3. Kuvata kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvan työtoimintapaikan ydintekijät.

Kehittämistyön tuotoksena syntyi kuvaus kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijöistä.

6 Menetelmälliset ratkaisut

6.1 Toimintatutkimus tutkimuksellisena lähestymistapana

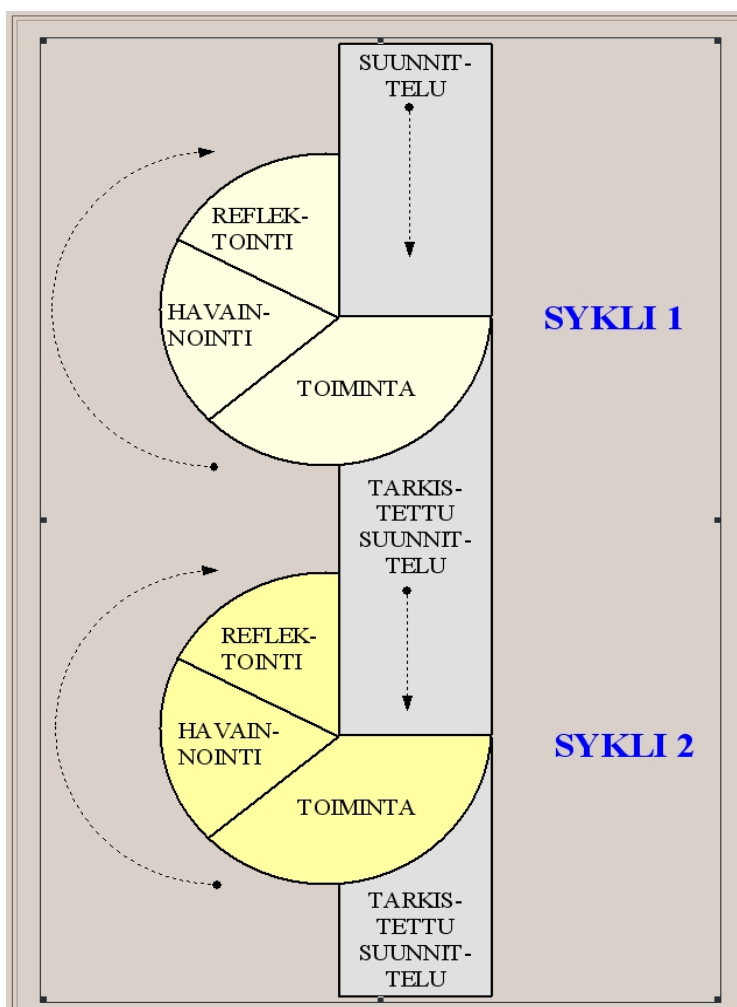
Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö toteutettiin toimintatutkimuksellista strategiaa hyödyntäen. Tiedon intressi on ollut emansipatorinen. Tavoitteena oli aikaan saada muutosta sosiaalisessa todellisuudessa, mitä emansipatorinen tiedon intressi korostaa. (Toikko - Rantanen 2009: 45.)

Toimintatutkimukselle ei ole olemassa yksiselitteistä ja kaikkien hyväksymää määritelmää. Ominaisia piirteitä toimintatutkimukselle on, että tutkimuksen kohteeseen ei oteta etäisyyttä vaan pyritään vaikuttamaan tutkimuksen kohteena olevaan asiaan. Tarkoituksena on, yhdessä muiden tutkimusprosessiin osallistujien kanssa, yrittää ratkaista tietty asia tai ongelma, joka on suoraan yhteydessä käytännön toimintaan. Olennaista on yhteistyö, aktiivinen tekeminen tutkimisen ohella ja uuden tiedon tuottaminen. (Eskola - Suoranta 2001: 126–127; Anttila 2006: 440–444.) Kehittämistyöhön otettiin mukaan kaikkien toimijoiden edustajia, joita kehittämistyö kosketi eli kuntouttavan työtoiminnan ohjausta tekevät työntekijät, kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita ja toimialojen esimiehiä, joilla oli kokemus kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista omassa yksikössään. He toimivat aktiivisina subjekteina tutkimus- ja kehittämisprosessissa. Asiakkaiden ja esimiesten haastatteluilla kerätty aineisto oli pohjana kehittämisryhmän työskentelylle. Kaikki kehittämistyöhön osallistuneet henkilöt olivat aktiivisesti vaikuttamassa kehittämistyön tuotoksen syntyyn.

Toimintatutkimuksen strategia soveltuu kaikkialle, missä on jonkin asian suorittajia ja tulosten tarvitsijoita (Anttila 2006: 440). Tämän vuoksi toimintatutkimus soveltuu erityisen hyvin työelämän kehittämiseen, sillä jokaisesta organisaatiosta on löydettävissä käytännön kehittämisen tarpeita, joita on luontevaa kehittää toimintaa ja tutkimusta samaan aikaan hyödyntäen. Työelämän toimintatutkimuksessa onkin lähtökohtana ajatus, että toimintatutkimuksellisilla tutkimus- ja kehittämishankkeilla voidaan tuottaa toiminnan kautta uudenlaista tietoa niistä eri tavoista, joilla organisaatiot voivat kehittyä (Kuula 2001: 219). Tällä kehittämistyöllä haluttiin toiminnan kautta kehittää kuvaus kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijöistä, jota voidaan hyödyntää kuntouttavan työtoiminnan asiakasohjausta toimialoille tehtäessä.

Kehittämistyölle ei haluttu asettaa liian kontrolloituja ja strukturoituja raameja, joten toimintatutkimuksen strategia sopi tähän kehittämistyöhön. Nähdäänhän toimintatutkimus joustavana ja mukautuvana, sillä se sallii muutoksia tutkimusvaiheen kuluessa. Toimintatutkimuksen aikana on myös mahdollista tilanteenmukainen kokeilu ja innovaatiot. (Anttila 2006: 443.)

Toimintatutkimuksellisen kehittämisprosessin eteneminen voidaan kuvata jatkuvana syklinä. Kehittämistoiminnan eri vaiheet: suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi muodostavat kehän. Prosessi kuitenkin jatkuu ensimmäisen kehän jälkeen, jolloin sitä seuraa uusia suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektoinnin kehiä. Alla oleva kuvio (kuvio 2) kuvaa toimintatutkimuksen syklit. Kehittämistoiminnan tulokset asetetaan siis aina uudelleen ja uudelleen arvioitavaksi. Arvioinnin tuloksena kehittämistyön suunnittelua täsmennetään, kuten myös toimintaa ja havainnointia. Pyrkimyksenä on kehittää toimintaa joka kierroksella. (Toikko – Rantanen 2009: 66.)



Kuvio 2. Toimintatutkimuksen syklit (Linturi 2000).

Toimintatutkimuksen syklissä reflektiovaihe (arviointivaihe) on keskeinen kohta, jossa kehittymistä tapahtuu. Kehittäminen ei kuitenkaan johda ehdottomaan totuuteen, vaikka sen tulos olisikin tällä hetkellä toimiva ja hyvä, vaan jatkuvaan vuorovaikutukselliseen ja reflektiiviseen kehittämiseen. (Toikko – Rantanen 2009: 67.) Toimintatutkimuksen sykliä tarkasteltaessa kehittämistoiminta on jatkuva prosessi. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön aihe on rajautunut niin, että tässä kehittämistyössä ehdittiin vain toimintatutkimuksen ensimmäiseen sykliin. Kyseinen sykli on kuvattuna olla olevassa taulukossa (taulukko 1). Toimintatutkimuksen luonne antaa kuitenkin mahdollisuuden jatkaa kehittämistoimintaa prosessinomaisesti myöhemmin.

Taulukko 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön kehittämisprosessin sykli.

Kehittämisprosessi	Aineiston keruu ja analysointi	Tulos
Selvittää, mitä on mielekäs työtoiminta asiakkaan näkökulmasta.	Teemahaastattelu, haastattelujen nauhoitus ja litterointi. Aineiston analysointi teoriaohjauksella sekä aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.	Mielekäs työtoiminta asiakkaan näkökulmasta.
Selvittää esimiesten näkökulmasta, mitä tekijöitä tulee ottaa huomioon, kun he ottavat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan omaan yksikkönsä.	Teemahaastattelu, haastattelujen nauhoitus ja litterointi. Aineiston analysointi teoriaohjauksella sekä aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.	Työtoiminnassa huomiota otettavia asioita esimiesten näkökulmasta.
Kehittämisryhmän ensimmäinen tapaaminen	<p>Kehittämisryhmän jäsenet tuottivat post-it-lapuille itsenäisesti omien asiakastyön kokemusten pohjalta niitä tekijöitä, mitkä tukevat asiakkaan toimintakykyä kuntouttavan työtoiminnan paikassa.</p> <p>Tuotettu aineisto käytiin läpi keskustellen ja tekijät ryhmiteltiin.</p> <p>Ryhmäkeskusteluna perehdyttiin asiakkaiden ja esimiesten haastatteluaineistoon. Nostettiin haastatteluaineistoista lisää tärkeitä tekijöitä taululle.</p> <p>Kehittämisryhmän tapaamisen nauhoitus, litterointi ja analysointi aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.</p>	Aineistojen ja kehittämisryhmän työskentelyn pohjalta syntyi alustava kuvaus kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvan työtoimintapaikan ydintekijöistä.
Kehittämisryhmän toinen tapaaminen	<p>Reflektitiin tuotettu kuvaus.</p> <p>Kehittämisryhmän tapaamisen nauhoitus, litterointi ja analysointi aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.</p>	Kuvaus kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijöistä

Tutkijan rooli nähdään ongelmallisena toimintatutkimuksessa. Keskeinen ristiriita on, missä määrin tutkijan pitää tai hän saa vaikuttaa tutkimusprosessin kulkuun. Toimintatutkimuksen alku paikannetaan yleensä 1930–1940-luvuille ja siitä lähtien tutkijan rooli

on vaihdellut. Vaikka toimintatutkimuksen historiassa toimintatutkijalle on asetettu erilaisia rooleja, nykyisin yleinen ajatus tutkijan roolista on, että toimintatutkijat ovat tasavertaisia osallistujia, eivät muutosta ohjaavia asiantuntijoita. (Kuula 2001: 9, 116–117.) Tässä kehittämistyössä toimintatutkijan rooli oli pyrkiä orientoimaan kehittämisryhmä aiheeseen sekä toimia aktiivisena toimintaa ohjaajavana osallistujana, saaden kehittämisryhmän jäsenet osallistumaan kehittämistyöhön aktiivisesti. Toimintatutkijan tehtävän oli myös jäsentää kehittämisryhmän työskentelyä, keskusteluissa ilmenneitä näkemyksiä ja uusia ajatuksia (Vilkkä 2006: 71).

6.2 Kehittämisprosessin eteneminen

Tutkimuksellinen kehittämistyö käynnistyi tammikuussa 2014 keskustelulla Espoon työvoiman palvelukeskuksen sosiaaliohjaajien tiimin kanssa. Tarkoituksena oli, että kehittämistyö on työelämälähtöinen, jossa aidosti toteutetaan oman työn kehittämistä. Kuntouttavan työtoiminnan paikkojen löytäminen Espoon toimialoilta on kuulunut osaksi työvoiman palvelukeskuksen sosiaaliohjaajien työnkuvaa. Paikkojen löytäminen toimialoilta on kuitenkin ollut satunnaista ja toimialojen esimiehillä on ollut hyvin vähän tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta. Kun paikkoja etsitään toimialoilta, olisi tärkeä tiedostaa, mitkä tekijät tukevat asiakkaan toimintakykyä kuntouttavan työtoiminnan paikassa. Näin asiakkaita pystytään ohjaamaan kaupungin toimialoille sellaisiin työtoimintapaikkoihin, jotka soveltuvat kuntouttavaan työtoimintaan. Sosiaaliohjaajien kanssa käydyn yhteisen keskustelun jälkeen päätettiin kehittämistyö suunnata tähän tarpeeseen aiheen ajankohtaisuuden ja tarpeellisuuden vuoksi. Myös henkilökohtainen kiinnostus kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen oman työkokemuksen myötä vaikutti aiheen valintaan. Kehittämistyön aihe esiteltiin silloiselle esimiehelle, joka antoi hyväksynnän kehittämistyölle. Maaliskuussa 2014 haettiin tutkimuslupa Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimelta sekä sivistystoimelta. Tutkimuslupa Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimelta saatiin 7.4.2014 ja sivistystoimelta 4.4.2014. Sopimus opintoihin liittyvästä projektista tehtiin 10.6.2014 Espoon kaupungin ja Metropolian välillä.

Tutkimuslupien saamisen jälkeen toteutettiin haastattelut. Haastattelut toteutettiin huhtitoukokuussa 2014. Haastattelut litteroitiin kesä-heinäkuussa ja aineisto analysoitiin syyskuussa. Kehittämisryhmän kaksi tapaamista toteutuivat 29.9.2014 ja 14.10.2014 ja raportin kirjoittaminen ajoittui marraskuusta 2014 tammikuuhun 2015. Kehittämistyön etenemiselle oli laadittu aikataulu ja kehittämistyö eteni aikataulullisesti suunnitelman mukaisesti. Alla olevassa taulukkoon olen kuvannut kehittämistyön kulun (taulukko 2).

Taulukko 2. Tutkimuksellisen kehittämistyön aikataulu.

Vuosi 2014	Työskentelyvaiheet
Tammikuu	<ul style="list-style-type: none"> • Kehittämistyön aiheen valinta ja tarkentuminen • Esimiehen ja kehittämistyötä ohjaavien opettajien kanssa keskustelu kehittämistyön aiheesta
Helmikuu	<ul style="list-style-type: none"> • Teoria- ja tutkimustietoon tutustuminen • Kehittämistyön tutkimussuunnitelman kirjoittaminen • Teemahaastattelurungon laadinta
Maaliskuu	<ul style="list-style-type: none"> • Tutkimuslupien haku Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimelta sekä sivistystoimelta
Huhtikuu	<ul style="list-style-type: none"> • Tutkimuslupien saanti
Huhtikuu - Toukokuu	<ul style="list-style-type: none"> • Haastattelujen toteuttaminen
Kesäkuu - Heinäkuu	<ul style="list-style-type: none"> • Haastattelujen litterointi
Syyskuu	<ul style="list-style-type: none"> • Haastattelujen sisällönanalyysi • Kehittämisryhmän ensimmäinen tapaaminen
Lokakuu	<ul style="list-style-type: none"> • Kehittämisryhmän toinen tapaaminen
Marraskuu	<ul style="list-style-type: none"> • Raportin kirjoittamista • Kehittämistyön esittely Metropoliassa
Joulukuu	<ul style="list-style-type: none"> • Raportin kirjoittaminen
Vuosi 2015	Työskentelyvaiheet
Tammikuu	<ul style="list-style-type: none"> • Raportin viimeistely • Raportin julkistaminen

Esimiehen kanssa sovittiin, että tutkimuksellisen kehittämistyön aineiston keruu ja kehittämisryhmän tapaamiset voidaan toteuttaa työajalla, sillä kehittämistyö liittyi kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen, mikä on oleellinen osa perustyötä. Työajan ulkopuolella toteutettiin kehittämistyön suunnittelu, valmistelutyö ja raportin kirjoittaminen. Tutkimuksellisesta kehittämistyöstä ei aiheutunut ylimääräisiä kustannuksia Espoon kaupungille.

6.3 Haastateltavien valinta ja kehittämisryhmän muodostaminen

Ensimmäisessä kehittämistehtävässä haastateltiin kolmea asiakasta, jotka olivat kuntouttavassa työtoiminnassa Espoon kaupungin toimialoilla. Haastateltavien asiakkaiden valinnan kriteerinä oli, että asiakkaat olivat olleet yli kolme kuukautta kuntouttavassa työtoiminnassa kyseisessä paikassa. Tämä asetettiin kriteeriksi, sillä kuntouttavan työtoiminnan ensimmäinen sopimus tehdään kolmen kuukauden pituiseksi ja haluttiin, että haastateltavat eivät ole ensimmäisellä työtoimintajaksollaan. Kolmen kuukauden jälkeen asiakkaille on jo todennäköisesti muodostunut realistinen mielipide kuntouttavasta työtoiminnasta ja sen mielekkyydestä kyseisessä työtoimintapaikassa. Haastateltavista asiakkaista kaksi oli kuntouttavassa työtoiminnassa sosiaali- ja terveystoimen alaisissa yksiköissä ja yksi oli sivistystoimen alaisessa yksikössä. Asiakkaisiin otettiin yhteyttä puhelimitse ja kerrottiin kehittämistyön aiheesta ja haastattelun sisällöstä. Yhteensä viiteen asiakkaaseen otettiin yhteyttä, joista kaksi kieltäytyi haastattelusta. Lopulta haastateltiin kolmea eri asiakasta.

Toisessa kehittämistehtävässä haastateltiin kolmea Espoon kaupungin toimialojen esimiestä, joilla oli haastatteluhetkellä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita yksikössään. Haastateltavista esimiehistä kaksi työskenteli sosiaali- ja terveystoimen alaisessa yksikössä ja yksi sivistystoimen alaisessa yksikössä. Kahdella haastateltavista oli monen vuoden kokemus kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista ja yhdellä haastateltavista oli ollut kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita yksikössään vasta tämän vuoden aikana. Kaikki esimiehet, joihin otettiin yhteyttä, suostuivat haastatteluun.

Haastateltavat saivat ennen haastattelun aloittamista tiedotteen kehittämistyöhön osallistumisesta (liite 1) ja (liite 2). He myös allekirjoittivat suostumuksen kehittämistyöhön osallistumiseen (liite 4).

Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutumisessa olennainen osa oli kehittämisryhmä. Kehittämisryhmä koostui Espoon työllisyyspalveluiden neljästä sosiaaliohjaajasta. Kolme heistä työskenteli työvoiman palvelukeskuksessa ja yksi kaupungin työkeskuksessa. Kaikkien kehittämisryhmään osallistuneiden sosiaaliohjaajien perustyöhön kuului olennaisena osana kuntouttavan työtoiminnan asiakasohjaus. Kehittämisryhmään osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen, mutta oli samalla osana oman työn kehittämistä. Osallistuminen oli mahdollistettu tapahtuvaksi kehittämisryhmäläisten työajan puitteissa. Ennen kehittämisryhmän ensimmäistä tapaamista kehittämisryhmäläisille lähe-

tettiin luettavaksi tutkimussuunnitelma, jotta he pystyivät muodostamaan aiempaa selkeämmän kokonaiskuvan kehittämisen eri vaiheista. Ennen ensimmäistä tapaamista kehittämisryhmän jäsenet saivat myös tutkimushenkilötiedotteen (liite 3). Ensimmäisen tapaamisen alussa kehittämisryhmän jäsenet allekirjoittivat suostumuksen kehittämis-työhön osallistumiseen (liite 4).

6.4 Aineiston kerääminen

Kehittämistyön ensimmäinen kehittämistehtävä oli selvittää, mitä on mielekäs työtoiminta asiakkaan näkökulmasta. Toinen kehittämistehtävä oli selvittää esimiesten näkökulmasta, mitä tekijöitä tulee ottaa huomioon, kun he ottavat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan omaan yksikkönsä. Kyseisiin kehittämistehtäviin aineisto kerättiin teema-haastatteluilla (liite 5) ja (liite 6). Haastattelujen oli tarkoitus tuottaa materiaalia kehittämisryhmän työskentelyn pohjaksi.

Haastattelut toteutettiin jokaisen haastateltavan työtoimintapaikalla / työpaikalla ja työtoimintapäivän / työpäivän aikana, jotta haastateltavien ei tarvinnut käyttää haastatteluun vapaa-aikaansa. Näin haastatteluun osallistuminen oli mahdollisimman vaivatonta. Ennen asiakkaiden haastattelua oli otettu yhteyttä työtoimintapaikan esimieheen ja kysytty lupaa toteuttaa haastattelut asiakkaiden työajalla. Kaikki esimiehet antoivat luvan tähän. Haastattelut toteutettiin rauhallisessa tilassa, missä haastateltavat saivat vastata häiriöttä kysymyksiin. Haastattelut nauhoitettiin digitaalisella nauhurilla ja puhelimen nauhoitussovelluksella. Haastattelujen kesto vaihteli puolesta tunnista tuntiin. Haastattelut litteroitiin ja litteroitua aineistoa syntyi 33 A4-sivua, fontilla Arial 11, käyttäen riviväliä 1.

Sekä asiakkaiden että esimiesten haastattelut toteutettiin teemahaastattelulla. Teemahaastattelussa edetään etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Teemahaastattelussa ei myöskään oteta kantaa haastattelukertojen määrään ja se antaa vapauden edetä teemojen varassa yksityiskohtaisten kysymysten sijaan. (Hirsjärvi - Hurme 2000: 47–48.)

Tässä kehittämistyössä teemahaastattelu koettiin soveltuvan parhaiten asiakkaiden ja esimiesten haastatteluihin. Haastattelujen haluttiin olevan melko vapaamuotoisia, mutta ei kuitenkaan avoimia haastatteluja, sillä haastattelujen haluttiin etenevän tiettyjen teemojen mukaisesti. Haastateltaville haluttiin myös antaa tilaa nostaa esille heille tar-

keitä asioita ja esittää tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelua käyttäessä määritellään etukäteen haastattelun eri aihepiirit: teema-alueet. Menetelmässä ei kuitenkaan ole strukturoidulle haastattelulle luonteenomaista kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä. Haastattelija voi siis esimerkiksi vaihdella kysymysten sanamuotoa, vaikka kysymykset on ennalta määrätty. Teeman kaikki osa-alueet käydään läpi, mutta niiden laajuus voi vaihdella paljonkin, koska haastateltavien tapa kertoa asioita ovat erilaisia. (Eskola - Suoranta 2001: 86.) Tämän vuoksi myös haastattelijan rooli vaihtelee kussakin haastattelussa. Kyseisissä haastatteluissa haastattelija joutui välillä ottamaan aktiivisemman roolin ja välillä taas olemaan pelkkä kuuntelija ja huomioiden esittäjä haastateltavien erilaisen vastaus- ja keskustelutavan vuoksi (Puusa 2011: 82). Haastattelijan mukautumista kunkin haastateltavien vastautustyyliin auttoi paljon hyvä valmistautuminen haastatteluihin ja etukäteen mietityt tarkentavat ja lisäkysymykset.

Kolmas kehittämistehtävä oli kuvata kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvan työtoimintatapaikan ydintekijät. Kolmannessa kehittämistehtävässä aineisto kerättiin kehittämiss ryhmässä yhteiskehittelyä hyödyntäen.

Kehittämissryhmän ensimmäisessä tapaamisessa kehittämissryhmän jäsenille annettiin tehtäväksi kirjoittaa asiakastyön kokemusten pohjalta, mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka tukevat asiakkaan toimintakykyä kuntouttavan työtoiminnan paikassa. Kehittämissryhmäläiset tuottivat post-it-lapuille eri tekijöitä. Sen jälkeen jokainen vei vuorollaan post-it-laput taululle ja esitteli kirjoittamiaan tekijöitä. Näin pystyi samalla esittämään tarkennuksia ja lisäkysymyksiä tuotettuihin tekijöihin. Tuotosten purkamisen jälkeen eri tekijät ryhmiteltiin niin, että samankaltaiset tekijät luokiteltiin yhteen ja näille luokille annettiin otsikoita. Näin saatiin kymmenen eri asiakokonaisuutta. Sen jälkeen kehittämissryhmälle annettiin luettavaksi asiakkaiden ja esimiesten teemahaastatteluista tehdyt sisällönanalyysit. Ryhmäkeskuskelu toimi tässä vaiheessa aineiston tuottamisen metodina. Ryhmäkeskuskelussa keskusteltiin vapaamuotoisesti mutta fokusoidusti. Haluttiin tietoisesti saada aikaan osallistujien välistä vuorovaikutusta. Kehittämissryhmän vetäjä fasilitoi ryhmäkeskuskelua osallistumalla keskusteluun, tekemällä lisäkysymyksiä ja ohjaamalla keskustelua. (Valtonen 2011: 88, 90.) Ryhmäkeskuskelussa nostettiin esille analysoiduista teemahaastatteluaineistoista lisää, tärkeiksi nähtyjä tekijöitä, mitä asiakkaan toimintakykyä tukevassa kuntouttavan työtoiminnan paikassa on. Kehittämissryhmän tapaamisen lopuksi kerrottiin seuraavan tapaamisen tarkoituksesta ja sisällöstä. Lisäksi taululle tuotettu tuotos kuvattiin.

Kehittämisyhmälle lähetettiin alustava luonnos tuotoksesta ennen toista tapaamista, jotta he pystyivät siihen etukäteen syventymään. Kehittämisyhmän toinen tapaaminen oli luonteeltaan refleктоiva. Toimintatutkimuksessa kriittisellä reflektiivisyydellä on keskeinen merkitys (Anttila 2006: 441). Tapaaminen alkoi niin, että kehittämisyhmälle esiteltiin tuotettu kuvaus. Kehittämisyhmän jäsenille annettiin mahdollisuus täydentää, arvioida ja kommentoida tuotosta. Tuotosta refleктоitiin suhteessa tärkeimmiksi koettujen ydintekijöiden mukaan. Reflektion tarkoituksena oli vielä rikastuttaa ja täsmentää tuotettuja ydintekijöitä.

Kehittämisyhmän ensimmäinen tapaaminen kesti 1h 20 minuuttia ja toinen 40 minuuttia. Kehittämisyhmän tapaamiset nauhoitettiin puhelimen nauhurisovelluksella ja ne litteroitiin. Litteroitua aineistoa syntyi 18 A4-sivua, fontilla Arial 11, käyttäen riviväliä 1.

6.5 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysi kuvataan yhdeksi kvalitatiivisen aineiston analyysimenetelmäksi, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia ja sen tarkoituksena on luoda kerätystä aineistosta mielekäs, sanallinen kokonaisuus, jonka avulla on mahdollista tuottaa rikas tulkinta ja tehdä johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi - Sarajärvi 2002: 93, 110; Puusa 2011: 116.) Laadullisen aineiston analyysi kuvataan usein spiraalinomaisesta kierroksina eteneväksi prosessiksi, jossa edetään vaihe vaiheelta eteenpäin ja lopuksi saadaan syvennetty ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä (Anttila 2006: 280). Laadullisen aineiston analyysissa tulee huomioda, että tutkija on itse osa kenttäaineistoa sekä osa analyysia. Tulisikin kiinnittää erityistä huomiota, että tutkijan omat havainnot tai aiempi käsitys tutkittavasta ilmiöstä eivät ohjaa analyysin tekoa ja näin vaikuta analyysin lopputulokseen. (Anttila 2006: 278; Tuomi - Sarajärvi 2002: 97.)

Tässä kehittämistyössä ensimmäisen ja toisen kehittämistehtävän teemahaastatteluiden sisällönanalyysi eteni samalla tavalla. Ensiksi luettiin litteroitu aineisto useaan kertaan, jotta saatiin hahmotettua kokonaiskuva aineistosta. Sitten litteroidusta aineistosta nostettiin analyysitaulukkoon analyysiyksikön mukaisesti alkuperäisiä ilmaisuja, joista tehtiin taulukon seuraavaan sarakkeeseen pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistämisen avulla aineistosta karsittiin kehittämistehtävän kannalta epäolennainen informaatio ja tavoitteena oli aineiston informaatioarvon lisääminen (Puusa 2011: 117). Sen jälkeen pelkistetyt ilmaisut teemoiteltiin. Teemoittelu tapahtui teemahaastattelurungosta nousseiden

teemojen mukaan. Sisällönanalyysia ohjasivat siis teemat, jotka nousivat teoriasta, joten analyysitapa oli teoriaohjaava sisällönanalyysi. Sen jälkeen jokainen teemakohmainen aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Ensimmäisen ja toisen kehittämistehtävän teemahaastatteluaineisto jätettiin tietoisesti alaluokka tasolle. Tarkoituksena oli tuottaa mahdollisimman konkreettista tietoa kehittämisryhmän työskentelyä varten ja ei haluttu viedä kehittämisryhmään liian valmiiksi analysoitua aineistoa. Raportin lopussa olevista liitteistä löytyvät esimerkit asiakkaiden haastatteluista tehdystä sisällönanalyysistä (liite 7) ja esimiesten haastatteluista tehdystä sisällönanalyysistä (liite 8).

Kolmannen kehittämistehtävän eli kehittämisryhmän tuottama aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä valittiin analyysiyksikkö ja pelkistettiin aineisto. Pelkistuksen jälkeen sisällönanalyysi eteni luokittelu vaiheeseen. Pelkistetyt ilmaukset luokiteltiin alaluokkiin, siitä yläluokkiin ja edelleen yhdistäviin luokkiin. (Tuomi - Sarajärvi 2002: 111.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Pyrkimyksenä on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Teoriaohjaavassa analyysissä analyysistä on tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus, mutta sen tiedon merkitys ei ole teoriaa testaavaa vaan uusia ajatuksia ja näkökulmia aukova. Aineistolähtöisessä analyysissä teoreettiset käsitteet luodaan aineistosta, kun taas teoriaohjaavassa käsitteet tuodaan esiin valmiina ilmiöstä ”jo tiedettynä”. (Tuomi - Sarajärvi 2002: 97–99, 115.)

7 Kehittämistyön tulokset

7.1 Mielekäs työtoiminta asiakkaan näkökulmasta

Asiakashaastattelujen alussa haluttiin orientoida haastateltavat asiakkaat aiheeseen kysymällä, millaisia ajatuksia heille herää sanaparista mielekäs työtoiminta. Asiakkaat kokivat, että työtoiminnan mielekkyys syntyy siitä, että työtoiminta on kiinnostavaa, hyödyllistä ja että siitä hyötyisi myös myöhemmin esimerkiksi saamalla asiakaspalvelukokemusta. Mielekkyyttä luo myös se, että kuntouttava työtoiminta ei ole valmis paketti, johon asiakas sijoitetaan vaan että asiakkaan toiveet kuullaan työtoimintapaikan valinnan suhteen. Mielekkyyttä lisää se, että työssä viihtyy ja sinne on aamuisin mukava lähteä.

”Ei kerta kaikkiaan saa ruveta päättää särkeeseen, eikä mee yöunet, että hetkinen huomenna taas pitää lähteä sinne.”

Orientaatiovaiheen jälkeen haastattelun ensimmäisessä teemassa kysyttiin asiakkaiden ohjautumisesta työtoimintapaikkaan. Kaikille asiakkaille oli ensin tarjottu kuntouttavan työtoiminnan pajapaikkoja. Asiakkaat eivät kuitenkaan olleet kokeneet pajaympäristön sopivan itselleen tai pajojen oli koettu sijaitsevan kaukana omasta asuinpaikastaan. Tämän vuoksi oli lähdetty kartoittamaan asiakkaiden mielenkiinnon kohteen mukaisia paikkoja Espoon kaupungin toimialoilta. Kaikki haastateltavat kokivat, että olivat saaneet itse vaikuttaa paikkavalintaan ja keskustelua oli käyty eri vaihtoehtoista. Oma aktiivisuus toiveiden ilmaisussa koettiin tärkeäksi.

”...mä en nää et tollanen pajaympäristö hirveen hyvin sopis mulle, kun halusin kuitenkin olla tällasessa oikeessa työpaikassa, niin mun mielestä tää oli tosi hyvä, että oli sit tällanen mahdollisuus päästä tänne, et on niitä vaihtoehtoja.”

Toisessa teemassa kysyttiin asiakkaiden saamasta perehdytyksestä työtoimintapaikassa. Perehdytys koettiin kokonaisuutena toimivaksi, vaikka joitakin puutteita oli havaittu. Perehdytyksen toivottiin olevan vähän hitaampaa ja se tulisi jakaa enemmän eri päiville. Koettiin myös tärkeäksi, että olisi yksi vastuhenkilö, joka toimisi perehdyttäjänä, jota olisi sitten helppo lähestyä kun tulee kysyttävää. Asiakaspalvelutilanteissa toimimiseen kaivattiin kattavampaa perehdytystä ja parempaa tiedonkulkua työtoiminta-

paikassa olevien asiakkaiden erityistarpeista. Nähtiin hyvin oleellisena asiana, että työtoimintapaikan esimies tiedottaisi henkilökunnalle kuntouttavasta työtoiminnasta. Näin muu henkilökunta osaisi suhteuttaa vaatimuksensa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden työpanoksesta.

”Näyttivät ensin minulle koko talon, juoksuttivat melkein samana päivänä koko paikan läpi että missä on mitään ja unohdin justinsa puolet seuraavana päivänä. Ja sitten kun heidän kanssaan siinä on, niin pikkuhiljaa joka päivä oppi aina uutta. Opin uutta tekemään ilman että tarvii koko ajan kattoa et hei mitä tekisin seuraavaksi. Niin osas itekin lähtee tekemään hyvin äkkiä.”

Kolmannessa teemassa kysyttiin työtehtävistä. Koettiin, että työtehtävät ovat olleet sopivan haasteellisia, monipuolisia ja niistä on pystynyt suoriutumaan. Oma aktiivisuus on vaikuttanut työtehtävien monipuolistumiseen ja on koettu hyvänä, että on saatu vastuuta. Työtehtävät on koettu tärkeiksi ja on syntynyt kokemus, että on hyödyksi työtoimintapaikalla. Asiakkaat toivat esille, että tarpeellisuuden tunne työtoimintapaikalla, on koettu arvokkaaksi ja mielekkääksi. Työnkuva on ollut selkeä ja on tärkeä tietää, mitä työtehtäviä omaan työnkuvaan on kuulunut. Merkityksellistä on ollut mahdollisuus laajentaa työnkuva. Työtoimintapäivien sisältö koettiin vaihteleviksi ja vapaus vaikuttaa itse päivien sisältöön oli positiivista.

”...kyllä mulla on kokonaisuudessaan sellanen fiilis, että mä oon selvinny näistä työtehtävistä hyvin ja että ei oo liian vaikeeta. Että siitä on kyllä tulla hyvä mieli, että on oikeesti pärjänny.”

”...kun on tollasii jotain pikkuhommia, mitkä periaatteessa kuuluu näille ylemmille tahoille, mut et jos mä sit pystyn omalla panoksella vähän keventämään heidän työtaakkaa niin siinä tulee kans sellanen olo, että on hyödyllinen.”

”...silleen hyvä, että tää on ollukin niin monipuolista ettei kaikki päivät tunnu samalle.”

Neljännessä teemassa kysyttiin sopeutumisesta työyhteisöön. Asiakkaat kokivat tärkeänä, että tuntee kuuluvansa osaksi työyhteisöä, sillä se motivoi lähtemään aamuisin työtoimintapaikalle. Lisäksi työyhteisön hyvä ilmapiiri ja mukavat työkaverit koettiin merkittävänä. Työyhteisöltä avun saaminen ja tunne siitä, että voi mennä kysymään apua tarvittaessa, koettiin tärkeänä. Työyhteisöön sopeutumisessa olennaista on tunne, että on tasavertainen muun työyhteisön kanssa, vaikka tekeekin avustavia työteh-

täviä. Toisaalta toivottiin vielä tiiviimpää osallistumista työyhteisön toimintaan esimerkiksi palavereihin. Yksi haastateltavista toi esille, että oikean työpaikan työyhteisö tukee kuntoutumista paremmin kuin että työskentelisi samassa ympäristössä muiden kuntoutujien kanssa.

"Kun tämä työyhteisö on tällanen, että tänne on mielekästä lähteä, niin kyllä se riippuu ihan tästä."

"Että ihan ystävällistä porukkaa ja apua on tosiaan saanu jos on sitä tarvinnu. Tuntuukin mukavalta, kun täällä ei kyräillä, että kukahan toikin on, vaan on otettu hyvin vastaan."

Viidennessä teemassa kartoitettiin kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan sisällöstä kuten sopimuksen kestosta ja työtoimintapäivien pituudesta. Sopivaksi koettiin, että kuntouttavan työtoiminnan ensimmäinen jakso on kolmen kuukauden pituinen ja sen jälkeen sopimuksen pituudesta voi yhdessä sopia. Koettiin hyväksi, että kuntouttavan työtoiminnan päivien määrään ja pituuteen on saanut itse vaikuttaa eivätkä ne ole olleet valmiiksi määriteltäviä. Yleisesti asiakkaat myös kokivat hyväksi, että kuntouttavan työtoiminnan sopimus uusitaan pidemmäksi aikaa kerrallaan, ettei tarvitse joka kuukausi jännittää sopimuksen jatkoa. Tämä koettiin tärkeäksi oman elämän suunnittelun kannalta.

"...siinä on hyvä, että on joustoo. Mulle itelleni se oli hyvä, että pysty saman tien tekemään pidemmän, niin kun tietää että mä saan olla täällä eikä tarte miettiä, että tarviiko mun ettiä toista paikkaa."

Haastattelun toimintakyky osiossa kartoitettiin asiakkaiden kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksesta omaan toimintakykyyn. Positiivisena vaikutuksena koettiin itseluottamuksen ja itsevarmuuden kasvu. Asiakkaat olivat havainneet positiivista vaikutusta myös mielialassa ja päivärytmissä. Lisäksi säännöllinen liikkuminen pysyi yllä työtoiminnan avulla.

"Kun on joku paikka minne sä meet niin se motivoi lähtemään ja antaa sellasta itseluottamusta ja uskoa omiin kykyihin monessakin mielessä."

"...et jos mulla ei olis tätä paikkaa niin mä en tiedä kauanko mun jalat pitäis alla. Se olis niin minimaalista se liikkuminen tuolla kotona..."

Viimeisessä teemassa paneuduttiin vielä kuntouttavan työtoiminnan mielekkyyteen. Asiakkaiden mielestä sosiaaliohjaaja, joka hänet oli kuntouttavaan työtoimintapaikkaan

ohjannut, oli hoitanut hänelle kuuluvat tehtävät hyvin, eikä olisi voinut muulla tavoin edistää mielekkään työtoiminnan kokemusta. Koettiin yleisesti, että työtoiminnan mielekkääseen kokemukseen vaikuttavat perehdytys, työtehtävät, työyhteisö ja paikkavaliinta kaikkein eniten. Näistä tekijöistä työyhteisö nousi tärkeimmäksi ydintekijäksi asiakkaiden keskuudessa.

7.2 Työtoiminnassa huomioon otettavia asioita esimiesten näkökulmasta

Haastattelun ensimmäisessä teemassa kysyttiin esimiehiltä, millaisia tietoja he heti alkuun tarvitsevat, kun asiakkaan lähettävä taho ottaa yhteyttä. Jos työhön sisältyy asiakaspalvelua tai muiden kanssa yhdessä työskentelyä, kaivattiin tietoa pystyykö asiakas selviytymään asiakaspalvelutehtävistä. Lisäksi haluttiin tietää, miten asiakas suhtautuu muiden kanssa työskentelyyn ja erityisesti maahanmuuttajataustaisten ihmisten kanssa työskentelyyn. Esimiehet kokivat, että etukäteen kuntouttavasta työtoiminnasta saatu infopaperi oli kattava.

Toisessa teemassa kartoitettiin ohjausresursseja ja perehdytystä. Esimiehet toivat esille, että asiakkaiden taustaa, mahdollisia sairauksia sekä fyysisiä ja psyykkisiä ongelmia joutuu huomioimaan perehdytyksessä. Perehdytystä ei kuitenkaan koeta taakkana, vaan se sujuu rutiinilla, koska vuosien aikana yksiköissä on ollut niin paljon eri harjoittelijoita eri sopimuksilla. Perehdytykseen on olemassa valmis malli ja siihen on nimetty tietyt vastuuhenkilöt henkilökunnasta. Muut kuntoutujat myös toimivat perehdyttäjinä. Toisessa teemassa kartoitettiin lisäksi työyhteisön suhtautumista kuntouttavan työtoiminnan asiakkaisiin. Yleisesti esimiesten taholta koettiin, että heidän yksiköissään ei tehdä eroa siihen, millä sopimuksella asiakkaat heillä ovat. Kaikki harjoittelijat ovat samalla viivalla ja tuntemus oli, että kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti.

”Meillä on ihan systeemi siihen kun meille niin paljon tulee harjoittelijoita et se menee ihan omalla samalla sabluunalla. Et meillä on nimetty joka on ensimmäiset pari päivää, näyttää paikat, antaa avaimet ja opastaa siihen työhön. Et se menee ihan rutiinilla.”

Kolmannessa teemassa kysyttiin asiakkaille annettavista työtehtävistä. Esimiesten mukaan työtehtäviä tulee räätälöidä asiakkaiden rajoitteiden mukaisesti. Nähtiin tärkeänä, että työtehtävät tukisivat asiakkaan kuntoutumista ja niitä pitäisi pystyä tarpeen mukaan muokkaamaan haasteellisemmaksi asiakkaiden toimintakyvyn kasvaessa. Työ-

tehtävien haasteellisuudessa joutuu kuitenkin tasapainoilemaan, koska se mikä sopii yhdelle asiakkaalle, ei välttämättä sovellu toiselle. Yleisesti toivottiin asiakkailta lisää oma-aloitteisuutta, sillä koettiin, että asiakkaiden oma aktiivisuus vaikuttaa työtehtävien monipuolisuuteen. Kuntouttavassa työtoiminnassa pidempään olleiden asiakkaiden kohdalla pystytään työtoimintapaikassa jo hahmottamaan asiakkaiden voimavarat ja osaaminen. Niiden mukaan pystyy asiakkaille antamaan lisää vastuuta. Esimiehet olivat havainneet, että asiakkaat olivat kokeneet tärkeänä, kun he olivat saaneet omia räätälöityjä työtehtäviä.

”...siitä voisi sitten rakentaa heille sopivan tehtävänkuvan omaan työhön kun heillä on kuitenkin erilaisia liikuntaelin sairauksia, niin aina ei voi välttämättä viedä pyörätuolilla asukkaita ulos ja joku toinen voi viedä, niin niistä pitää rakentaa heille sopiva, mutta pitäis vaan kerätä niitä asioita ylös, mitä voit tehdä ja mihin voi osallistua.”

”Pikkuhiljaa sitten muotoutuu ne työtehtävät mielenkiinnon mukaan ja kyllä asiakkaasta varmaan aika nopeesti huomaa et miten aktiivinen hän on ja mihinkä hän pystyy sitten.”

Neljänneksi kartoitettiin tehtäviä käytännön järjestelyjä sekä yleisiä tekijöitä, mitä esimiesten tulee huomioida kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan kohdalla. Esimiehet kokivat, että kuntouttavan työtoiminnan sopimus ohjaa hyvin toimintaa, koska siihen on kirjattu asiakkaan tavoitteet, työtunnit ja työpäivät. Koettiin myös hyväksi, että sopimus on pitkäkestoinen. Asiakkaan lähettävältä taholta toivottiin tiiviimpää yhteydenpitoa asiakkaaseen, sillä asiakkaat lähestyvät usein esimiehiä kuntouttavan työtoiminnan käytäntöihin liittyvissä asioissa.

”Oikeestaan ei ole muuta järjestelyä vaativia asioita kuin työvuorolistojen teko ja henkilökunnan informointi.”

Viimeiseksi kysyttiin esimiesten näkökulmasta, mitkä tekijät heidän yksikössään tukevat asiakkaiden toimintakykyä ja kuntoutumista. Esimiehet kokivat oleellisena sen, että asiakkaat kuuluvat työyhteisöön ja saavat olla ihmisten kanssa tekemisissä. Asiakkaita tarvitaan työtoimintapaikalla, eli kokemus tarpeellisuudesta on tärkeää. Säännölliset työtoimintapäivät tuovat asiakkaiden elämään positiivisuutta ja ennen kaikkea säännöllistä rytmiä. Rutiinien muodostuminen ja työelämän pelisääntöjen opettelu koettiin yksiköissä tärkeiksi tekijöiksi. Merkityksellisen työn teko koettiin myös arvokkaaksi.

”Mutta että sopeutuu ja oppii sitä työkuultuuria, työelämän sääntöjä, se on tärkeä edistävä tekijä. Yks kun tosiaan tekevät ihan oikeita töitä ja

ovat osa tätä työyhteisöä ja tekevät työtä jolla merkitys, niin se kantaa varmasti pitkälle.”

7.3 Kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvan työtoimintapaikan ydintekijät

Kehittämisyhmän jäsenet nostivat esille tekijöitä, jotka heidän kokemuksensa mukaan tukevat asiakkaan toimintakykyä kuntouttavan työtoiminnan paikassa. Luokittelun jälkeen näille tekijöille muodostettiin kymmenen otsikkoa, joita olivat: ohjaus ja tuki, perehdytys, työyhteisön rakenteet, jatkosuunnitelma, työtehtävät, sosiaaliset kontaktit, yhteistyö eri toimijoiden välillä, tavoitteet, tiedon kulku ja avoimuus sekä tietous maahanmuuttaja-asiakkaista.

Tärkeänä nähtiin tavoitteellisuuden ylläpitäminen. Asiakasta pitäisi tukea ja motivoida miettimään jatkosuunnitelmiaan koko kuntouttavan työtoiminnan prosessin ajan. Asiakkaita joutuu toisinaan muistuttelemaan, että kuntouttavan työtoiminnan on tarkoitus olla väliaikainen palvelu. Osa asiakkaista voi sopeutua liiankin hyvin työtoimintapaikkaan, jolloin jatkopolun kartoitus voi tuntua kaukaiselta asialta. Myös esimiesten tulisi ymmärtää kuntouttavan työtoiminnan tavoitteellisuus, koska heillä on mahdollisuus siihen vaikuttaa lisäämällä työtehtävien vaativuutta tarvittaessa. Kolmikanta tapaamiset ovat merkittäviä, sillä niissä on työtoimintapaikan esimies mukana ja niissä asetetaan yhdessä kuntouttavan työtoiminnan jaksolle tavoitteet.

Kehittäjäryhmän jäsenten mukaan asiakkaiden kanssa tulee olla riittävän tiheät tapaamiset kuntouttavan työtoiminnan aikana. Asiakkaan vastuusosiaali-ohjaajan pitäisi olla helposti tavoitettavissa, sillä asiakkaat tarvitsevat välillä nopeastikin apua. Vastuusosiaali-ohjaajan tulisi tavata asiakasta säännöllisesti, mutta myös työtoimintapaikan vastuuhenkilön olisi hyvä keskustella asiakkaan kanssa edes silloin tällöin. Nykyään tapana on ollut, että vastuusosiaali-ohjaajan oletetaan hoitavan asiakkaan kokonaisvaltainen ohjaus. Tähän olisi ratkaisuna avoin keskustelu vastuusosiaali-ohjaajan, asiakkaan, sekä työtoimintapaikan esimiehen välillä, jolloin vastuista voisi sopia. Tiedonkulun ja palautteen annon tulisi myös olla toimivaa. Asiakkaan olisi tärkeä saada niin positiivista kuin myös rakentavaa palautetta omasta toiminnastaan. Vastuusosiaali-ohjaajan olisi hyvä saada tämä tieto, koska se voi olla hyödyksi, kun lähdetään asiakkaan kanssa rakentamaan jatkopolkua.

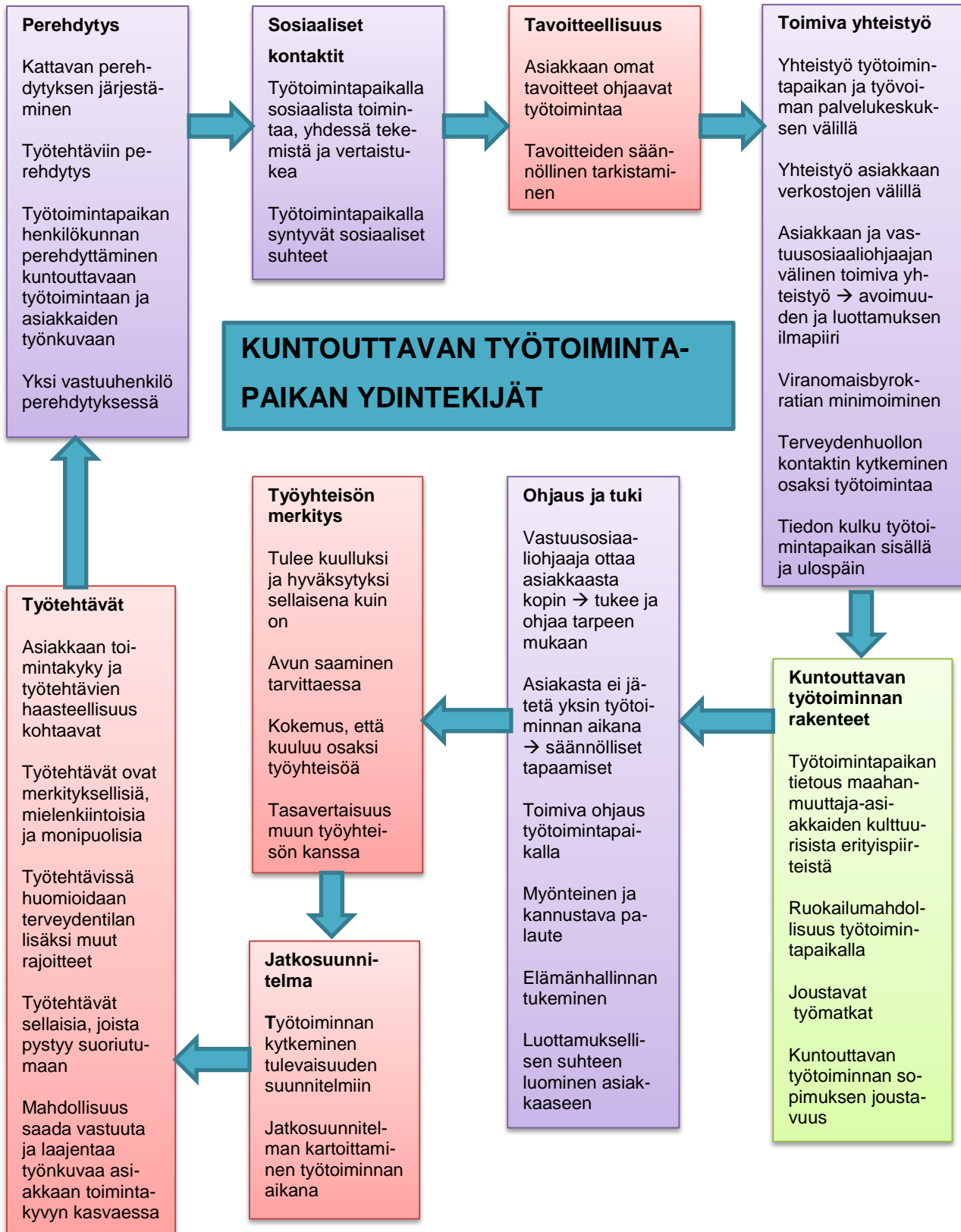
Kehittämisryhmä nosti esille asiakkaan arjenhallinnan tukemisen tärkeyden. Asiakkaan tilanne tulisi hahmottaa kokonaisuutena ja esimerkiksi asiakkaan elinympäristö ja läheiset vaikuttavat hänen tilanteeseensa. Aiempi kokemus on osoittanut, että jos asiakkaalla on arjessa selvittämättömiä asioita tai huolia niin ne voivat vaikuttaa negatiivisesti työtoiminnan sujumiseen. Jos tuetaan pelkästään asiakkaan selviytymistä työtehtävistä, se ei pidemmällä tähtäimellä ole kestävä ratkaisu. Asiakkaan terveydenhuollon kontaktin kytkeminen osaksi työtoimintaa nähtiin myös oleellisena tekijänä.

Tärkeäksi koettiin, että työtoimintapaikan henkilökunnalla olisi selkeä käsitys mistä kuntouttavan työtoiminnan palvelussa on kyse. Tulisi avoimesti tuoda esille, että työtoimintaan tulevat asiakkaat eivät ole samaa henkilöstöresurssia. Työtoimintapaikan haasteellisuuden olisi myös tärkeää vastata asiakkaan toimintakykyä sekä mielenkiinnon kohteita.

Kehittämisryhmässä nousi esille tärkeys pystyä rakentamaan hyvä työntekijä-asiakassuhde. Kun asiakas kokee, että hän voi kertoa rehellisesti omista asioistaan omalle sosiaaliohjaajalle, voi se mahdollistaa monia asioita. Osa työllistymisen esteenä olevista asioista voi nousta ensimmäistä kertaa esille. Jos asiakas saa tukea riittävästi näissä tilanteissa, voi hänen tilanteessaan tapahtua suuriakin muutoksia. Lisäksi kehittämisryhmän mukaan pieniä, mutta tärkeitä tekijöitä olivat ruokailumahdollisuus työtoimintapaikalla, sujuva kulkeminen työtoimintapaikalle sekä huomioida maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kulttuurisia tekijöitä työtoiminnassa.

8 Kuvaus kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijöistä

Kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijät rakentuivat yhdeksästä tekijästä. Yksilöön eli asiakkaaseen liittyviä ydintekijöitä olivat tavoitteellisuus, työyhteisön merkitys, jatko-suunnitelmat ja työtehtävät. Ne ovat kuvattuna alla olevassa kuviossa (kuvio 3) punaisella. Ympäristöön liittyvä ydintekijä oli kuntouttavan työtoiminnan rakenteet. Se on kuviossa vihreällä. Ydintekijöistä perehdytys, sosiaaliset kontaktit, toimiva yhteistyö sekä ohjaus ja tuki sisälsivät sekä ympäristöön että yksilöön liittyviä tekijöitä ja ne ovat kuviossa violetilla. Kaikki ydintekijät ovat kuitenkin vahvasti vuorovaikutuksessa toisiinsa. Jonkin ydintekijän puutteellisuus tai kokonaan puuttuminen voi vaikuttaa oleellisesti muihin ydintekijöihin ja näin olla estävänä tekijänä asiakkaan sujuvassa kuntouttavan työtoiminnan prosessissa.



Kuvio 3. Kuvaus kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijöistä.

Kattavan **perehdytyksen** järjestäminen asiakkaalle on tärkeä tekijä työtoimintapaikassa. Kattava perehdytys sisältäisi vähintään työtoimintapaikan kokonaisesittelyn, työtoimintapaikan pelisäännöt, henkilöstön esittelyn ja työtehtävien läpi käymisen. Erityisesti tulisi huomioida hyvä perehdytys työtehtäviin, jotta asiakas voi muodostaa selkeän työnkuvan omista tehtävistään. Myös työtoimintapaikan henkilöstölle olisi hyvä perehdyttää, mitä kuntouttava työtoiminta on, mitkä ovat sen tavoitteet ja mitkä ovat asiakkaan työtehtävät. Näin vältetään siltä, että muu henkilöstö pitäisi asiakasta täysin toimintakykyisenä työntekijänä ja vaatisivat liikaa asiakkaan suoriutumiselta. Asiakkaalle selkeää olisi, jos yksi henkilö vastaisi työyksikössä kuntouttavan työtoiminnan asiakaiden perehdyttämisestä. Lisäksi on järkevää hyödyntää jo muita kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä perehdytyksessä.

Sosiaaliset kontaktit ovat yksi tärkeistä ydintekijöistä. Pelkkä työtoiminta itsessään ei ole kuntouttavaa vaan työtoimintapaikalla tulisi olla sosiaalista toimintaa, yhdessä tekemistä ja vertaistukea. Tällainen toiminta työtoimintapaikalla tukee asiakkaan toimintakykyä ja kuntoutumista sekä antaa voimavaroja. Työtoimintapaikalla syntyvät sosiaaliset suhteet ovat myös tärkeitä. **Työyhteisön merkitys** nouseekin tärkeäksi asiakkaalle kuntouttavan työtoiminnan paikassa. Kokemus, että kuuluu osaksi työyhteisöä ja on tasavertainen muiden kanssa, on erittäin arvokasta. Työyhteisöltä tulisi saada apua tarvittaessa, eikä saisi jäädä kysymystensä kanssa yksin. Asiakkaalle on merkityksellistä tulla kuulluksi ja hyväksytyksi omana itsenään.

Kuntouttavassa työtoiminnassa työn tekeminen ei ole pääasiassa, vaan työtoimintaan osallistumisen avulla kuntoutuminen. Kuitenkin tehtävän työn tulisi olla motivoivaa ja **työtehtävien** tulisi olla merkityksellisiä, kiinnostavia ja monipuolisia. Työtehtävissä asiakkaan toimintakyky ja työtehtävien haasteellisuus tulisi kohdata ja työtehtävien tulisi olla sellaisia joista asiakas kykenee suoriutumaan. Työtehtävien annossa tulisi myös huomioida asiakkaan rajoitteet. Kuntouttavan työtoiminnan aikana asiakkaan toimintakyvyssä voi tapahtua mahdollista edistymistä ja olisikin tärkeää, että asiakkaan olisi mahdollista saada lisää vastuuta ja laajentaa työnkuvaansa, eikä vain tehdä samoja työtehtäviä koko kuntouttavan työtoiminnan ajan. Työtoiminnassa tuleekin pitää jatkuvasti mielessä **tavoitteellisuus**. Asiakkaan omien tavoitteiden tulisi ohjata työtoimintaa ja tavoitteita tulisi tarkastaa säännöllisesti. Myös toimintakykyä ylläpitävässä kuntouttavassa työtoiminnassa olevilla asiakkailla olisi hyvä säännöllisesti olla jokin heille tärkeä tavoite, mitä kohti edetä. Tavoitteellisuuden kautta pystytään työskentelemään yhdessä asiakkaan kanssa kohti **jatkosuunnitelmaa**. Työtoiminnan ei pitäisi olla irrallinen pal-

velu vaan se tulisi nähdä yhtenä askeleena kohti työelämää. Asiakkaan jatkosuunnitelmien kartoittamista tulisi tehdä aktiivisesti työtoiminnan aikana eikä vasta työtoiminnan jälkeen, jolloin asiakkaalla on riski jäädä tyhjän päälle.

Toimiva yhteistyö kaikkien eri toimijoiden välillä nostettiin yhdeksi ydintekijäksi. Ei riitä, että yhteistyö on toimivaa vain esimerkiksi työtoimintapaikan ja työvoiman palvelukeskuksen välillä, vaan sen tulee olla toimivaa asiakastasolta lähtien. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevilla asiakkailla on usein asiakkuuksia monissa eri palveluissa ja yhteistyö asiakkaan eri verkostojen välillä tulisi olla toimivaa ja rajapinnat ylittävää. Asiakkaan ja hänen vastuusosiaaliohjaajan välillä tulisi vallita avoimuuden ja luottamuksen ilmapiiri ja byrokratiaa tulisi minimoida niin paljon kuin mahdollista. Tiedon kulun pitäisi olla sujuvaa, niin työtoimintapaikan sisällä kuin ulospäin. Asiakkaita olisi hyvä ottaa mukaan joihinkin työtoimintapaikan kokouksiin, sillä se auttaa heitä hahmottamaan työtoimintapaikan kokonaiskuvaa ja tekemänsä työn kytköstä muuhun yksikön toimintaan. Asiakkaan toimintakyvyssä tapahtuvista muutoksista tulisi asiakkaan vastuuvirkailijan saada mahdollisimman pian tieto työtoimintapaikasta, jotta ehditään reagoida hyvissä ajoin ja kutsua esimerkiksi asiakkaan verkosto koolle. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla on usein erilaisia toimintakyvyn rajoitteita, minkä vuoksi olisi tärkeää, että asiakkaan terveydenhuollon hoitokontakti olisi mukana asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan prosessissa.

Asiakkaan vastuusosiaaliohjaajan tulisi **ohjata ja tukea** asiakasta tarpeen mukaan. Asiakasta ei jätetä yksin työtoiminnan aikana vaan tavataan säännöllisesti. Asiakkaalle ei saa tulla kokemus, että hänet on vain laitettu johonkin palveluun. Asiakkaan olisi hyvä saada myönteistä ja kannustavaa palautetta, useammin kuin erikseen järjestetyissä kolmikantatapaamisissa. Työtoimintapaikassa ohjaukseen tulisi sisällyttää säännöllinen palautteen antaminen asiakkaan ja työtoimintapaikan vastuuhenkilön välillä. Ilman palautetta ei asiakas tiedä toimiiko oikein ja muutosta omaan toimintaan on vaikea tehdä. Asiakkaan elämänhallinnan tukeminen on oleellista työtoiminnan aikana, sillä jos asiakkaalla on arjessa selvittämättömiä asioita kuten velka-asiat tai lasten ongelmat, ne voivat olla esteenä työtoiminnan onnistumiselle. Asiakkaiden tulisi saada toimivaa ohjausta työtoimintapaikalla. Lisäksi olisi tärkeää saada rakennettua asiakkaan kanssa luottamuksellinen yhteistyösuhde, mikä mahdollistaisi tuen ja ohjauksen onnistumisen.

Kuntouttavan työtoiminnan rakenteet kohtaan nostettiin erityisesti tietyt tekijät, jotka eivät sopineet mihinkään edellä kuvattuihin kahdeksaan kohtaan, mutta ne nähtiin silti tärkeinä tekijöinä, jotka tukevat asiakkaan toimintakykyä kuntouttavassa työtoimintapaikassa. Kuntouttavassa työtoiminnassa on paljon maahanmuuttajataustaisia asiakkaita ja työtoimintapaikalla tulisi olla tiedossa asiakkaiden kulttuuriset erityispiirteet. Esimerkiksi osalle islaminuskoa harjoittavista asiakkaista tulisi järjestää rukoilupaiikka työtoimintapaikalla. Vaikka kuntouttavan työtoiminnan työpäivät ovat usein neljän tunnin pituisia, olisi lyhyenkin ruokailumahdollisuuden järjestäminen olennainen tekijä. Se auttaisi osaltaan säännöllisen ruokailurytmin muodostumisessa. Osalle asiakkaista julkisilla liikkuminen voi tuntua hankalalta tai olla mahdotonta esimerkiksi psyykkisten oireiden takia. Näiden asiakkaiden kohdalla työtoimintapaikan tulisi sijaita lähellä heidän asuinpaikkaansa. Kuntouttavan työtoiminnan ensimmäinen sopimus tehdään kolmen kuukauden pituiseksi, minkä jälkeen sitä voidaan jatkaa sopivaksi katsotuissa jaksoissa. Tämä koetaan joustavaksi ja hyväksi malliksi, mikä tukee asiakkaan oman elämän suunnittelua.

9 Pohdinta

Kuvauksen ja tulosten tarkastelua

Kuvauksen kaikki ydintekijät ovat sidoksissa toisiinsa. Esimerkiksi ilman työtoiminnan tavoitteellisuutta ja säännöllisiä tapaamisia on vaikea tehdä asiakkaan kanssa jatko-suunnitelmia. Työtoimintapaikalla voi olla asiakkaalle mielekkäitä työtehtäviä, mutta ilman kunnollista perehdytystä niihin, voi työtehtävistä suoriutuminen olla vaikeaa. Kuntouttavan työtoiminnan paikassa voi olla sopivia työtehtäviä, kattava perehdytys ja hyvä sijainti, mutta jos asiakas jää työtoimintapaikalla täysin yksin, eikä pääse sosiaaliseen kanssakäymiseen muun työyhteisön kanssa, voi se olla asiakkaan toimintakykyä rajoittava tekijä. Kaikki yhdeksän kuntouttavan työtoimintapaikan ydintekijää voidaankin nähdä yhtä tärkeinä ja ne eivät toimi irrallaan yksinään. Kyseiset ydintekijät voivat vaikuttaa myönteisesti tai kielteisesti asiakkaan suoriutumiseen työtoimintapaikalla riippuen siitä, miten hyvin ne toteutuvat. Asiakkaan oma motivaatio ja tahtotila suoriutua hyvin työtoiminnassa eivät riitä, jos työtoimintapaikka ei tue asiakkaan suoriutumista. Asiakkaan sosiaalinen ympäristö voi siis suoraan huonontaa suoritustasoa ilman, että asiakkaalla on suuria toimintarajoitteita (Stakes 2004: 15). Toisaalta myöskään asiakkaan toimintarajoitteet eivät ole esteenä suoriutumiselle, jos työtoimintapaikka tukee asiakkaan toimintakykyä ja työtoimintapaikkaa esimerkiksi räätälöidään asiakkaalle sopivaksi.

Kehittämistyön tuotos on syntynyt ammattilaisen eli kehittäjän reunaehdoilla. Kehittämistyössä asiakkaiden roolina oli olla tiedontuottajia. Kehittäjän ehdoilla on kysytty tiettyjä asioita, eivätkä asiakkaat ole saaneet mahdollisuutta olla se kehittäjä, jota ammattilainen fasilitoi ja mahdollistaa. Jos asiakkaat olisivat osallistuneet aktiivisina kehittäjinä kehittämisryhmän työskentelyyn, olisi kuvaus ydintekijöistä voinut olla erilainen. Luultavasti ydintekijöitä olisi vähemmän, keskittyen niihin asioihin, mitä asiakkaiden haastatteluista korostui eli työtehtävät, perehdytys, työyhteisön merkitys ja paikkavalinta. Näitä tekijöitä olisi varmasti syvennetty nykyistä enemmän. Kuitenkin nykyisessä kuvauksessa on edustettuna tasapuolisesti kaikkien osapuolten näkökulmia, vaikka kehittämisryhmän työskentelyyn osallistuivat vain ammattilaiset.

Perehdytyksen tärkeys nousi esille tuloksista. Esimiehet kokivat, että heidän yksiköissään kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden perehdytystä ei henkilöstön taholta koeta

taakkana. Haastatteluista nousi kuitenkin esille, että esimiehet eivät juuri osallistu asiakkaan perehdytykseen vaan perehdytyksestä vastaavat muu henkilökunta sekä muut kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat. Jos henkilöstöltä olisi kysytty kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden perehdytyksestä, olisi tulos voinut olla toisenlainen.

Asiakkaiden haastatteluissa korostui selkeä toive, että työtoimintapaikassa vallitsisi avoimuus kuntouttavan työtoiminnan suhteen. Kukkonen korostaa väitöskirjassaan, että vajaakuntoisen asiakkaan tulo työyhteisöön voi olla erikoistapaus ja yllättäväkin tilanne, joka voi vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja suhtautumiseen. Lähtökohtaisesti kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan tulo työyhteisöön on erilainen tilanne kuin jonkin muun työntekijän tulo työyhteisöön. Voidaan ajatella, että työyhteisön on suhtauduttava varovaisesti kuntoutujaan. Toisaalta vajaakuntoisen työntekijän myönteiset vaikutukset työyhteisöön voivat olla muiden työntekijöiden asenteiden ja suhtautumisen myönteinen muutos esimerkiksi työasioita ja vaikeuksia kohtaan. (Kukkonen 2009: 111.) Tosi-asia kuitenkin on, että asiakkailla on varmasti paremmat lähtökohdat kuntouttavassa työtoiminnassa kun henkilöstöä on avoimesti ja hyvin perehdytetty kuntouttavaan työtoimintaan. Näin henkilöstö osaa myös ottaa asiakkaan vastaan työtoimintayksikössä. Nykyaajan työelämä on kuitenkin todella vaativaa ja nopeatempoista, jossa muutokset ovat arkipäivää. Työyksikön tulee olla siinä tilanteessa, että henkilöstöllä on aikaa kunnolliseen perehdytykseen ja myös motivaatiota tukea ja ohjata kuntouttavan työtoiminnan asiakasta työtoiminnassa. Esimiehellä onkin suuri vastuu, että hänellä on ajankohmainen tieto henkilöstön resursseista ja hyvinvoinnista, jotta kuntouttavan työtoiminnan asiakas ei aiheuta lisää kuormittavuutta työyksikölle. Se ei ole asiakkaan eikä työtoimintapaikan etu.

Kehittämisryhmässä pohdittiin kuntouttavan työtoiminnan työtehtävien haasteellisuutta. Sekä asiakas- että esimieshaastatteluissa nousi esille, että työtehtäviltä toivottiin räätälöintiä ja työtehtävien haasteellisuuden lisäämistä sen mukaan, miten asiakkaan toimintakyky kasvaa. Kuntouttavassa työtoiminnassa tulee kuitenkin muistaa, että kuntouttavalla työtoiminnalla ei saa korvata virkasuhteessa tai työsuhteessa tehtävää työtä (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001). Tämä asettaakin haasteen, miten paljon asiakkaalle voidaan vastuuta työtoimintapaikalla antaa, ettei hän ole verrattavissa työsuhteessa olevaan työntekijään. Kuitenkin, jos asiakkaan työtehtävät pysyvät koko kuntouttavan työtoiminnan ajan samana, ei hänen ole mahdollista kehittyä työtoiminnassa ja haastaa itseään. Tähän ratkaisuna voisi olla asiakkaan siirtyminen kyseiseen yksik-

köön palkkatuettuun työhön, jos palkkatukiedellytykset täyttyisivät. Näin asiakas olisi työsuhteessa kyseiseen paikkaan ja saisi työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Eri kunnissa on erilaisilla tavoilla kannettu työllistämisvastuu. Esimerkiksi Vantaalla kaupungin toimialat sitoutuvat ottamaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita vähintään viisi prosenttia suhteutettuna vakinaiseen henkilöstömäärään. Vantaalla onkin toimialoilla kuntouttavassa työtoiminnassa moninkertainen määrä asiakkaita verrattuna Espooseen. Erilaiset keinot työttömyyden hoitoon Espoossa ovat tervetulleita, mutta olisi syytä muistaa, että viime kädessä tärkeimmät keinot kuntouttavan työtoiminnan paikkojen lisäämisessä ovat tiedottaminen ja asennemuutos. Harva toimialojen esimiehistä on tietoinen kuntouttavasta työtoiminnasta, kun heihin otetaan yhteyttä kuntouttavan työtoiminnan asiakasohjaukseen liittyen. Espoon toimialojen esimiehille tulisikin järjestää keskitettyjä tiedotustilaisuuksia kuntouttavasta työtoiminnasta ja lisätä voimakkaasti kuntouttavan työtoiminnan tunnettavuutta toimialoilla.

Linkki-hankkeessa selvitettiin vuonna 2005 muun muassa yrittäjien valmiuksia ja asenteita pitkäaikaistyöttömien työllistämisessä Lahden alueella. Tuloksena oli, että asenteet, ennakkoluulot ja väärät käsitykset korottavat kynnyksiä työllistämiseen etenkin pitkäaikaistyöttömien osalta. Suurella osalla yrittäjistä oli kielteinen käsitys pitkäaikaistyöttömistä. (Konttinen 2005: 5, 51, 66.) Kyseisessä tutkimuksessa tarkasteltiin yrittäjien näkökulmaa, mutta käytännön työ kuntouttavan työtoiminnan asiakasohjauksessa on osoittanut, että negatiivisia asenteita pitkäaikaistyöttömiä ja kuntouttavaa työtoimintaa kohtaan esiintyy myös osalla Espoon toimialojen esimiehillä ja henkilöstöllä. Positiivisia kokemuksia ja myönteisiä esimerkkejä tulisikin korostaa enemmän, jotta asenteisiin saataisiin muutoksia. Yksin kunnan velvollisuuksista on työttömyyden hoito, mutta se jää pelkäksi sanahelinäksi, jos konkreettisia toimija ei tehdä.

Kehittämisryhmässä nousi esille kuntouttavassa työtoiminnassa olevan asiakkaan ohjauksen ja tuen tarpeellisuus. Pitkään työttömänä olleen asiakkaan koko arki muuttuu, kun hän lähtee kuntouttavaan työtoimintaan. Työtoimintapaikassa tulisikin tapahtua säännöllistä ohjausta asiakkaalle, ei vain huolehtia perehdytyksestä ja sen jälkeen jättää työskentelemään yksin. Kolmikantatapaaminen työtoimintapaikalla järjestetään usein vasta kuntouttavan työtoiminnan sopimuksen päättymisvaiheessa. Kaksikin kuukautta on pitkä aika ilman, ettei kukaan kysy miten asiakkaalla sujuu tai tarvitseeko hän tukea johonkin. Varsinkin kuntouttavan työtoiminnan ensimmäisinä kuukausina tulisi

olla joku jonka kanssa käydä läpi kulunutta aikaa työtoiminnassa ja reflektoida omaa toimintaa.

Yhteiskunnassamme rakentunut sektoroitunut hyvinvointipalvelujärjestelmä ei toimi pitkäaikaistyöttömien monimutkaisessa ja palvelullisesti vaativassa tilanteessa. Vaikeasti työllistyvien henkilöiden kohdalla tarvitaan verkostomaista yhteispalvelua, niin että kaikki kuntoutumiseen liittyvät tahot tekevät yhteistyötä. (Karjalainen - Lahti 2001: 22.) Tämä tarve on huomattu myös kuntouttavan työtoiminnan palvelussa. Asiakkaan kuntouttavaan työtoimintaan ohjannut sosiaaliohjaaja ei voi olla yksin asiakkaan tukena kuntoutumisessa kohti työelämää. Tarvitaan saumatonta ja toimivaa yhteistyötä eri verkoston jäsenien kesken, niin että asiakas on verkoston keskiössä aktiivinen toimija.

Työyhteisön merkitys korostui haastatteluista ja kehittämisryhmän pohdinnassa. Kuuluminen osaksi työyhteisöä nähtiin mielekkyyttä lisäävänä ja kuntouttavana tekijänä. Erityisesti asiakkaat kokivat työyhteisön olevan tärkein tekijä mielekkäässä kuntouttavan työtoiminnan paikassa. Tämä tulos on samankaltainen verrattuna luonnolliseen tukeen, joka on uusi kehitetty tukimuoto vajaakuntoisille työllistetyille. Siinä hyödynnetään työpaikalta löytyviä henkilöitä, kuten työkavereita ja esimiehiä, mikä lisää tuen saantia ja tehokkuutta sekä tekee tuesta mahdollisimman normaalia. Luonnollisen tuen avulla on pystytty lisäämään integraatiota ja tukemaan vajaakuntoisen työllistetyn työtaitoja sekä sosiaalista vuorovaikutusta. (Storey 2003: 79–84.)

Kuntouttava työtoiminta voi olla osalle pitkäaikaistyöttömistä ainoa yhteisöllinen toiminta, jossa he selviytyvät. Heille kuntouttavalla työtoiminnalla on toimintakykyä ylläpitävä luonne ja se kokonaisuudessaan kestää pitkään. (Karjalainen - Karjalainen 2010: 70.) Pitkäkestoisuuden myötä työtoimintapaikan työyhteisö muodostuu usein asiakkaalle tärkeäksi, kun henkilöstön oppii tuntemaan ja syntyy osallisuuden kokemus kuulumisesta työyhteisöön. Kokemus on osoittanut, että osa asiakkaista tarvitsee pitkäkestoista tai jopa pysyväluonteista työtoimintaa, mutta ainakin Espoossa pysyväluonteisia kuntouttavan työtoiminnan paikkoja on hyvin vähän. Tähän tuo mahdollisesti ratkaisun sosiaalihuoltolain uudistus. Sosiaalihuoltolakia uudistetaan ja se tulee vaiheittain voimaan vuonna 2015. Sosiaalihuoltolakiin ollaan sisällyttämässä sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalinen kuntoutus voisi tarjota ylläpitävän kuntouttavan työtoiminnan tarpeessa oleville pitkäaikaistyöttömille mahdollisuuden uudenlaiseen työelämäosallisuuteen. Henkilöille, jotka eivät pärjää työelämässä, tarjottaisiin mahdollisuus tehdä työtä sosiaalisena kuntoutuksena. Työtä ei siis tehtäisi ansiotarkoituksessa, vaan siksi että työ

on ihmiselle tärkeää, se tuo elämään mielekkyyttä ja voi auttaa sosiaalisen ja terveydellisen toimintakyvyn ylläpidossa (HE 164/2014).

Kuntoutuksen paradigman muutos vajavuuskeskeisestä paradigmasta kohti ekologista ja valtaistavaa paradigmaa on ollut jo pitkään nähtävissä suomalaisessa kuntoutuksessa (Järvikoski - Härkäpää 2011: 52). Kuitenkin kuntouttavaan työtoimintaan liittyvässä kirjallisuudessa ja muissa lähteissä on yleisesti käytetty kuntoutuksen vajavuusparadigman ilmaisemaa tekstityyliä. Kuntouttavasta työtoiminnasta on esimerkiksi käytetty yleisesti käsitettä kuntouttaminen, jossa kuntoutuja asetetaan väistämättä kuntouttavaa työtoimintaa vastaanottavaan asemaan. Kuntouttavasta työtoiminnasta puhuttaessa pitäisi kuitenkin omaksua ajatus, että asiakas, joka työtoimintaan osallistuu, on asiantuntija. Hän on omien tarpeidensa, asioidensa ja arkensa asiantuntija (Sipari - Mäkinen 2012: 6). Kuntouttava työtoiminta tulisi nähdä palveluna, jossa kuntoutujien olisi mahdollista vahvistaa toimintakykyään ja saada tukea kuntoutumisprosessiinsa.

Kehittämistyön prosessin ja menetelmällisten ratkaisujen pohdintaa

Kehittämistyön menetelmällisten ratkaisujen valintoihin ovat ohjanneet kehittämistehtävät. Kehittämistehtävien perusteella valittiin toimintatutkimuksellinen lähestymistapa, sillä toimintatutkimus mahdollisti tutkijan olla kehittämisprosessissa aktiivinen toimija sekä ottaa käytännöissä toimivat ihmiset aktiivisiksi osallistujiksi kehittämiseen mukaan (Eskola - Suoranta 2000: 127). Kehittämistyöllä pyrittiin tuottamaan uutta tietoa arkityön haasteeseen eli kehittämistyö suuntautui vahvasti käytäntöön, mikä tuki toimintatutkimuksen valikoitumista. Toimintatutkimuksen nähtiin myös soveltuvan hyvin kehittämistyön tavoitteen ja tarkoituksen toteuttamiseen.

Esimiesten valinta haastatteluihin sujui ongelmitta, sillä kaikki kolme esimiestä, joihin otettiin yhteyttä, suostuivat haastatteluun. Haastateltavien asiakkaiden löytämisessä kohdattiin haasteita haastateltaville asetettujen kriteereiden vuoksi. Haastateltavien oli täytynyt olla kuntouttavassa työtoiminnassa haastatteluhetkellä vähintään kolme kuukautta, jotta heille oli muodostunut realistinen mielipide kuntouttavasta työtoiminnasta. Lisäksi pyrittiin valitsemaan asiakkaat, joiden vastuuvirkailijana haastattelijalla ei toimisi haastatteluhetkellä. Neljään asiakkaaseen otettiin yhteyttä, joista kaksi suostui haastatteluun ja kaksi kieltäytyi. Haluttiin saada vielä kolmas haastateltava, joten lopulta yksi haastateltavista oli haastattelijan ”oma asiakas”, joka suostui haastatteluun. Tämä on voinut vaikuttaa siihen, miten totuudenmukaisesti kyseinen haastateltava on ajatuksen-

sa ilmaissut. Hän on voinut kokea, että ei pysty kertomaan rehellisesti mielipiteitään, koska haastateltava oli hänelle tuttu henkilö.

Teemahaastattelurunkoja laadittaessa joutui miettimään, millä tavalla ja missä järjestyksessä kysymykset tuli esittää. Teemahaastatteluissa tuli myös etukäteen miettiä täydentäviä kysymyksiä sekä apukysymyksiä. Haastattelutilanteissa ilmapiiri oli avoin ja välitön ja erityisen tärkeää oli, että haastattelut toteutettiin rauhallisessa ympäristössä. Haastateltavat toivat esille hyvin henkilökohtaisia asioita, minkä vuoksi mahdollisia muita kuulijoita ei saanut olla ympärillä. Sisällönanalyysia tehtäessä huomattiin, että teemahaastattelujen kysymyksiä olisi pitänyt vielä enemmän tarkentaa ja tarttua joihinkin asioihin, mitä haastateltavat toivat esille.

Kehittämisyhmään haluttiin kutsua mukaan kaikki ne henkilöt, joiden työnkuvaan kuului olennaisena osana kuntouttavan työtoiminnan asiakasohjaus. Kaikki neljä kutsuttua sosiaaliohjaajaa osallistuivat mukaan kehittämisyhmän tapaamisiin. Kehittämisyhmä kokoontui Espoon työvoiman palvelukeskuksessa ja tilaksi oli varattu kokoustila. Ensimmäisessä kehittämisyhmän tapaamisessa kehittämisyhmän jäsenet tuottivat postit-lapuille tietoa kysymykseen: mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka tukevat asiakkaan toimintakykyä kuntouttavan työtoiminnan paikassa. Tähän oli varattu paljon aikaa, mikä osoittautui hyväksi, sillä kehittämisyhmän jäseniltä kului aikaa orientoitua aiheeseen. Kehittämisyhmälle oli etukäteen lähetetty luettavaksi tutkimussuunnitelma, jotta he pystyivät hahmottamaan kokonais kuvan kehittämistyön eri vaiheista. Tämä osoittautui hyväksi ratkaisuksi.

Kehittämisyhmässä kehittäjän roolina oli ohjata prosessia etukäteen tehdyn suunnitelman mukaisesti sekä mahdollistaa keskustele van ja luottamuksellisen ilmapiirin toteutumisen kehittämisyhmän työskentelyssä. Etukäteen tehty suunnitelma ohjasi hyvin kehittämisyhmän työskentelyä ja toimi hyvänä apuvälineenä kehittäjälle. Jonkin verran kehittäjä joutui rajaamaan keskustelua, että pysyttiin aiheessa. Kehittämisyhmä tuotti runsaasti eri tekijöitä, jotka vietiin taululle. Sitten asiakkaiden ja esimiesten analysoiduista haastatteluista nostettiin taululle lisää tekijöitä. Tekijöitä yhdisteltiin ja ryhmiteltiin niin, että samankaltaiset tekijät luokiteltiin yhteen ja näille luokille annettiin otsikoita. Tämä oli onnistunut tapa, sillä näin ydintekijöissä oli edustettuna sekä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden, toimialojen esimiesten ja kuntouttavan työtoiminnan asiakasohjausta tekevien työntekijöiden ääni.

Ennen toista kehittämisryhmän tapaamista, kehittäjä muokkasi ydintekijöistä yhden sivun kuvauksen ja lähetti sen kehittämisryhmän jäsenille. Tällä pyrittiin siihen, että kehittämisryhmän jäsenet saivat etukäteen tutustua kuvaukseen ajan kanssa ja arvioida sitä. Toisessa kehittämisryhmän tapaamisessa reflektointiin tuotettu kuvaus. Tässä kehittäjä joutui olemaan suuremmassa roolissa kuin ensimmäisessä kehittäjäryhmän tapaamisessa. Toiselle tapaamiselle oli myös tehty etukäteen suunnitelma ja se tuki hyvin kehittäjän toimintaa. Lisäksi se auttoi osallistamaan kehittäjäryhmän jäsenet keskusteluun ja reflektointiin. Kokonaisuudessaan kehittämisryhmän jäsenet osallistuivat aktiivisesti yhteiskehittelyyn. Pyrittiin siihen, että jokainen kehittämisryhmän jäsen sai äänensä kuuluviin ja kehittämisryhmässä vallitsi keskusteleva ja luottamuksellinen ilmapiiri. Osaltaan siihen varmasti vaikutti se, että kehittämisryhmän jäsenet olivat toisilleen ennestään tuttuja.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä kehittäjä on saanut olla aktiivisessa roolissa niin tutkijana kuin kehittäjänä. Kehittämistyön prosessia on voitu viedä eteenpäin omatoimisesti. Haasteena oli tasapainottelu työntekijäroolin ja kehittäjäroolin välillä, mutta kehittämistyössä on saatu säilytettyä objektiivinen työote, ilman ennakko-oletuksia. Kehittäjä on kehittämisprosessin aikana saanut lisättyä omaa ymmärrystään asiakkaiden ja esimiesten kokemuksista sekä on voinut laajentaa osaamistaan kuntouttavasta työtoiminnasta.

Kehittämistyön eettiset kysymykset ja luotettavuus

Tutkimuksellinen kehittämistyö on pyritty toteuttamaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Koko kehittämisprosessin ajan on huomioitu eettisyys rehellisyyttä ja yleistä huolellisuutta noudattaen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6.) Tutkimuksen eettiset ratkaisut ja uskottavuus ovat toisistaan riippuvaisia (Tuomi - Sarajärvi 2002: 129).

Ennen kehittämistyön käynnistymistä hankittiin asianmukaiset tutkimusluvut Espoon kaupungin sivistystoimelta sekä sosiaali- ja terveystoimelta. Lisäksi kehittämistyöstä tehtiin sopimus Espoon kaupungin, Metropolia ammattikorkeakoulun ja opiskelijan välillä. Asiakas- ja esimieshaastatteluja varten laadittiin tutkimushenkilötiedote (liite 1) ja (liite 2) sekä kehittämisryhmään osallistujia varten tiedote kehittämisryhmän jäsenelle (liite 3). Kaikki haastatteluihin ja kehittämisryhmään osallistuneet allekirjoittivat suostumuksen kehittämistyöhön osallistumiseen (liite 4).

Eettisesti hyvin toteutetussa tutkimuksessa tutkijan on pidettävä lupauksensa tutkimukseen osallistuville (Vilkkä 2006: 113). Tässä raportissa onkin kirjoitettu vain sellaisia asioita, joista on sovittu tutkimukseen osallistuneiden kanssa. Haastatteluihin valituille asiakkaille ja esimiehille tiedotettiin etukäteen, että haastatteluihin osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Henkilöt saivat itse päättää osallistuvatko haastatteluun ja missä tahansa vaiheessa he pystyivät siitä kieltäytymään. Kehittämisyhmään kutsuttaville työntekijöille tuotiin myös esille, että kehittämissyhmään osallistuminen on vapaaehtoista. Haastateltavia asiakkaita ja esimiehiä oli lukumääräisesti vähän, joten oli huolehdittava erityisen tarkasti, että haastateltavien anonymiteettisuoja säilyi raporttia kirjoittaessa. Haastateltavien nimiä tai muita tunnistetietoja ei esiinny missään julkaistavassa materiaalissa, eikä tietoja luovuteta ulkopuolisille. Tämä kerrottiin myös haastateltaville, jotta he pystyivät vastaamaan kysymyksiin ilman pelkoa siitä, että heidät tunnistetaan raportista. Jokaisella kehittämissyhmän jäsenellä sekä haastateltavalla oli oikeus perua osallistumisensa kehittämistyöhön missä vaiheessa tahansa ilman selityselvöllisyyttä. Kukaan ei kuitenkaan tätä oikeutta käyttänyt.

Haastattelut tallennettiin sekä puhelimen nauhoitussovellukselle että digitaalisella nauhurilla. Myös kehittämissyhmän tapaamiset tallennettiin puhelimeen. Tallennettu aineisto litteroitiin huolellisesti ja tallennettu ja litteroitu haastatteluaineisto hävitettiin asianmukaisesti raportin valmistuttua.

Tämän kehittämistyön luotettavuutta on pyritty lisäämään kuvaamalla mahdollisimman tarkasti, miten aineisto on kerätty, mitä aineistonkeräyksessä ja sen jälkeen aineiston analysoinnissa on tapahtunut. Luotettavuutta lisää myös se, että raportin teksti kuvaa käytettyjä tutkimuskäytänteitä mahdollisimman tyhjentävästi ja heijastaa kehittämistyön kohdetta totuudenmukaisesti. Lukijan on pystyttävä seuraamaan tutkijan päättelyä ja ymmärrettävä tehdyt ratkaisut. (Eskola - Suoranta 2000: 212–216.) Kehittämistyön tuloksiin on sisällytetty suoria lainauksia, sillä haluttiin lisätä lukijan ymmärrystä sekä mahdollisuutta omien tulkintojen ja johtopäätösten tekemiseen. Tässä kehittämistyössä luotettavuutta lisäksi vahvistaa yhteistoiminta, mikä on ominaista toimintatutkimuksen luonteelle. Haastatteluissa kerättyä aineistoa on voitu kehittämissyhmän kanssa yhdessä arvioida ja kehittämistyön tulokset ovat yhteistoiminnallisesti tuotettuja.

Kehittämistyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimustarpeet

Tuotettua kuvausta voivat hyödyntää kuntouttavan työtoiminnan asiakasohjausta kaupungin toimialoille tekevät henkilöt. Kuvausta voi käyttää apuna, kun etsitään uusia kuntouttavan työtoiminnan paikkoja toimialoilta. Tällä hetkellä kuntouttavan työtoiminnan asiakasohjausta Espoossa tekevät työllisyyspalveluiden sosiaaliohjaajat, mutta vuodelle 2015 on suunniteltu, että kuntouttavaan työtoimintaan ryhdyttäisiin ohjaamaan asiakkaita myös aikuissosiaalityön sosiaalitoimistoista. Tällä pyritään kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärien kasvattamiseen kaupungin toimialoille sekä tarjoamaan asiakkaille mahdollisimman nopea reitti kuntouttavaan työtoimintaan ilman työvoiman palvelukeskuksen asiakkuutta. Aikuissosiaalityössä työskenteleville työntekijöille kuntouttava työtoiminta on melko tuntematon palvelu, joten tuotettu kuvaus on myös heille hyvä työtä ohjaava väline.

Kuvausta voivat hyödyntää myös toimialojen yksiköt, jotka ottavat asiakkaita kuntouttavaan työtoimintaan. Toimialojen esimiehet voivat selvittää, kuvausta reflektoiden, toteutuuko heidän yksikössään kuvauksessa esitetyt ydintekijät ja näin omalta osaltaan tukea asiakkaan onnistunutta kuntouttavan työtoiminnan prosessia. Kuvaus onkin toimintatutkimuksen strategian mukaisesti heti hyödynnettävissä käytännön työhön ja se ohjaa toimintatutkimuksen seuraavaan sykliin, missä työkäytäntöä voidaan edelleen kehittää.

Asiakkaiden näkökulmasta katsottuna kehittämistyössä tuotettu kuvaus hyödyttää heitä välillisesti. Asiakkaille on kehittämistyön myötä toivottavasti tulevaisuudessa tarjolla heidän kuntoutumistaan paremmin tukevia paikkoja, joissa toimintakykyä tukevat ydintekijät ovat olemassa.

Jatkotutkimustarpeena voitaisiin selvittää, onko kuvausta hyödynnetty kuntouttavan työtoiminnan työtoimintapaikoissa ja millä tavalla sitä on hyödynnetty. Lisäksi olisi hyödyllistä selvittää, onko kuvaus koettu hyödylliseksi kuntouttavan työtoiminnan asiakasohjausta tekevien toimesta.

Lähteet

Ala-Kauhaluoma, Mika - Keskitalo, Elsa - Lindqvist, Tuija - Parpo, Antti 2004. Työttömi-
en aktivointi. Kuntouttava työtoiminta -lain sisältö ja vaikuttavuus. Tutkimuksia 141.
Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.

Anttila, Pirkko 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. 2. painos. Hamina:
Akatiimi Oy.

Arnkil, Robert - Karjalainen, Vappu - Saikku, Peppi - Spangar, Timo - Pitkänen, Sari
2008. Kohti työelämälähtöisiä integroivia palveluja. Työvoimatoimistojen ja työvoiman
palvelukeskusten arviointitutkimus. Työ - ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittä-
jyys. 18/2008. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Barbier, Jean-Claude 2005. Citizenship and the activation of social protection: A com-
parative approach. In Goul Andersen, Jorgen - Guillemard, Anne-Marie, Jenson, Per,
Pfau-Effinger, Birgit (Eds.) The new face of welfare. Social policy, marginalization and
citizenship. COST A13 Book Series. Bristol: Policy Press. 113–134.

Eskola, Jari - Suoranta, Juha 2001. 5. painos. Johdatus laadulliseen tutkimukseen.
Tampere: Vastapaino.

Espoon työvoiman palvelukeskus 2014. Espoo. Verkkodokumentti.
<[http://www.espoo.fi/fiFI/Tyo_ja_yrittaminen/Tyollistamispalvelut_tyonhakijalle/Tyovoim
an_palvelukeskus](http://www.espoo.fi/fiFI/Tyo_ja_yrittaminen/Tyollistamispalvelut_tyonhakijalle/Tyovoim
an_palvelukeskus)> Luettu 28.10.2014.

Hallitusohjelma 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Valtioneuvoston
kanslia. Verkkodokumentti. <[http://valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/aiemmat-
hallitukset/katainen/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf](http://valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/aiemmat-
hallitukset/katainen/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf)> Luettu 1.11.2014.

Hallitusohjelma 2014. Pääministeri Alexander Stubbin hallituksen ohjelma. Päivätty
24.6.2014. Verkkodokumentti.
<<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf-stubb/fi.pdf>> Luettu 5.11.2014.

Hakkarainen, Pentti 2008. Esipuhe. Teoksessa Karjalainen, Vappu - Saikku, Peppi -
Pasuri, Auvo - Seppälä, Anja (toim.): Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa?
Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Raportteja 20/2008. Helsinki: Sosiaali-
ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.

Harkko, Jaakko - Henriksson, Mikko 2013. Sosiaalinen osana kuntoutusta puhuttaa
Euroopassa. Kuntoutus-lehti. Pääkirjoitus. 13 (3). 3-4.

HE 164/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle sosiaalihuoltolaiksi ja eräiksi siihen liitty-
viksi laiksi.

HE 183/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työllistymistä edistävästä monialai-
sesta yhteispalvelusta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Heimonen, Sirkkaliisa 2009. Ikääntymisen haasteet toimintakyvylle. Teoksessa Pohjo-
lainen, Pertti - Heimonen Sirkkaliisa (toim.): Toimintakyvyn laaja-alainen arviointi ja
tukeminen. Oraita 1/2009.

Helka, Hytti 2003: Työmarkkinatuki ja rakennetyöttömyyden purkutalkoot. Toimeentulo-
turvan näkökulma. Yhteiskuntapolitiikka 68 (2003): 4. 353–368. Verkkodokumentti.

<<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101686/034hytti.pdf?sequence=1>> Luettu 16.11.2014.

Hirsjärvi, Sirkka - Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hämäläinen, Ulla - Tuomala, Juha 2013. Faktaa nuoristyyttömyydestä. Vatt Policy Brief 2-2013. Taloustieteellisiä näkökulmia ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja talouspolitiikan päätöksiin. Verkkodokumentti.
<http://www.vatt.fi/file/policybrief/vatt_policybrief_22013.pdf> Luettu 25.11.2014.

Ilmonen, Kari - Kerminen, Päivi - Lindberg, Erja 2011. Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:4. Verkkodokumentti.
<http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=3320152&name=DLFE-15421.pdf> Luettu 31.10.2014.

Järvikoski, Aila - Härkäpää, Kristiina 2011. Kuntoutuksen perusteet. 5. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Järvikoski, Aila - Vilkkumaa, Ilpo 1995. Vajaakuntoisuus ja työllistymisongelmat. Teoksessa Järvikoski, Aila - Vilkkumaa, Ilpo (toim.): Kuntoutus hyvinvointivaltiossa. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Karjalainen, Jarno - Karjalainen, Vappu 2010. Kuntouttava työtoiminta - aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa. Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Raportti 38/2010. Helsinki: Terveystien ja hyvinvoinnin laitos.

Karjalainen, Vappu 2011. Työttömien ammatillisen kuntoutuksen kysymys. Teoksessa Järvikoski, Aila - Lindh, Jari - Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. 89-101.

Karjalainen, Vappu 2012. Yksilöllistymiskehitys muuttaa kuntoutusta - mutta miten? Teoksessa Karjalainen, Vappu - Vilkkumaa, Ilpo (toim.): Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. 7. lisäpainos. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES. 10-25.

Karjalainen, Vappu - Karjalainen, Jarno 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioida toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. Raportti 46/2011. Helsinki: Terveystien ja hyvinvoinnin laitos.

Karjalainen, Vappu - Lahti, Tuukka 2001. Kokeilusta käytännöksi. Miten edistää pitkäaikaistyöttömien aktiivikäytäntöjen yleistymistä? Raportteja 264/2001. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.

Keskitalo, Elsa 2008. Balancing social citizenship and new paternalism. Finnish activation policy ja street-level practice in a comparative perspective. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Kotiranta, Tuija 2008. Aktivoinnin paradoksit. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Verkkodokumentti.
<<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18004/9789513932503.pdf?sequence=1>> Luettu 2.12.2014.

Konttinen, Riikka 2005. Pitkät portaat, korkeat kynnykset. Lahtelaisen työllistämistoiminnan nykytila ja tulevaisuudennäkymät. Linkki- hanke. Helsingin yliopisto. Verkkodokumentti. <<http://www.palmenia.helsinki.fi/linkki/konttinen.pdf>> Luettu 29.12.2014.

Kukkonen, Tuula 2005. Vastuun jako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001. Sosiaali- ja terveysministeriö oppaita 2001:8. Työministeriö julkaisuja 289. Helsinki: Edita.

Kuula, Arja 2001. Toimintatutkimus. Kenttätöytä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.

Kähäri-Wiik, Kaija – Niemi, Aira – Rantanen, Anneli 2006. Kuntoutuksella toimintakykyä. Helsinki: WSOY.

Lahti, Jari - Pienimäki, Anneli 2012. Päihdekuntoutus rakentuu sosiaaliselle perustalle. Teoksessa Karjalainen, Vappu - Vilkkumaa, Ilpo (toim.): Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES. 136-151.

Lainsäädäntöhankehaku 2014. Työvoiman palvelukeskuksiin liittyvä lainsäädäntöhanke. Työ- ja elinkeinoministeriö. Verkkodokumentti. <<http://www.tem.fi/ajankohtaista/vireilla/lainsaadantohankkeet/lainsaadantohankehaku?offset=2&xmid=4734>> Luettu 31.10.2014.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012. Annettu Helsingissä 28.12.2012.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001. Annettu Helsingissä 2.3.2001.

Lintunen, Petri 2014. Työttömyys kuukausittain. Espoon kaupunki. Tilastot ja tutkimukset. Verkkodokumentti. <[http://www.espoo.fi/fi-fi/Espoon_kaupunki/Tietoa_Espoosta/Tilastot_ja_tutkimukset/Tyossakaynti_tyottomyyss_ja_elinkeinot/Tyottomyyss_kuukausittain\(549\)](http://www.espoo.fi/fi-fi/Espoon_kaupunki/Tietoa_Espoosta/Tilastot_ja_tutkimukset/Tyossakaynti_tyottomyyss_ja_elinkeinot/Tyottomyyss_kuukausittain(549))> Luettu 25.11.2014.

Linturi, Hannu 2000. Toimintatutkimus. Futurix. Verkkodokumentti. Päivitetty 26.7.2003. <http://www.futunet.org/fi/materiaalit/metodit/2_metodit/5_actix?C:D> Luettu 5.11.2014.

Mannila, Simo - Laisola-Nuotio, Annika 2003. Pitkäaikaistyöttömien kuntoutuksen vaikuttavuus. Teoksessa Aalto, Anna-Mari - Hurri, Heikki - Järvikoski, Aila - Järvisalo, Jorma - Karjalainen, Vappu - Paatero, Heidi - Pohjolainen, Timo - Rissanen, Pekka (toim.): Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. 2. painos. Raportteja 267/2002. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES. 57–72.

Nuutinen, Veera - Suoninen-Erhiö, Lea 2014. Kaikki kuntoon. Noste-lehti. Numero 3/14.

Nyman, Juha 2002. Does unemployment contribute to ill-being. Results from a panel study among adult finns, 1989/90 and 1997. Väitöskirja. Publications of the national public health institute A4/2002. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Organisaatio 2014. Espoon kaupunki. Verkkodokumentti. <http://www.espoo.fi/fi-fi/Espoon_kaupunki/Organisaatio> Luettu 26.11.2014.

Pohjolainen, Pertti 2014. Toimintakyvyn laaja-alainen arviointi - ikäinstituutin toimintakykymalli ja sen sovellukset. Teoksessa Pohjolainen, Pertti (toim.): Ajatuksia toimintakyvyn arviointiin ja tukemiseen. Oraita 1/2014.

Puusa, Anu 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa Puusa, Anu - Juuti, Pauli (toim.): Menetelmäviidakon raivaajat -perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: Hansaprint Oy. 73–87

Puusa, Anu 2011. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Puusa, Anu - Juuti, Pauli (toim.): Menetelmäviidakon raivaajat -perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: Hansaprint Oy. 114-125.

Riipinen, Toni - Järvinen, Antti - Valtakari, Mikko 2014. Arvio työmarkkinatuen rahoitusuudistuksen vaikutuksista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 28/2014. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Saikka, Peppi - Kokko, Riitta-Liisa 2012. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työliikeyskokeilussa. Kuntoutus-lehti. 12 (4). 5-16.

Silvennoinen, Piia 2007. Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät oppimisyhteiskunnan haasteena. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Verkkodokumentti.
<<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13361/9789513928490.pdf?sequence=1>> Luettu 20.11.2014.

Sipari, Salla - Mäkinen, Elisa 2012. Yhdessä rakentuva kuntoutusosaaminen. Metropolia ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Aatos-artikkelit 6. Verkkodokumentti.
<http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/AATOS/PDF/Metropolia_AATOS_6-12.pdf> Luettu 26.1.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2002. Kuntoutusselonteko 2002. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002: 6. Helsinki: Edita Publishing.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Ikäihmisen toimintakyvyn arviointi osana palvelutarpeen arviointia sosiaalihuollossa. Sosiaali- ja terveysministeriön Perhe- ja sosiaalijaoston julkaisema tiedote. Kuntainfo 5/2006. Verkkodokumentti.
<<http://www.thl.fi/documents/470564/817072/ik%C3%A4ihmisten%2Btoimintakyvyn%2Barviointi%2Bstm.pdf/c83229a7-1869-4378-bbf9-3814970a220b>> Luettu 19.1.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Kuntouttavan työtoiminnan velvoittavuus 1.1.2010 alkaen. Kuntainfo 14/2009. Verkkodokumentti.
<<http://www.stm.fi/tiedotteet/kuntainfot/kuntainfo/-/view/1480293>> Luettu 1.12.2014.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012-2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012: 1. Tampere: Juvenes Print - Tampereen Yliopistopaino Oy.

Stakes sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 2004. ICF. Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. World Health Organisation. Stakes: Ohjeita ja luokituksia 2004:4.

Storey, Keith 2003. A review of research on natural support intervention in the workplace for people with disabilities. *International Journal of Rehabilitation Research* 26 (2). 79–84.

Sulander, Tommi 2014. Fyysinen toimintakyky ja päivittäisistä toiminnoista selviytyminen. Teoksessa Pohjolainen, Pertti (toim.): *Ajatuksia toimintakyvyn arviointiin ja tukemiseen*. Oraita 1/2014.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Toimintakyky. ICF-luokitus. Verkkodokumentti. <<http://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/icf-luokitus>> Luettu 23.1.2015.

Tilastokeskus n.d. Käsitteet ja määritelmät. Pitkäaikaistyötön. Verkkodokumentti. <<http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/pitkaaikaistyot.html>> Luettu 16.11.2014.

Toikko, Timo – Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Tuomi, Jouni - Sarajärvi, Anneli. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Verkkodokumentti. <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf> Luettu 31.12.2014.

Työvoiman palvelukeskus. 2010. Toimintaa koskevat valtakunnalliset linjaukset. Työ- ja elinkeinoministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriö. Kela. Suomen kuntaliitto. Maaliskuu 2010.

Valtonen, Anu 2011. Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodina. Teoksessa Puusa, Anu - Juuti, Pauli (toim.): *Menetelmäviidakon raivaajat -perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Vantaa: Hansaprint Oy. 88–101.

Vastamäki, Jaana 2009. Koherenssin tunne ja työttömyys. Väitöskirjatutkimuksen keskeisiä tuloksia. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. University of Kuopio. Verkkodokumentti. <https://www.uef.fi/documents/1462980/1462987/Koonti_FI_Vastam%C3%A4ki_Jaana_Dissertation.pdf/8b164daa-7963-4b0e-826a-141aac8fd3f2> Luettu 25.11.2014.

Verho, Jouko 2005. Työttömyyden kesto ja pitkäaikaistyöttömyys. Teoksessa Hämäläinen, Kari - Taimio, Heikki - Uusitalo, Roope (toim.): *Työttömyys - taloustieteellisiä puheenvuoroja*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilkkä, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkkumaa, Ilpo 2012. Kolme tapaa nähdä sosiaalinen kuntoutuksessa. Teoksessa Karjalainen, Vappu - Vilkkumaa, Ilpo (toim.): *Kuntoutus kanssamme, ihmisen toimijuuden tukeminen*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES. 26-38.

Vuori, Jukka 1999. Työvoiman rakenne muuttuu. Teoksessa Pietiläinen, Rauni (toim.) *Työ vuonna 2005 - näkymiä suomalaiseen työelämään*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vuori, Jukka - Silvonen, Jussi 1999. Työttömyys ja syrjäytymisen ehkäiseminen. Teoksessa Pietiläinen, Rauni (toim.) Työ vuonna 2005 - näkymiä suomalaiseen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tutkimushenkilötiedote

Hei,

olet tällä hetkellä kuntouttavassa työtoiminnassa Espoon kaupungilla. Pyytäisin sinua osallistumaan haastatteluun, jonka aiheena on *mielekäs työtoiminta kuntouttavassa työtoiminnassa olevan näkökulmasta*. Eli kartoittaisin sinun kokemuksiasi mm. kuntouttavaan työtoimintaan ohjautumisesta, perehdytyksestä, työtehtävistä jne.

Haastattelun arvioitu kesto on noin 30 min. Haastattelun toteuttaisin työtoimintapaikallasi ja se sisältyisi kuntouttavan työtoiminnan päivään. Pyydän vielä erikseen luvan työtoimintapaikkasi vastuuhenkilöltä, että voit osallistua haastatteluun työajalla.

Haastattelu tulee olemaan osa kehittämistyötäni, jonka aiheena on kuvata kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvan työtoimintapaikan ydintekijät asiakkaiden toimintakyvyn tukemiseksi. Kehittämistyöni on osa Metropolia Ammattikorkeakoulun kuntoutuksen ylemmän AMK-tutkinnon opintoja.

Kehittämistyön tutkimussuunnitelman ovat hyväksyneet yliopettajat Elisa Mäkinen ja Pekka Paalasmaa. Espoon kaupungin sivistystoimi sekä sosiaali- ja terveystoimi on myöntänyt kehittämistyölle tutkimusluvan 4.4.2014 ja 7.4.2014.

Haastatteluun osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja sinulla on oikeus keskeyttää osallistumisesi milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Haastattelu on tarkoitettu nauhoitettua ja nauhoitettu materiaali tallennetaan analyysin tekemistä varten. Kaikki kerättävä tieto käsitellään luottamuksellisesti eikä yksittäisen henkilöiden nimiä tuoda esille kehittämistyön kirjallisessa osuudessa. Kerätty materiaali hävitetään työn valmistuttua.

Valmis työ on saatavissa elektronisena versiona Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjaston Theseus -tietokannasta. Annan mielelläni lisätietoa haastatteluun tai kehittämistyöhön liittyen. Yhteystietoni ovat tämän tiedotteen alalaidassa.

Katja Koponen
Sosiaaliohjaaja
Espoon työvoiman palvelukeskus
Läkkisepänkuja 2 A
02650 Espoon kaupunki
puh: 050 xxxxxxx
katja.s.koponen@espoo.fi

Tutkimushenkilötiedote

Hei,

työskentelen Espoon työvoiman palvelukeskuksessa ja teen kuntouttavan työtoiminnan asiakasohjausta. Sinun yksikössäsi on aiemmin ollut tai on tällä hetkellä asiakas, joka on Espoon työvoiman palvelukeskuksen kautta teillä kuntouttavassa työtoiminnassa.

Pyytäisinkin sinua osallistumaan haastatteluun, jonka aiheena on selvittää esimiehen näkökulmasta, mitä tekijöitä pitää ottaa huomioon, kun otat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan omaan yksikköösi.

Haastattelun arvioitu kesto on noin 30 min. Haastattelun toteuttaisin sinun työpaikallasi.

Haastattelu tulee olemaan osa kehittämistyötäni, jonka aiheena on kuvata kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvan työtoimintapaikan ydintekijät asiakkaiden toimintakyvyn edistämiseksi. Kehittämistyöni on osa Metropolia Ammattikorkeakoulun kuntoutuksen ylemmän AMK-tutkinnon opintoja.

Kehittämistyön tutkimussuunnitelman ovat hyväksyneet yliopettajat Elisa Mäkinen ja Pekka Paalasmaa. Espoon kaupungin sivistystoimi sekä sosiaali- ja terveystoimi on myöntänyt kehittämistyölle tutkimusluvan 4.4.2014 ja 7.4.2014.

Haastatteluun osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja sinulla on oikeus keskeyttää osallistumisesi milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Haastattelu on tarkoitus nauhoittaa ja nauhoitettu materiaali tallennetaan analyysin tekemistä varten. Kaikki kerättävä tieto käsitellään luottamuksellisesti eikä yksittäisen henkilöiden nimiä tuoda esille kehittämistyön kirjallisessa osuudessa. Kerätty materiaali hävitetään työn valmistuttua.

Valmis työ on saatavissa elektronisena versiona Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjaston Theseus -tietokannasta. Annan mielelläni lisätietoa haastatteluun tai kehittämistyöhön liittyen. Yhteystietoni ovat tämän tiedotteen alalaidassa.

Katja Koponen
Sosiaaliohjaaja
Espoon työvoiman palvelukeskus
Läkkisepänkuja 2 A
02650 Espoon kaupunki
puh: 050 xxxxxxx
katja.s.koponen@espoo.fi

Tiedote kehittämisryhmän jäsenelle

Hei ja tervetuloa mukaan kehittämään kuntouttavaa työtoimintaa Espoon työvoiman palvelukeskukseen. Asiantuntijuutesi ja mielipiteesi ovat tärkeitä tämän kehittämiss-hankkeen onnistumiselle. Tutkimuksellisen kehittämistyöni (opinnäytetyön) tarkoitukse-na on kuvata ne ydintekijät, mitkä kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvassa työtoimin-tapaikassa on asiakkaiden toimintakyvyn edistämiseksi.

Kehittämistyön toteuttamiseksi kokoon kehittämisryhmän ja pyydän sinua osallistu-maan tähän kehittämisryhmään. Kehittämisryhmä kokoontuu kaksi kertaa Espoon Työ-voiman palvelukeskuksessa ja tapaamiskerroille on varattu aikaa 1,5h.

Ensimmäisellä tapaamiskerralla on tarkoitus keräämäni aineiston pohjalta tuottaa ku-vaus niistä ydintekijöistä, mitkä kuntouttavaan työtoimintaan soveltuvassa työtoiminta-paikassa on.

Toisella tapaamiskerralla on tarkoitus reflektoida tuotettu kuvaus.

Kehittämistyö on osa Metropolia Ammattikorkeakoulun kuntoutuksen ylemmän AMK-tutkinnon opintoja. Kehittämistyön tutkimussuunnitelman ovat hyväksyneet yliopettajat Elisa Mäkinen ja Pekka Paalasmaa. Espoon kaupungin sivistystoimi sekä sosiaali- ja terveystoimi on myöntänyt kehittämistyölle tutkimusluvan 4.4.2014 ja 7.4.2014.

Kehittämistyöhön osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja jokaisella osallistujalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Kehittämis-työn tuloksena tuotetut kirjalliset ja nauhoitetut materiaalit tallennetaan analyysin teke-mistä varten. Kaikki kerättävä tieto käsitellään luottamuksellisesti eikä yksittäisen hen-kilöiden nimiä tuoda esille kehittämistyön kirjallisessa osuudessa. Kerätty materiaali hävitetään työn valmistuttua.

Valmis työ on saatavissa elektronisena versiona Metropolia Ammattikorkeakoulun kir-jaston Theseus -tietokannasta. Annan mielelläni lisätietoa kehittämistyöstä. Yhteystie-toni ovat tämän tiedotteen alalaidassa.

Katja Koponen
Sosiaaliohjaaja
Espoon työvoiman palvelukeskus
Läkkisepänkuja 2 A
02650 Espoon kaupunki
puh: 050 xxxxxxx
katja.s.koponen@espoo.fi

Suostumus kehittämistyöhön osallistumiseen

Olen saanut, lukenut ja ymmärtänyt Katja Koposen kehittämistyötä koskevan tutkimus-henkilötiedotteen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen kehittämistyön tarkoi-tuksesta, tietojen keräämisestä ja säilytyksestä, ja minulla on ollut mahdollisuus saada lisätietoja suullisesti.

Ymmärrän, että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista ja voin perustelematta keskeyttää osallistumiseni tutkimukseen milloin tahansa. Keskeytyksen ilmoitan kehit-tämistyön tekijälle Katja Koposelle joko suullisesti tai kirjallisesti. Kehittämistyön tekijän yhteystiedot löytyvät tämän suostumuslomakkeen alalaidasta.

Suostun osallistumaan tutkimukseen vapaaehtoisesti.

Paikka ja aika

Suostumuksen antajan allekirjoitus

Paikka ja aika

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus

Katja Koponen
Sosiaaliohjaaja
Espoon työvoiman palvelukeskus
Läkkisepänkuja 2 A
02650 Espoon kaupunki
puh: 050 xxxxxxx
katja.s.koponen@espoo.fi

Suostumus allekirjoitetaan kahtena kappaleena, yksi suostumuksen antajalle ja yksi suostumuksen vastaanottajalle.

Teemahaastattelun runko kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle

Orientoituminen haastatteluun

- kuntouttavan työtoiminnan kesto nykyisessä paikassa
- onko ollut muissa paikoissa kuntouttavassa työtoiminnassa ennen nykyistä paikkaa
- monena päivänä viikossa on kuntouttavassa työtoiminnassa
- ajatukset sanaparista *mielekäs työtoiminta*

Ohjautuminen kuntouttavan työtoiminnan paikkaan

- miten ohjautunut nykyiseen paikkaan
- miten saanut vaikuttaa työtoimintapaikan valintaan
→ tarjottiinko vaihtoehtoja

Perehdytys

- miten perehdytetty
- onko se ollut riittävää
- mitä lisää siihen olisi kaivattu
- onko ollut jotain turhaa perehdytyksessä

Työtehtävät

- millaisia työtehtäviä on tehnyt
- työtehtävien haasteellisuus, tärkeys
- vaikuttaminen työtehtävien sisältöön

Sopeutuminen työyhteisöön

- miten työyhteisö on ottanut vastaan
- osallistuminen työyhteisön toimintaan

- tasavertaisuus muun työyhteisön kanssa

Kuntouttavan työtoiminnan sisältö

- kokemus kuntouttavan työtoiminnan sopimuksen kestosta
 - ➔ miten sitä pitäisi muuttaa
- kuntouttavan työtoiminnan päivien pituus ja määrä
 - ➔ miten sitä pitäisi muuttaa

Kuntouttava työtoiminta ja toimintakyky

- Kuntouttavan työtoiminnan vaikutus toimintakykyyn
 - ➔ jos positiivista vaikutusta, niin mitä ovat niitä ydintekijöitä, jotka ovat tukeneet toimintakykyä
 - ➔ jos negatiivista, niin mitkä ovat niitä ydintekijöitä, jotka ovat olleet esteenä

Työtoiminnan mielekkyys

- Olisiko työvoiman palvelukeskuksen sosiaaliohjaaja voinut edistää paremmin mielekkään työtoiminnan kokemusta?
- Työtoiminnan mielekkyyttä ajatellen mihin järjestykseen asettaisit seuraavat tekijät: työtoimintapaikkavalinta, perehdytys, työtehtävät, työyhteisö
- Mitä muuta haluaisit sanoa?

Teemahaastattelun runko toimialan esimiehelle

Orientoituminen haastatteluun

- kuntouttavassa työtoiminnassa olevien / olleiden asiakkaiden määrä

Asiakkaan lähettävän tahon yhteydenotto

- Kun sosiaaliohjaaja ottaa yhteyttä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaasta, min-kälaista tietoa heti alkuun tarvitaan
 - ➔ asiakkaan taustoista, työhistoriasta
 - ➔ kuntouttavan työtoiminnan sisällöstä
 - ➔ kustannuksista

Ohjausresurssit ja perehdytys

- ohjauksen / perehdytyksen järjestäminen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle
 - ➔ mitä tekijöitä pitää ottaa huomioon
 - ➔ miten löytyy perehdyttäjä työyhteisöstä
- työyhteisön suhtautuminen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaisiin
- Mitä muita asioita pitää ottaa huomioon asiakkaan ohjauksessa / perehdyttämisessä, mitä ei ole vielä tullut esille?

Työtehtävät

- asiakkaille osoitettavat työtehtävät
 - ➔ mitä tekijöitä pitää ottaa huomioon
 - ➔ miten työtehtäviä löytyy yksiköstänne
- Toivoisitko asiakkaan lähettävältä taholta apua / tukea asiakkaalle sopivien työtehtävien löytämisessä?

- Mitä muita asioita pitää ottaa huomioon työtehtävien suhteen, mitä ei ole vielä tullut esille?

Käytännön järjestelyt

- käytännön järjestelyt kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle
 - ➔ mitä tekijöitä pitää ottaa huomioon
 - ➔ tuen tarve käytännön järjestelyihin (millaista, keneltä)

Muuta

- Mitä muita asioita, edellä mainittujen lisäksi, sinun tulee huomioida, kun mietit ottavasi kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan omaan yksikköösi?
- Mitä muuta vielä kaipaisit asiakkaan lähettävältä taholta?
- Millaisia ovat ne ydintekijät, mitkä omassa yksikössäsi tukevat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan toimintakyvyn edistymistä?
- Mitä muuta haluaisit sanoa?

Esimerkki aineiston analyysistä

Ote ensimmäisen kehittämistehtävän sisällönanalyysistä: Selvittää, mitä on mielekäs työtoiminta asiakkaan näkökulmasta.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Esimiehen olisi pitänyt heti alussa aamupalaverissa kertoa muille työntekijöille, millä sopimuksella olemme täällä ja mitä korvausta saamme.	Esimies tiedottaisi paremmin henkilökunnalle kuntouttavasta työtoiminnasta
(Työtehtävät) ovat olleet sopivan haasteellisia ja niistä on pystynyt suoriutumaan vaikka ahdistaisi ja olisi paha olla.	Työtehtävät ovat haasteellisia
Koen, että olen selvinnyt näistä työtehtävistä hyvin, eivätkä ne ole liian vaikeita. On tullut hyvä mieli, kun on pärjännyt.	Työtehtävistä pystyy suoriutumaan
Työskentelyni on moninaista.	Työskentely on monipuolista ja saa vastuuta
Oma aktiivisuus on vaikuttanut työtehtävien monipuolisuuteen ja on mukava, että olen saanut vastuuta.	
Työpäivät ovat olleet monipuolisia.	
Koen, että tekemäni työ on tärkeää ja olen hyödyksi. Olen ylimääräinen käsipari, joka voi hoitaa tiettyjä työtehtäviä.	Tehtävä työ on tärkeää
Minulle on tosi tärkeää, että teen hyödyllistä työtä. Olen kokenut, että työni on hyödyllistä ja pystyn olemaan avuksi. Oli kiva kuulla, kun ensimmäisenä päivänä minulle sanottiin, että tulin tarpeeseen.	On avuksi ja hyödyksi työtoimintapaikalla
Jos pystyn omalla panoksellani auttamaan muita heidän työtehtävissään, tunnen oloni hyödylliseksi.	
Tämä on (mielekästä) kun tietää, että on auttavana kätenä.	
Tietää, että (asukkaat) odottivat.	Työtehtävät ja työnkuva ovat selkeitä
Minulle ennen kaikkea muistutettiin, että mikä ei kuulu minun tehtäviin ja mitkä tehtävät kuuluvat hoitajille. Minun tehtävänä on toimia seuraneitinä ja se oli hyvä, että siitä sanottiin.	
On ollut selkeä työnkuva ja tiedän mitä työtehtäviä minulle kuuluu. On mahdollista tehdä myös muita työtehtäviä työnkuvan ulkopuolelta	On mahdollisuus laajentaa työnkuvaa

Esimerkki aineiston analyysista

Ote toisen kehittämistehtävän sisällönanalyysista: Selvittää esimiesten näkökulmasta, mitä tekijöitä tulee ottaa huomioon, kun he ottavat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan omaan yksikköön.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Meillä on (perehdytykseen) oma systeemi, koska meille tulee niin paljon harjoittelijoita. Meillä on nimetty vastuuhenkilö ensimmäiset päivät, joka näyttää paikat, antaa avaimet ja opastaa työhön. Eli perehdytys menee ihan rutiinilla.	Perehdytyksestä vastaavat henkilökunta ja muut kuntoutujat
Lähtökohtaisesti ne, jotka ovat täällä pidempään olleet, ottavat uudet asiakkaat (perehdytykseen). Itse myös yritän alussa ohjeistaa ja henkilökunta myös yrittää kiireen keskellä ohjata ja neuvoa. Aika hyvin tämä toimii, että nämä pidempään olleet ottavat mukaan, neuvovat, opastavat ja näyttävät paikkoja ja tutustuttavat asukkaisiin vähitellen.	
(Asiakkaan rajoitteiden) mukaan yritämme antaa sopivia työtehtäviä.	Työtehtävissä huomioidaan asiakkaan rajoitteet
Yritämme antaa sellaisia työtehtäviä, mitkä edistävät (kuntoutumista) ja lisäämme haasteellisuutta työtehtäviin, jotta (toimintakyvyssä) tapahtuisi edistymistä.	Työtehtävät tukevat kuntoutumista
On asiakkaita, jotka eivät halua tehdä muuta kuin mitä sopimuksessa on sovittu ja on asiakkaita jotka vaativat lisää työtehtäviä. Toimimme sen mukaisesti.	Työtehtäviä räätälöidään asiakkaiden toiveiden mukaisesti
Toivomme, että löytyisi myös asiakkaista itsestään lähtöisin olevaa toimintaa esim. viriketuokion ohjaamista täällä. Heillä on aika vapaat kädet toteuttaa itse sitä mitä haluaa.	Asiakkaat saavat itse vaikuttaa työtehtäviin
Tietynlaisia sosiaalisia taitoja tarvitaan, kun kaikki asiakkaat toimivat asiakaspalvelussa. Jos on kovin hiljainen, ujo ja sisäänpäin kääntynyt, niin voi kokea asiakaspalvelun hyvin ahdistavaksi. Jos ei uskalla puhua ihmisille, niin se vaikeuttaa työskentelyä.	Asiakkailla on sosiaalisia taitoja asiakaspalvelutyössä
Ei ole tarvinnut (tehdä käytännön järjestelyjä) nykyisten asiakkaiden kanssa, koska heillä ei ole erityistarpeita. Jos tulee maa-hanmuuttajia tai vammaisia, niin se pitää sitten huomioida.	Asiakkaiden erityistarpeet huomioidaan