



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

IDEASTA YHDISTYS

KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN PALVELUJA
TUOTTAVAN YHDISTYKSEN PERUSTAMINEN

TEKIJÄ: Marjut Kivinen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma	
Työn tekijä Marjut Kivinen	
Työn nimi Ideasta yhdistys. Kuntouttavan työtoiminnan palveluja tuottavan yhdistyksen perustaminen	
Päiväys 18.05.2020	Sivumäärä/Liitteet 61
Ohjaaja Teija Korhonen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pesti Ry, Hoitokoti Kangaskartano Oy ja Ahonkartanon asumisyksikkö	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Vuonna 2017 päihdekuntoutusyksikkö Hoitokoti Kangaskartano Oy laajensi toimintaansa ja perusti päihdehuollon asumispalveluyksikkö Ahonkartanon. Ahonkartanolla asuminen on vuokraperusteista ja asumispalveluihin asiakkailta on maksusitoumukset kotikunnista. Ensimmäisen toimintavuoden aikana todettiin, etteivät Ahonkartanolla asuvat asukkaat työllistyneet avoimille työmarkkinoille eivätkä he päässeet työkokeiluun eivätkä kuntouttavaan työtoimintaan. Työllistymisen esteeksi nousivat päihdekuntoutujan stigma, olematon koulutus, keskittymiskyvyn puute, sosiaalisten tilanteiden pelot sekä ulkopaikkakuntalaisuus. Jotta tilanne muuttuisi, päätettiin perustaa yhdistys, joka tuottaisi kuntouttavan työtoiminnan palveluja Viitasaarella asuville ulkopaikkakuntalaisille päihdekuntoutujille.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä ja sen tilaajana toimi Pesti-niminen yhdistys. Kehittämistyö oli kaksiosainen. Ensimmäisessä osassa suunniteltiin ja perustettiin yhdistys. Perustettavalle yhdistykselle laadittiin perustamiskirja sekä säännöt. Perustamisvaiheessa sääntöjen laadinta on pakollista. Säännöistä tulee ilmetä yhdistyksen nimi, kotipaikkakunta, tarkoitus, toimintamuodot, jäsenten maksuvelvollisuus sekä hallituksen, varajäsenten ja tilintarkastajien valinta, määrä ja toimikausi. Lopuksi yhdistys rekisteröidään Patentti- ja rekisterihallituksen yhdistysrekisteriin.</p> <p>Koska kuntouttava työtoiminta on ilmoituksenvaraista yksityistä sosiaalipalvelua, kehittämistyön toisessa vaiheessa laadittiin ilmoitus yksityisten sosiaalipalvelujen tuottamisesta Viitasaaren kaupungin alueella. Ilmoituksen liitteeksi yhdistykselle tehtiin toimintasuunnitelma, yksityisten sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma sekä rekisteri- ja tietosuojaseloste. Toimintasuunnitelma on yhdistyksen laatima ja hyväksymä suunnitelma tulevasta toimintavuodesta. Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma on julkisesti esillä pidettävä asiakirja, jonka avulla pyritään varmistamaan laadukas ja asiakasturvallinen palvelu. Rekisteri- ja tietosuojaseloste määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Henkilötietojen käsittelyä ovat henkilötietojen kerääminen, tallentaminen, muokkaaminen ja luovuttaminen.</p> <p>Pesti ry perustettiin vuonna 2018. Sen tarkoituksena on ehkäistä syrjäytymistä ja mahdollistaa kuntouttavan työtoiminnan palvelut niille ulkopaikkakuntalaisille, jotka asuvat väliaikaisesti Viitasaarella Ahonkartanolla. Kuntouttava työtoiminta aloitettiin syyskuussa vuonna 2019. Jatkokehittämistyön aiheita voisivat olla esimerkiksi markkinointisuunnitelman tai nettisivujen laadinta. Päihdekuntoutujien kokema yhteisöhoito, yhteisöhoidon vaikuttavuus sekä menetelmät olisivat myös mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita.</p>	
Avainsanat Päihdekuntoutus, kuntouttava työtoiminta, yhdistys, yhdistyksen perustaminen, Pesti ry	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals			
Author Marjut Kivinen			
Title of Thesis From idea to association. An association providing services for rehabilitative work established.			
Date	18.05.2020	Pages/Appendices	61
Supervisor Teija Korhonen			
Client Organisation /Partners Pesti ry, Hoitokoti Kangaskartano and housing service unit Ahonkartano			
<p>Abstract</p> <p>In 2017, the substance abuse rehabilitation department Hoitokoti Kangaskartano Oy expanded its services and established the rehabilitation housing service unit Ahonkartano. Housing in Ahonkartano is on a rental basis, and customers' home municipalities pay for housing services.</p> <p>During the first year, it was noticed that the rehabilitees of Ahonkartano did not get jobs from the open labor market and did not have access to internship or rehabilitative work activities. The stigma of substance abuse rehabilitation, non-existent education, lack of concentration, fears of social situations and out-of-community citizenship became an obstacle to employment.</p> <p>To change the situation, an association was established that provides rehabilitative work services for the rehabilitees living in Viitasaari.</p> <p>The thesis was carried out as a development work and its client organisation was an association called Pesti. The development work was in two parts. The first task was to plan and set up the planned association. A charter and rules were drawn up for the association to be established. At the establishment stage, the drawing up of rules is mandatory. The rules must indicate the name, domicile, purpose, forms of activity, obligation of the members to pay, as well as the election, number, and term of office of the board, deputies and auditors. Finally, the association is registered in the Association Register of the National Board of Patents and Registration. Because rehabilitative work activities are a private social service subject to notification, a notification was made in the second phase of the development work concerning the provision of private social services in the Viitasaari region. An action plan, a self-monitoring plan for private social services and a register and data protection report were attached to the notification. The action plan is a plan prepared and approved by the association for the coming year. The self-monitoring plan for social services is a publicly available document that aims to ensure a high-quality and customer-safe service. The Register and Privacy Statement defines the purposes and means of processing personal data. The processing of personal data includes the collection, storing, modification, and transfer of personal data.</p> <p>Pesti ry was founded in 2018. Its purpose is to prevent exclusion and enable the services of rehabilitative work for those out-of-town residents who temporarily live on Ahonkartano in Viitasaari. Rehabilitative work began in September 2019. Topics for further development work could include, for example, the preparation of a marketing plan or a website. Community treatment experienced by drug addicts, the effectiveness of community treatment and methods would also be interesting topics for further study.</p>			
<p>Keywords</p> <p>Intoxicant rehabilitation, rehabilitation work, association, foundation of the association, Pesti ry</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	3
2	TYÖELÄMÄOSALLISUUDEN LISÄÄMINEN	5
2.1	Syrjäytymisen ehkäisy	5
2.2	Työelämän pakot ja mahdollisuudet syrjäytymisen ehkäisyssä	6
2.3	Kuntouttava työtoiminta	11
3	YHDISTYKSEN TUOTTAMA SOSIAALIPALVELUTOIMINTA.....	14
3.1	Yhdistyksen perustaminen	14
3.2	Ilmoituksenvarainen sosiaalihuollon palvelu.....	17
3.3	Toimintasuunnitelma	18
3.4	Sosiaalipalvelujen omavalvontasuunnitelma.....	18
3.5	Henkilörekisteritietojen käsittely	19
4	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	21
5	PESTI RY KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	24
5.1	Kehittämistyöprosessin vaiheet	24
5.2	Kehittämistyön arviointi	29
5.3	PESTIN PERUSTAMISKIRJA, NIMI JA SÄÄNNÖT	31
5.4	PESTI RY:N TOIMINTASUUNNITELMA	35
5.4.1	Pesti ry	35
5.4.2	Pesti ry:n kohderyhmä	35
5.4.3	Toimintaympäristönä Viitasaari	35
5.4.4	Henkilöstön rakenne	36
5.4.5	Yhdistyksen tarkoitus ja toimintamuodot	37
5.4.6	Missio, visio ja arvot	37
5.5	PESTI RY:N OMAVALVONTASUUNNITELMA.....	38
5.5.1	Palveluntuottajaa koskevat tiedot.....	38
5.5.2	Toiminta-ajatus, arvot ja periaatteet	39
5.5.3	Riskinhallinta.....	39
5.5.4	Asiakkaan asema ja oikeudet.....	42
5.5.5	Palvelun sisällön omavalvonta	45
5.5.6	Asiakasturvallisuus	47
5.5.7	Asiakastietojen käsittely	48
5.5.8	Yhteenveto kehittämissuunnitelmasta	49
5.5.9	Omavalvontasuunnitelman seuranta.....	50

5.6	REKISTERI- ja TIETOSUOJASELOSTE	51
6	POHDINTA.....	54
7	LÄHDELUETTELO.....	56
8	LIITEET	61
	Liite 1. Kelan työttömyysturvaetuudet korvausperusteen mukaan	61
	Liite 2. Kelan työttömyysturvaetuudet korvausperusteen mukaan	61

1 JOHDANTO

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (2.3.2001/189) on kaksikymmentä vuotta vanha. Lain avulla on pyritty edistämään ja turvamaan pitkään työttömänä olleiden henkilöiden kouluttautumis- ja työllistymismahdollisuuksia. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos julkaisi lokakuussa 2017 Kuntouttava työtoiminta 2016 -kuntakyselyn osaraportin. Raportista ilmeni, että vuonna 2013 kuntouttavan työtoiminnan piirissä oli ollut 24 200 henkilöä, joista 5 200 henkilöä oli alle 25-vuotiaita. Kolme vuotta myöhemmin kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien määrä lähes kaksinkertaistui. Tuolloin kuntouttavaan työtoimintaan osallistui 42 000 henkilöä. Heistä noin 7 500 henkilöä oli alle 25-vuotiaita. (Virtanen 2017)

Vuonna 2019 valmistuneen TEM-analyysin mukaan kuntouttavalla työtoiminnalla on ollut positiivinen työllisyyttä parantava vaikutus vuodesta 2014 vuoteen 2016 saakka. Tämän jälkeen työllistymisen mahdollisuudet ovat kaventuneet. TEM-analyysin kolmen kuukauden tarkastelujakson aikana työllistymisprosentti jäi neljään prosenttiin sekä miehillä että naisilla. Vuonna 2017 kuntouttavan työtoiminnan jaksoja päättyi kaikkiaan noin 87 000. Heistä 17 prosenttia oli alle 25-vuotiaita ja 18 prosenttia yli 55-vuotiaita. Jakson keskimääräinen kesto oli 16 viikkoa. (Tuomaala 2019, 17-18). Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien määrä ei tilastollisesti tuplaantunut vuoden aikana, vaan kuntouttavan työtoiminnan palvelut seurasivat usein toinen toistaan. Palkkatuen, työvoimakoulutuksen, koulutuskokeilujen ym. aktivointiasteeseen luettavien palvelujen piirissä oli vuonna 2017 koko Suomessa lähes 200 000 henkilöä. Keski-Suomessa palvelujen piirissä oli 11 700 henkilöä. Heistä kaksikymmentä prosenttia oli sijoittunut kuntouttavan työtoiminnan piiriin. (Tuomaala 2019, 23-25) Vuonna 2019 Kela maksoi työttömyysturvaetuuksina 660 miljoonaa euroa aktiivitoimenpiteiden ajalta (Liite 1.). Tästä summasta kuntouttavan työtoiminnan korvauserusteella maksettiin yli 200 miljoonaa euroa (Liite 2). Tämä on huomattava hyötynäkökulma kunnille, sillä aktiivitoimien myötä kunnat välttyvät maksamasta pitkäaikaistyöttömän henkilön työmarkkinatuen osarahoitusta. Vuonna 2016 kuntien työmarkkinatuen rahoitusosuus oli yhteensä 425 miljoonaa euroa (Virtanen 2017, 1-2)

Useat kunnat järjestävät itse kuntouttavan työtoiminnan alueellaan. Lisäksi kuntouttavaa työtoimintaa organisoivat kuntayhtymät (7 %) sekä TYP -työvoimapalvelut (9 %). Palvelun tuottaminen yhteistyössä toisen kunnan tai kuntayhtymän kanssa nähdään yleisesti ottaen haastavana. Yhteistyöhalukuutta vähentävät kasvavat matkakustannukset, kuntien erilaiset toimintakulttuurit, henkilöstöresurssien puute sekä kustannusten jakamiseen liittyvät ongelmat. (Karjalainen ja Karjalainen 2011, 40-43). Kunnat sekä muut kuntouttavaa työtoimintaa järjestävät organisaatiot voivat hankkia kuntouttavaa työtoimintaa valtion virastolta, toiselta kunnalta tai kuntayhtymältä sekä rekisteröidyltä säätiöltä, yhdistykseltä tai uskonnolliselta yhdyskunnalta. Yritykseltä kuntouttavaa työtoimintaa ei voi hankkia.

Suomessa vapaaehtoisjärjestöillä on aina ollut keskeinen merkitys muuttuvan yhteiskunnan ongelma-alueilla. Usein ne ovat raivanneet tietä jopa lakisääteisille julkisille palveluille. Rakennemuutosten ja ostopalvelujärjestelmien myötä vapaaehtoisjärjestöistä on tullut julkisen sektorin yhteistyökumppaneita. (Jaakkola, Pulma, Satka ja Urponen 1994, 246)

Vuonna 2017 yksityinen päihdekuntoutusyksikkö Hoitokoti Kangaskartano Oy laajensi toimintaansa ja perusti Viitasaarelle päihdehuollon palveluasumisyksikkö Ahonkartanon. Ahonkartanon asiakkaat ovat tulleet päihdehuollon palveluasumisen asukkaiksi päihdekuntoutusjakson jälkeen ja he ovat motivoituneita kokonaisvaltaiseen elämänmuutokseen. Melko pian Ahonkartanolle muuton jälkeen asukkaat tulivat kertomaan ohjaajille, että he kaipaavat enemmän sisältöä arkeensa ja toivoivat apua erityisesti työllistymisen saralle. Suurin osa Ahonkartanon asukkaista ei ole koskaan ollut mukana työelämässä eikä heillä ole ammatillista koulutusta. Aikaisemmin opiskelun ja työllistymisen esteenä on päihteiden käytön lisäksi saattanut olla muun muassa keskittymiskyvyn ja pitkäjännitteisyyden puute, aikatauluttomuus, sosiaalisten tilanteiden pelot, eriaisteiset mielenterveyden ja päihteiden mukanaan tuomat sairaudet sekä huono itsetunto. Työllistymistä on vaikeuttanut myös kohderyhmämme kyvyttömyys hakeutua palveluiden piiriin, päihdetausta, mahdollinen rikosrekisteri, työntajien ennakkoluulot, menetetyt luottotiedot, terveydentilaan liittyvät ongelmat sekä ulkopaikkakuntalaisuus.

Asialle jotain tehdäkseen Hoitokoti Kangaskartano Oy ja sen työntekijät päättivät perustaa yhdistyksen, jotta Ahonkartanon asukkaat pääsisivät harjoittelemaan työelämän vaatimia taitoja sen eri muodoissa. Tämän päätöksen jälkeen Pesti ry perustettiin maaliskuussa 2018. Pesti ry on aatteellinen yhdistys ja sen tarkoituksena on edistää, kehittää ja luoda uusia tukirakenteita päihdeongelmaisille henkilöille päihdekuntoutusjakson jälkeiseen arkeen. Toiminnan kulmakivinä ovat elämänhallinnan, vapaa-ajan ja arjen taitojen kehittäminen sekä ylläpitäminen. Tavoitteena on onnistumiskokemusten, osallisuuden ja erityisesti työelämäosallisuuden myötä ehkäistä ja vähentää syrjäytymistä, luoda toivoa sekä suunnitella tulevaisuutta yhdessä päihdekuntoutujien kanssa.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä Pesti ry:lle yhteistyössä Pesti ry:n hallituksen ja Hoitokoti Kangaskartano Oy:n kanssa. Kehittämistyö oli kaksiosainen. Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa perustettiin Pesti-niminen yhdistys sekä laadittiin sille säännöt. Kehittämistyön toisessa vaiheessa tein ilmoituksen Viitasaaren perusturvaan yksityisten sosiaalipalvelujen tuottamisesta Viitasaaren kaupungin alueella. Tähän sisältyi myös yhdistyksen toimintasuunnitelman, sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelman sekä rekisteriselosteen laadinta.

Pesti ry:n tarkoituksena on pilotoida uusi, innovatiivinen, katkeamaton ja kokonaisvaltainen palveluprosessi yhdessä Ahonkartanon kanssa. Palveluasumisyksikkö tuottaa asumiseen liittyvät palvelut ja yhdistys mahdollistaa kuntouttavan työtoiminnan, työkokeilut sekä vapaa-ajan ohjauksen. Asiakkaiden kotikuntien sosiaalityöntekijät, kuten Saarijärvi ja Kotka, ovat olleet erittäin kiinnostuneita mahdollisuudesta yhdistää saumattomasti kuntouttavan työtoiminnan palvelut sekä päihdehuollon tukija asumispalvelut.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on perustaa kuntouttavaa työtoimintaa tarjoava yhdistys. Tavoitteena on hyödyntää opinnäytetyön aikana laadittuja dokumentteja perustettavan yhdistyksen toiminnassa.

2 TYÖELÄMÄOSALLISUUDEN LISÄÄMINEN

2.1 Syrjäytymisen ehkäisy

Syrjäytyminen koskettaa sekä naisia että miehiä ja ikäluokissa 15-29-vuotiaat erityisesti nuoria miehiä (EVA 2012). Pekka Myrskylä (EVA 2012) linjaa syrjäytymisen ilmiöksi osana laajempaa psyykkis-aineellista ongelmakokonaisuutta. Siihen kuuluu henkistä putoamista arjen käytäntöjen ulkopuolelle ja mahdollisesti erilaatuisia päihderiippuvuuden ja rikollisuuden muotoja.

Mielenterveys- ja päihdeongelmien, rikollisuuden tai muiden syiden takia syrjäytyneiden määrää ei ole kyetty tarkoin arvioimaan koska mahdolliset tutkimukset eivät heitä tavoita. Vuonna 2010 syrjäytyneitä 15-29-vuotiaita nuoria oli 51 000, noin viitisen prosenttia kaikista tämänikäisistä henkilöistä. Nuorista ja syrjäytyneistä 18 000 oli työttömänä työnhakijana ja järjestelmän ulkopuolella reilut 30 000 nuorta. Nämä nuoret eivät opiskele eivätkä käy töissä. On todennäköistä, että ulkopuolisiksi tai työttömiksi päätyneistä 15-29-vuotiaista nuorista kahdeksan prosenttia ei tule koskaan suorittamaan perusastetta korkeampaa tutkintoa. Syrjäytymisen kestäessä opintojen suorittamisen todennäköisyys pienenee. (EVA 2012)

Vuonna 2015 Suomessa oli yli 78 000 parhaassa työiässä olevaa miestä, jotka eivät opiskelleet, tehneet töitä tai olleet työkyvyttömyyseläkkeellä. Heistä reilut 50 000 luettiin ryhmään muut työvoiman ulkopuolella olevat. Näiden lisäksi työelämän ulkopuolella oli lähes 30 000 työtöntä miestä, joiden työelämään paluuta voitiin pitää epätodennäköisenä. Työelämän ulkopuolella olevien miesten määrä on Evan (2017) selvityksen mukaan edelleen kasvussa ja painottuu nuorempiin ikäluokkiin (alle 30-vuotiaat). Työllistymistä vaikeuttaa vähäinen työhistoria, pitkittynyt työttömyys, koulutuksen puute sekä muut inhimilliseen pääomaan liittyvät tekijät, kuten yksinäisyys, asunnottomuus ja syrjäytyneisyys. Työmarkkinoille pääsemisen edellytykset ovat muuttuneet nopeasti ja kouluttamattomien nuorten asema työmarkkinoilla on vaikeutunut vuosi vuodelta. Yhä useampi nuori mies on jäänyt kotiin ilman läheisverkostoja. Eristäytyminen, arvottomuuden ja hyödyttömyyden tunteet vievät voimavaroja ja toimintakykyä. Tulevaisuuden suunnittelu on heille haastavaa, sillä usko omiin mahdollisuuksiin ja tulevaisuuteen ovat vähäisiä.

Koulutuksen merkitys syrjäytymisen ehkäisyssä on merkittävä. Pelkän peruskoulun varassa olevien nuorten syrjäytyminen on yli kaksinkertaista verrattuna samanikäisiin nuoriin. Syrjäytyneet nuoret tulisi saada työllistämistoimenpiteiden piiriin. Myrskylän (EVA 2012) tekemän analyysin mukaan on mahdollista, että puolet työllistämistoimenpiteisiin osallistuneista nuorista siirtyisi avoimille työmarkkinoille viiden vuoden seurantajakson aikana. Näiden nuorten ongelmat eivät ole ratkaistavissa pelkästään toimeentulotuella (Jaakkola, Pulma, Satka ja Urponen 1994, 258), vaan he tarvitsevat sote-tai hyte-palvelujen yhteistyönä toteutettua sosiaalista kuntoutusta tai ammatillista koulutusta.

Joka kymmenes syrjäytyneestä nuoresta ja 17 prosenttia 25-54-vuotiaista työelämän ulkopuolella olevista miehistä ovat asunnottomia (EVA 2010, EVA 2017). Asunnottomuuden riskitekijöinä pidetään mm. opintojen keskeytymistä, avioeroa, työttömyyttä, velkaantumista ja luottotietojen menet-

tämistä, päihdeongelmaa sekä psyykkisiä sairauksia (Särkelä 2009, 57). Yksin eläminen ja yksinäisyys ovat tähän ryhmään kuuluvien miesten leimallisin piirre (EVA 2017). Asunnottomuutta lisäävät myös arjen hallinnan ja asumistaidon puutteet, sosiaalinen eristäminen sekä kohtuuhintaisten asuntojen puuttuminen (Särkelä 2009, 57-60.)

Särkelä (2009, 48-50, 60) kuvaa Pro gradu-tutkielmassaan ”Miten huono-osainen voi olla osallinen?” päihteidenkäyttäjän osallisuuden ja sitoutumisen astetta ennen ja jälkeen päihteidenkäytön. Päihteiden käytön aikana osallisuuden tunteet ovat usein liittyneet lähinnä päihteiden käyttöön sekä käyttöympäristöön. Yhteisökuntoutuksen aikana osallisuus liitetään oman kuntoutuksen suunnitteluun, vastuun ottamiseen ja omista asioista päättämiseen. Kohderyhmän osallisuuden kokemuksia voidaan lisätä osallistumismahdollisuuksien, sitoutumisen ja osallisuuden opetteluun myötä. Työpaikan saaminen lisää yhteiskunnallisen osallisuuden tunnetta huomattavasti sekä vahvistaa päihdeongelmaisen itsetuntoa. Kontrollit ja sanktiot puolestaan heikentävät päihteidenkäyttäjien osallisuuden tuntemuksia. Yleisenä oletuksena on, että päihteidenkäyttäjä ei voi olla osallinen eikä aktiivinen kansalainen, mikäli hän käyttää päihteitä. Päihteettömyyden myötä mielekkään arjen löytämisessä voi olla haasteita. Etenkin asunnottomat ovat kokeneet, että heidän vaikutus- ja osallistumismahdollisuutensa ovat olleet vähäisiä ja mahdollisuus muuttaa omaan elämäntilannetta on pieni. Mielekkyyttä olisi saatavissa sosiaalisen verkostoitumisen, sitoutumisen ja osallistumismahdollisuuksien kautta.

Vaikka yhteiskunta tukee monin tavoin päihdeongelman hoitamista sosiaali- ja terveyspalveluin sekä ohjaa asiakkaita päihdekuntoutukseen, saattaa päihdeongelmaisen stigma myöhemmin nousta esteeksi koulutukseen tai työmarkkinoille hakeutuessa. Erityisesti opiaattiriippuvaiset kertoivat kokenensa syrjintää työmarkkinoille pyrkiessä. Tämä osaltaan lisää syrjäytymisen ja toiseuden kokemuksia yhteiskunnassamme päihdekuntoutujien keskuudessa. Toiseuden kokemusten myötä päihdeongelmallisille saattaa tulla luovuttamisen ajatuksia, mutta osalle toiseuden kokemukset lisäävät tahtoa normaaliin elämään. Osallisuuden tuntemuksia päihteidenkäyttäjien keskuudessa lisäävät vertaistuki, oman työntekijän pysyvyys, luottamuksellinen vuorovaikutussuhde sekä mielekäs elämä. (Kivinen 2019, 17-18, 40-41)

2.2 Työelämän pakot ja mahdollisuudet syrjäytymisen ehkäisyssä

Vuosisatojen myötä yhteiskuntamme on yrittänyt löytää keinoja köyhyyden, huono-osaisuuden sekä työttömyyden poistamiseksi. 1500-luvulla Euroopan kaupunkien hallintoelimet alkoivat puuttua kerjuuseen ja työn kartteluun etenkin kaupunkiympäristöissä. Kaupunkeihin muuttoa rajoitettiin ja samalla otettiin ensimmäiset askeleet kohti köyhäinhuoltojärjestelmää. Alkuvaiheessa köyhäinhuoltojärjestelmän piiriin pääsivät vain niin sanotusti oman kaupungin tosiköyhät. Samaan aikaan sotaväen ja maatalouden työvoimapulaa pyrittiin ratkaisemaan laillisen suojelun ja palvelupakon keinoin. Laillinen suojelu mahdollisti tilanomistajille käyttää harkintaa siinä, kuinka monta työmiestä tarvittiin tilanhoitoon ja kuinka monta henkilöä voitiin antaa kruunulle rakennustöihin tai sotamiehiksi. Omaisuudettomia ja ammattitaidottomia henkilöitä pidettiin yleisesti irtolaisina. Irtolaisuudesta rangaistiin sakottamalla sekä osoittamalla pakkotyöpaikkoja. Kaupungeissa tehtiin jopa ratsioita, joiden

avulla pyrittiin löytämään palvelupaikattomia henkilöitä karkotettavaksi tai töihin osoitettavaksi. Tuohon aikaan kaupunkien työmahdollisuudet olivat lähinnä pakkotyölaitoksissa. Työlaitosten perustamisessa oli otettu mallia mm. Englannista ja Tanskasta. Englantilainen workhouse aloitti toimintansa käsitöiden tekemisellä ja elintarvikkeiden tuottamisella. Tanskassa puolestaan vaivaistalot (fattighuse) ja vaivaismaatilat (fattiggårde) yleistyivät vauhdilla 1800-luvulla. Tanskassa vaivaismaatilat eivät vakiinnuttaneet paikkaansa, vaan niiden perustamisista luovuttiin. Vaivaismaatilat eivät kannattaneet, eivätkä ne vastanneet täysin tarkoitustaan, sillä niissä työskentelivät työpakon ja niukkuuden alaisina niin lapset kuin vanhuksetkin työkykyisten köyhien lisäksi. 1830-luvulla Viaporissa oli maan suurin pakkotyölaitos, jossa työskenteli 250 rangaistusvankia ja 350 irtolaista. Viaporin rinnalle rakennettiin Panssarlahden työlaitos Viipuriin ja Kronoborgin työlaitos Hämeenlinnaan. Irolaisnaisia sijoitettiin mm. Turun ja Lappeenrannan kehruuhuoneisiin. Pakkotyölaitosten myötä ryhdyttiin erottelemaan työkykyiset köyhät ja vaivaiset (työkyvyttömät). Vaivaisiin suhtauduttiin tuohon aikaan jo hieman suopeammin ja heille saatettiin myöntää kerjuulupa. Joissain kaupungeissa, kuten Kokkolassa, irtolaisten läsnäolo sallittiin, mikäli he maksoivat kaupungille vuosimaksun rahana tai päivätöinä. Porvoossa irtolaiset puolestaan siivosivat kirkkomaata ja keräsivät luita. Kajaanissa vielä 1900-luvun alussa köyhäinavun piirissä olevia veloitettiin kaupungin puhtaanapitotöihin. Maaseudulla palvelupaikattomien asema ei ollut yhtä ongelmallinen, vaan isännät näkivät kausityöläiset sesonkivaihtelujen työreservinä ja vuosien mittaiset työsopimukset jopa hankalina. Vuonna 1727 annettu värväässääntö mahdollisti laiskojen, niskoittelevien tai muutoin kehojen renkien lähettämisen armeijaan. Yhteiskunnallisten voimasuhteiden muuttumisen myötä ja palkollissäännön velvoittamana talonpoikien tuli antaa lapsia suurtilojen työvoimaksi. 1700-luvun jälkipuolella työvoimapula kääntyi työkykyisten ylitarjonnaksi. Samalla alettiin kritisoida irtolaissäädöksiä sekä vaatia palkkojen ja työaikojen vapauttamista. Myös työlaitosten toimintaidea jalostui eikä työntekoa nähty pelkästään rangaistuksena, vaan siihen liitettiin myös kasvatuksellinen merkitys. 1817 kerjuujulistuksen myötä Suomeen ilmestyi ensimmäiset köyhäinhuoltolainsäädännön mukaiset työlaitokset ja seurakuntia kehoitettiin lahjoittamaan käsityötarvikkeita köyhille. (Jaakkola, Pulma, Satka ja Urponen 1994, 28-41, 56-58, 134)

Vuonna 1879 astui voimaan Armollinen asetus yleisestä vaivaishoidosta Suomen Suuriruhtinassa. Asetuksen myötä kunnille tuli velvollisuus avustaa lapsia, vammaisia, mielisairaita, pitkäläistä tautia sairastavia sekä vanhuudenheikkoja. Työkykyisiä henkilöitä avustettiin vain työtä vastaan. Oletettiin, että perhe kykeni huolehtimaan itsestään ja että liikkumavapauden myötä työ ja tekijä kohtaisivat lopulta toisensa. Mikäli itsensä elättäminen ei onnistunut, saattoi henkilö joutua ns. vakinaisen avun varaan eli täydellisen holhouksen alaiseksi. Holhouksen alaiset henkilöt menettivät omaisuutensa ja heidät voitiin sijoittaa työlaitoksiin tai veloitetyöhön, kunnes perheelle annettu apu oli korvattu kokonaisuudessaan. Erityisen ankarasti kohdeltiin henkilöitä, jotka esimerkiksi päihteiden käytön takia saattoivat perheensä vaivaishoidon varaan. (Jaakkola, Pulma, Satka ja Urponen 1994, 111-114)

Vuonna 1922 huoltoapulaki korvasi köyhäinhuoltolain. Uusi laki lisäsi alueellista liikkumista, kun avustusta oli mahdollista saada myös kotikunnan ulkopuolella. Elatusvelvollisilla säilyi kuitenkin työvelvollisuuspakko (Jaakkola, Pulma, Satka ja Urponen 1994, 231).

1950-1970-luvuilla yhteiskunnallinen kehitys ei tuottanut riittävästi töitä, joten osa suomalaisista lähti työn perässä siirtolaiseksi Ruotisiin. Vaikka Suomesta lähti noin 300 000 henkilöä työn perässä ei työttömyys silti helpottanut. Vuoden 1980 alussa arvioitiin, että Suomessa oli edelleen 30 000-40 000 vaikeasti työllistettävää pitkäaikaistyötöntä. Pitkäaikaistyöttömien joukossa oli runsaasti vähäisen ammattitaidon omaavia henkilöitä. Lisäksi tekniikka alkoi korvaamaan työvoimaa eikä uusia työpaikkoja syntynyt. (Jaakkola, Pulma, Satka ja Urponen 1994, 248 – 249)

Työllisyyslakia uudistettiin vuonna 1987. Uudistettu laki velvoitti kunnat ja valtiot työllistämään pitkäaikaistyöttömiä nuoria määrääjäksi. Sittemmin lakiuudistusta moitittiin, sillä nuoria sijoitettiin työtehtäviin, jotka eivät edistäneet heidän työmarkkinakelpoisuuttaan. 1980-luvulla havahduttiin myös siihen, että meillä oli yhtä aikaa laajaa työttömyys ja pula koulutetusta työvoimasta (Jaakkola, Pulma, Satka ja Urponen 1994, 253)

Paavo Lipposen hallituskaudella vuonna 1995 talouspolitiikan yksi päätavoitteista oli työttömyyden puolittaminen vaalikauden aikana. Tuolloin työmarkkinoilta syrjäytymisen ehkäisyyn myönnettiin työministeriön käytettäväksi noin 600 miljoonaa markkaa. Kannustinloukkujen purkaminen aloitettiin ja työllisyyden edistämiseksi lisättiin kuntoutusta, koulutusta sekä työvoimapolitiittisia toimenpiteitä. Seuraavana vuonna hallitus pienensi Kansaneläkelaitoksen maksamia etuuksia ja luopui työttömyysturvaetuuden indeksikorotuksesta ja aloitti työttömyysturvajärjestelmän kokonaisuudistuksen suunnittelun (Pääministeri Paavo Lipposen hallituksen ohjelma 13.4.1995).

Työttömyysturvajärjestelmän suunnittelu käynnistyi työmarkkinatukiuudistuksella. Uudistuksen myötä 18-24-vuotiaiden nuorten tuli hakea ammatilliseen koulutukseen tai lukioon tai he menettivät oikeutensa työmarkkinatukeen työttömyyden ajalta. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että nuoren oli haettava vähintään kolmeen mahdolliseen opiskelupaikkaan yhteishaussa. Saatu koulutuspaikka tuli myös vastaanottaa ja opinnot loppuun suorittaa. Ensimmäistä kertaa työttömäksi jääneen nuoren oli mahdollista hakea työmarkkinatukea viiden kuukauden odotusajan jälkeen, mikäli hakuvelvoite oli täyttynyt. Kouluttautumisvelvoitteella pyrittiin edistämään nuorten sijoittumista työmarkkinoille sekä vähentämään niin sanotun passiivituen saajia. (Aho, Pitkänen ja Vanttaja 2012, 9-10)

Vuonna 1998 työvoimaviranomaisia vastuutettiin työttömien henkilöiden aktivoinnista. Työttömille työnhakijoille tuli tehdä työllistymissuunnitelmia, heitä tuli haastatella säännöllisesti ja näin seurata työnhakujen etenemistä. (Duell, Grubb ja Singh 2009, 14). Aktivointitoimista kieltäytyminen perusteetta saattoi johtaa toimeentulotuen perusosan alentamiseen (Laki toimeentulotuesta 1977/1412, 10 §). Vuonna 2001 työllistymissuunnitelmien rinnalla alettiin laatimaan aktivointisuunnitelmia kuntouttavaan työhön niille henkilöille, jotka olivat olleet pitkään toimeentulotuella tai työmarkkinatuella (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189). Kuntouttavan työtoiminnan mahdollisuus otettiin maltilla vastaan. Vuoden 2002 lopulla kunnissa oli vajaa 2 000 henkilöä, joiden työmarkkinatuen korvausperusteena oli kuntouttava työtoiminta (Blomgren, Karjalainen, Karjalainen, Kivipelto, Saikkonen, Saikku 2016, 26). Aluksi kuntouttavan työtoiminnan palvelut oli tarkoitettu alle 25-vuotiaille. Vuonna 2010 lakia kuntouttavasta työtoiminnasta muutettiin, jolloin myös yli 25-vuotiaat pääsivät kuntouttavan työtoiminnan piiriin (Karjalainen ja Karjalainen 2011, 10).

Vuonna 2006 toimeenpantiin työmarkkinatuen rahoitusuudistus. Ajateltiin, että jos kunta joutuu maksamaan puolet työmarkkinatuen kustannuksista, ryhtyy se välittömästi toimiin työttömyyden poistamiseksi. Kunnan rahoitusvastuu tai niin sanottu sakkoraha tuli maksaa kaikkien niiden työttömien kohdalta, jotka olivat saaneet työmarkkinatukea yli 500 päivän ajan. Vuonna 2015 kunnan rahoitusvastuuta tiukennettiin siten, että kunta pääsi työmarkkinatuen maksumieheksi jo 300 päivän jälkeen. Mikäli työttömyys pitkittyi ja työmarkkinatukea maksettiin yli 1 000 päivää, nousi kotikunnan rahoitusvastuu 50 prosentista 70 prosenttiin. Työllistymistä edistävien palveluiden piirissä olevista työmarkkinatuen saajista ei kunnan tarvitse maksaa sakkorahaa. Työllistymistä edistäviä palveluja ovat muun muassa työnhakuvalmennus, työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu, työvoimakoulutus sekä kuntouttava työtoiminta (Vogt, Porko, Hakola, Uotinen, Tyni, Lehtonen, Punakallio ja Lindberg 2016, 29-31)

Pitkäaikaistyttömien ja vajaakuntoisten palkkaamiskynnyksen madaltamiseksi tarkoitettu yhdistelmä-tuki muuttui palkkatueksi vuoden 2006 alussa. Nyt työvoimatoimisto saattoi myöntää palkkatukea työnantajalle yli 500 päivää työttömänä olevan henkilön palkkaamiseen. Palkkatuki muodostui tuolloin työttömyysturvan peruspäivärahasta sekä lisäosasta. (HE 164/2005). Vuonna 2015 palkkatukijärjestelmää pyrittiin yhdenmukaistamaan ja yksinkertaistamaan. Palkkatuen maksuperuste vaihtui prosenttiosuuksiin siten, että työnantajat saivat 30 tai 40 tai 50 prosenttia tukea palkkakustannuksiin riippuen työllistettävän henkilön työttömyysajan kestosta, terveydentilasta, iästä ja toimintakyvystä (HE 198/2014). Pitkäaikaistyöttömyyden ennaltaehkäisyyn haettiin ratkaisua vuonna 2017, kun palkkatuen myöntämisen ehtoja jälleen uudistettiin. Palkkatukioikeus ei enää edellytä pitkää työttömyyshistoriaa. Palkkatukioikeuteen riittää TE-toimiston arvio siitä, että työttömän työnhakijan työttömyys kestäisi yli 12 kuukautta ilman tukitoimia. (Tuomaala 2019,21)

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta astui voimaan vuoden 2015 alusta. Ns. TYP-lain tavoitteena oli luoda intensiivinen ja monialainen yhteispalvelu kunnan, työ- ja elinkeinotoimiston sekä Kansaneläkelaitoksen kanssa.

Tammikuussa 2018 Suomessa tuli voimaan työttömyysturvan aktiivimalli. Aktiivimalli velvoitti työttömän työnhakijan olemaan aktiivinen toimija oman työllisyyden edistämiseksi. Täyden työttömyysetuuden saadakseen työttömän henkilön tuli tehdä 18 tuntia työehtosopimuksen mukaista palkkatyötä tai tämän tuli ansaita yrittäjänä vähintään 23 prosenttia yrittäjän työssäoloehtoon vaaditusta kuukausiansiosta tai osallistua viiden päivän ajan työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin, kuten työvoimakoulutus, omaehtoinen opiskelu tai työkokeilu. Aktiivisuuden tarkastelujakson pituus oli 65 työttömyysetuuden maksupäivää. Mikäli aktiivisuusvelvoite ei täyttynyt, työttömyysetuutta vähennettiin 4,65 prosenttia seuraavan 65 maksupäivän ajan. Työttömyysetuus palasi ennalleen, kun työnhakija pääsi palkkatyöhön tai työllistyi yritystoiminnassa yhtäjaksoisesti yli kahden viikon ajan. Työttömyysetuus palasi normaaliksi myös karenssin jälkeen sekä tilanteessa, joissa työnhakija työllistyi osittain eikä soviteltua työttömyysetuutta jäänyt maksettavaksi. Aktiivisen työttömyysajan aikana työtön pystyi tienaamaan 300 euroa siten, ettei se vaikuttanut saadun työttömyysetuuden suuruuteen. (Työttömyysturvan aktiivimalli)

Marraskuussa 2019 Rinteen hallitus esitti työttömyysturvan aktiivimallin purkamista sekä etuusleikkureiden poistamista (HE 80/2019). Aktiivimallilla ei saavutettu haluttuja tuloksia, kuten 75 prosentin työllisyysastetta. Lisäksi työttömät kokivat aktiivimallin epäoikeudenmukaisena, sillä etuuksia oli leikattu, vaikka työllistymismahdollisuuksia ei ollut tarjolla. Työttömyysturvalakia muutettiin ja aktiivimalli lakkautettiin 1.1.2020. (<https://stm.fi/tyottomyysturvan-aktiivimalli-ja-sen-purkaminen>)

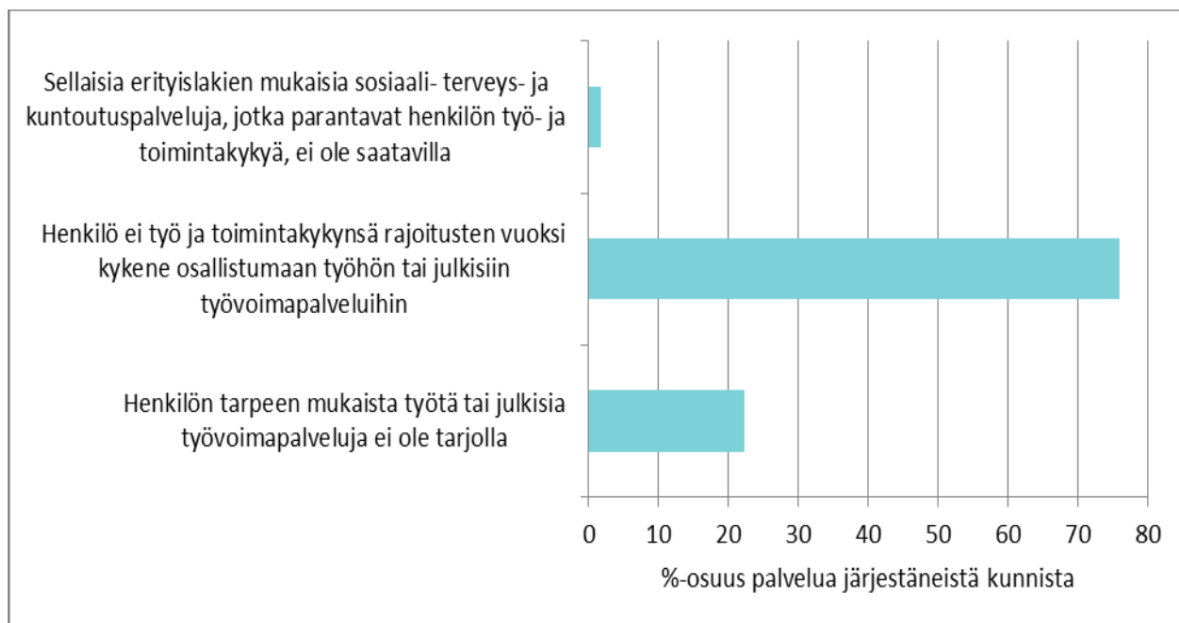
Tanskassa laki aktiivisesta sosiaalipolitiikasta astui voimaan 1998. Laki sisälsi säännökset aktivoinnista, kuntoutuksesta, suojatyöstä ja käteisavustuksesta. Uusi laki velvoitti kuntia järjestämään aktivointitoimenpiteitä kaikille niille alle 25-vuotiaille käteisavustuksen (toimeentulotuen) saajille, jotka olivat työttömiä tai joilla ei ollut oikeutta työttömyyspäivärahaan. Aktivointia tuli järjestää vähintään 30 tuntia viikossa puolentoista vuoden ajan. Alle 25-vuotiaat aloittavat aktivointitoimet viimeistään sitten, kun käteisavustusta on maksettu 13 viikkoa. Yli 25-vuotiaat pääsevät aktivointitoimien piiriin saatuaan käteisavustusta puolen vuoden ajan. Tanskassa niin kuin Suomessakin aktivointitoimet voivat olla työn tekemistä, työharjoitteluja, koulutusta, valmennusta tai muita työllisyyttä edistäviä toimenpiteitä. Suojatyötä vrt. Suomen kuntouttava työ, järjestetään niille henkilöille, joilla on pysyviä työkyvyn rajoitteita tai muita työn suorittamista haittaavia ongelmia, kuten epäsosiaalinen persoonallisuus tai päihdeongelma. Tanskassa työmarkkinoille pyrkimistä ja aktiivitoimiin osallistumista tuetaan vahvasti. Lisätukea myönnetään osana käteisavustusta työllistymisestä aiheutuviin kustannuksiin sekä harkinnan varaisena tukena. (Välimäki, Aalto, Oksala, Parjanne ja Turpeinen 2000, 28-29 ja Hetemäki 2018)

Ruotsissa työvoimapalvelujen tarjoamisesta vastaa valtio. Vuonna 1980 vajaakuntoisten työllistämiseksi perustettiin valtion omistama osakeyhtiö Samhall. Samhallin toiminta alkoi valtakunnallista työpajoista, jotka vuosien myötä laajenivat työpajayrityksiksi. Nykyään Samhallia voidaan pitää Ruotsin suurimpana yrityksenä, sillä se työllistää yli 25 000 henkilöä noin 600 paikkakunnalla eri puolella maata. Samhall pyrkii löytämään ja sijoittamaan vajaakuntoiset ja pitkäaikaistyöttömät henkilöt avoimille työmarkkinoille, todellisiin työtehtäviin. Erityisesti kiinnitetään huomiota olemassa olevien taitojen todentamiseen ja itsetunnon kohottamiseen. Samhallin yhteistyökumppaneita ovat mm. Ikea, Max Burgers ja Willys. Valtio avustaa vaajaakuntoisten työllistämistä maksamalla Samhallille korvausta tukityöllistämisen lisäkustannuksiin. Vuonna 2018 lähes 1 500 henkilöä siirtyi avoimille työmarkkinoille Samhallin kautta. (www.samhall.se 23.7.2019)

Vuonna 2015 Ruotsin julkinen työvoimapalvelu (Arbersförmedlingen) solmi kuntien ja maakuntien liiton kanssa yhteistyösopimuksen, jonka päämääränä oli edistää alueellista ja paikallista työllistymistä. Sopimuksessa lisättiin työnantajille vastuuta tuetun työn sekä harjoittelupaikkojen tarjoamisessa. (HE 51/2017)

2.3 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavan työtoiminnan palvelujen tavoitteena on parantaa pitkään työttömänä olleen henkilön työllistymismahdollisuuksia. Vuonna 2016 kuntouttavaan työtoimintaan osallistui 41 700 henkilöä. Kuntouttavan työtoiminnan työtoimintajaksot vaihtelevat 1-3 kuukauteen, vaikka lain mukaan työtoimintajakson minimipituus on kolme kuukautta. Eniten kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuu henkilöitä pitkäaikaistyöttömyyden perusteella. Pitkäaikaistyöttömyyden takana on useimmiten henkilökohtaiset työ- ja toimintakyvyn asettamat rajoitteet. (Virtanen 2017)



Kuvio 1. Kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuminen ensisijaisen palvelutarpeen mukaan 2016 (Virtanen 2017)

Parhaimmillaan kuntouttava työtoiminta on asiakkaan työllistymistä edistävä ja elämänhallintaa parantava palvelu. Kuntouttavan työtoiminnan myötä henkilö voi testata omaa työ- ja toimintakykyä pitkän työttömyysajan jälkeen. Palvelun yhteyteen tulisi tarvittaessa liittää myös terveys- ja kuntoutuspalvelujaksoja, mielenterveys- ja päihdekuntoutusta, työkyvyn selvittelyä sekä muita ammatillisen ja sosiaalisen kuntoutuksen toimenpiteitä. Usein kuntouttava työtoiminta nähdäänkin enemmän sosiaalipoliittisena kuin työllisyyspoliittisena toimenpiteenä. Valtaosa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista oli tyytyväisiä saamistaan työmahdollisuuksista. Usean kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan henkilön toiveena on päästä takaisin työelämään, mutta he eivät kuitenkaan näe kuntouttavaa työtoimintaa varsinaisena ponnahduslautana. Onnistuneen kuntouttavan työtoimintajakson jälkeen motivoituneiden henkilöiden kohdalla tulisi lisätä ammatillisen koulutuksen tai työelämään siirtymisen mahdollisuuksia. Viiveet siirtymäjaksojen välissä saattavat mitätöidä saavutetut tulokset. Tulee myös huomioida, että kuntouttava työtoiminta voi olla se ainoa työelämäosallisuuden muoto, mihin henkilö enää kykenee. (Karjalainen ja Karjalainen 2011, 47- 48)

Kuntouttavasta työtoiminnasta sovitaan aktivointisuunnitelmassa. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/1899). Aktivointisuunnitelma on asiakkaan, työvoimaviranomaisen ja sosiaalityöntekijän yhteistyössä laatima suunnitelma asiakkaan työllistymisen ja elämänhallinnan edistämiseksi. Aktivointisuunnitelman teossa otetaan huomioon asiakkaan toimintakyky, koulutus ja aikaisempi työhistoria. Aktivointisuunnitelmaa laadittaessa kartoitetaan olemassa olevat työllistymis- ja koulutusmahdollisuudet. Mikäli realistisia työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksia ei ole käytettävissä tai asiakkaan toimintakyky on alentunut siten, ettei hän kykene niihin osallistumaan, tulee aktivointisuunnitelmaan sisällyttää kuntouttava työtoiminta tai muita sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja. Aktiivoinnin tavoitteena on saada työtön henkilö toimimaan oman työmarkkina-aseman parantamiseksi. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189, 2 § ja 8 §, Klem 2013, 11)

Kuntouttavaan työtoimintaan henkilö voi osallistua aktivointisuunnitelman mukaisesti yhdestä neljään päivään viikossa, vähintään neljä tuntia kerrallaan. Työpäivien määrä ja pituus suunnitellaan yksilökohtaisesti. Ensimmäisen kuntouttavan työtoimintajakson pituus on yleensä kolme kuukautta. Tämän jälkeen työtoimintajaksojen pituudeksi voidaan sopia 3-12 kuukautta. Vuoden aikana henkilö voi osallistua kuntouttavaan työtoimintaan enintään 230 päivänä. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva ei ole työsuhteessa, vaan asiakkaana työllistymistä edistävässä palvelussa, vaikka hänen työtoimintatehtävänsä vastaisivat todellisia työtehtäviä. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaaseen ei myöskään kohdistu työsuhteeseen liittyvää vastuuta työn suorittamisesta. Kuntouttavassa työtoiminnassa sovelletaan työaikalain (605/1996 6 §) mukaista yleissäännöstä säännöllisestä työajasta. Palveluntuottajan ei tarvitse ottaa tapaturmavakuutusta kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla asiakkaalla. Asiakas on vakuutettu kunnan toimesta (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189, 9 §).

Asiakkaan osallistuessa aktivointisuunnitelmassa sovittuihin työllistymistä edistäviin palveluihin, hän voi saada Kelan myöntämää kulukorvausta. Maksettava kulukorvaus on veroton päiväkohtainen lisätulo, joka lisätään maksettavaan peruspäivärahaan tai työmarkkinatukeen. Korvauksen suuruus on yhdeksän euroa päivässä. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat eivät ole oikeutettuja korotettuun kulukorvaukseen. Sen sijaan he voivat hakea toimeentulotukena toimintarahaa sekä matkakorvauksia (1293/2002 14 §, www.kela.fi/kulukorvaus, 2.3.2001/189 2 §) Valtio maksaa korvauksia kunnille kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä työllisyysmäärärahoista 10,09 euroa (alv 0 %) jokaisesta toteutuneesta työtoimintapäivästä (2.3.2001/189 24 §)

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukainen työtoiminta on tarkoitettu niille sosiaali- ja terveyspalvelujen asiakkaille, joilla on sairauden, vamman tai muiden vastaavien syiden takia pitkäaikaisia ja erityisiä haasteita suoriutua tavanomaisista arjen rutiineista. Sosiaalihuoltolain mukaisesti järjestetyn työtoiminnan tulee olla kuntouttavaa sekä henkilön työkykyä kartoittavaa. Mikäli henkilö ei tukitoimista huolimatta työllisty ja toimeentulo koostuu ensisijaisesti työkyvyttömyyden perusteella (eläke, kuntoutusraha, kuntoutustuki tai pidempiaikainen sairauspäiväraha), hänelle tulee sosiaalihuoltolain mukaisesti järjestää työhönvalmennusta tai työtoimintaa (Klem 2013, 10).

Sosiaalihuoltolain mukaisen työtoiminnan asiakkaat voivat olla työmarkkinoiden ulkopuolella olevia, esimerkiksi mielenterveys- ja päihdekuntoutujia tai vammaisia henkilöitä. Sosiaalihuoltolain nojalla järjestetty työtoiminta on kuntouttavaa ja henkilön työkykyä kartoittavaa. Työtoiminnan kesto ja päivittäinen työaika määräytyvät asiakkaan tarpeen, tavoitteiden ja toimintakyvyn mukaisesti. Työtoiminnan tavoitteena on ylläpitää ja edistää asiakkaan toimintakykyä. Tavoitteina voivat olla esimerkiksi elämänhallinnan lisääntyminen, sosiaalisen verkoston vahvistaminen sekä selkeän päivärytmin saavuttaminen. Työtoimintapäiviä voi olla yhdestä viiteen päivää viikossa ja työpäivien pituus vaihtelee kolmesta kuuteen tuntiin. Perustellusti työpäivät voivat olla myös lyhyempiä tai pidempiä. Työtoimintajaksojen pituudet vaihtelevat kuukaudesta puoleen vuoteen. Työtoimintaan osallistuvalla henkilölle voidaan maksaa verovapaata työosuusrahaa (Klem 2013, 11).

Asiakkaat ohjautuvat sosiaalihuoltolainmukaiseen työtoimintaan aikuissosiaalityön tai vammaispalveluiden kautta. Asiakkaan kotikunnan sosiaalityöntekijä tekee palvelutarpeen arvioinnin sekä asiakassuunnitelman asiakkaalle (SHL 1301/2014, § 36 ja § 39) yhteistyössä asiakkaan ja hänen tarpeitaan vastaavan palveluverkoston kanssa. Sosiaalityöntekijän ohjaamina asiakkaat voivat käydä tutustumassa yhdistyksen tiloihin ja työtoimintaan yksin, oman sidosryhmänsä tai sosiaalityöntekijän kanssa korvauksetta. Asiakassuunnitelman perusteella määritellään annettavan palvelun kesto. Palvelua voidaan jatkaa uudella palvelutarpeen arviointiin perustuvalla päätöksellä ja kunnan talousarvion määrärahojen puitteissa palvelutarpeen mukaan. Sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta perustuu Sosiaalihuoltolakiin sekä Lakiin sosiaalihuoltolain muuttamisesta. Sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa ei myönnetä, jos henkilö kykenee kuntouttavaan työtoimintaan tai henkilö osallistuu muuhun työllistämistä edistävään toimenpiteeseen tai henkilö saa työmarkkinatukea.

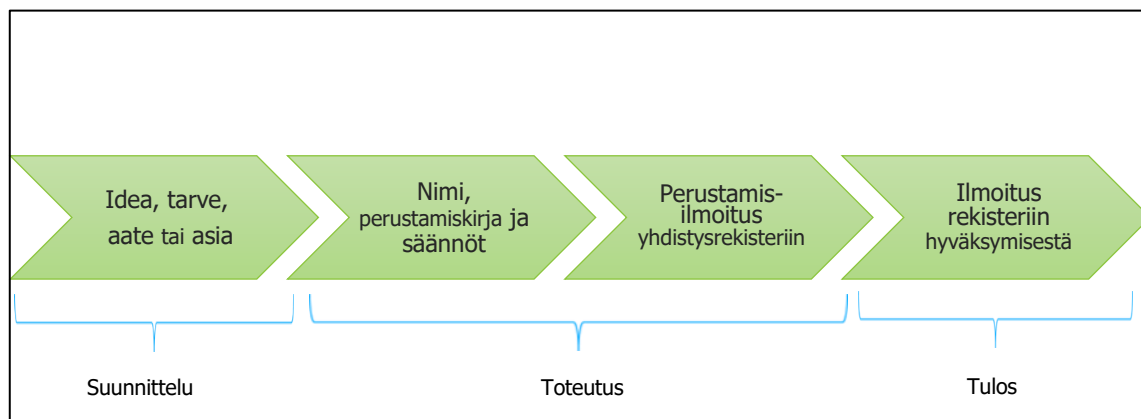
3 YHDISTYKSEN TUOTTAMA SOSIAALIPALVELUTOIMINTA

3.1 Yhdistyksen perustaminen

Suomessa on perustuslailla (11.6.1999/731, 13 §) turvattu kansalaisille oikeus ilman erillistä lupaa perustaa yhdistyksiä, osallistua yhdistysten toimintaan, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen. Yhdistyksille on ominaista aatteellisuus, itsehallinnointi sekä toiminnan pysyvyys. Yhdistyksen aatteellisuus voi olla ideologian edistämistä, etujen valvontaa, hyväntekeväisyyttä tai palvelujen tuottamista. Yhdistystoiminnan pysyvyydellä tarkoitetaan sitoutumista ja pitkäjänteistä toimintaa yhdistyksen hyväksi. (Loimu 2013, 21- 25)

Yhdistysten organisaatorakenteet voivat olla hyvinkin erilaisia. Perustyyppinä voidaan pitää yhdistystä, jossa jäsenistön muodostavat joukko ihmisiä. Sekamuotoisessa yhdistyksessä jäsenpohjaan kuuluu luonnollisten henkilöiden lisäksi oikeushenkilöitä, kuten osakeyhtiöt, osuuskunnat, kunnat, seurakunnat ja rekisteröidyt yhdistykset (Loimu 2013, 29-31).

Yhdistyksen toimintamuoto ja koko vaikuttavat usein siihen, onko yhdistys merkitty yhdistysrekisteriin vai ei. Rekisteriin merkitsemätön yhdistys ei voi järjestää huvitilaisuuksia, yleisiä kokouksia, harjoittaa elinkeinoa tai tehdä sitoumuksia. Rekisterissä oleva yhdistys toimii oikeushenkilönä. Oikeushenkilönä yhdistys voi tehdä sitoumuksia sekä toimia asianosaisena tuomioistuimessa ja muiden viranomaisten luona. Rekisteröidyn yhdistyksen nimeen liitetään lyhenne "ry" tai sanat rekisteröity yhdistys. (Loimu 2013, 24-28)



Kuvio 2. Yhdistyksen perustamisen vaiheet

Kuka tahansa voi perustaa yhdistyksen haluamansa aatteen tai asian tukemiseksi täytettyään 15 vuotta. Perustamisvaiheessa yhdistyksessä tulee olla vähintään kolme jäsentä. Saman yhdistyksen jäsenenä voi toimia luonnollisia henkilöitä sekä kuntia, osakeyhtiöitä että muitakin rekisteriin merkityjä yhdistyksiä. (Loimu 2013, 21-23)

Yhdistyksen perustaminen aloitetaan laatimalla perustamiskirja. Perustamiskirja voidaan laatia vapaamuotoisesti ilman muutoseikkoja. Siitä tulee ilmetä yhdistyksen perustamisen aie, nimi sekä yhteisesti hyväksytyt säännöt. Yhdistykselle ei saa antaa harhaanjohtavaa nimeä eikä se saa liiaksi

muistuttaa muita jo rekisterissä olevia nimiä. Nimi ei myöskään saa antaa väärää kuvaa yhdistyksen toiminnan tavoitteista tai yhtiömuodosta. Muutoin yhdistyksen nimen voi kuitenkin päättää hyvin vapaasti, sillä nimen ei välttämättä tarvitse kuvata toimialaa. Nimi voi olla suomen-, ruotsin- tai saamenkielinen ja sillä voi olla englanninkielinen vastine. Olennaista kuitenkin on, että nimi antaa jäsenille ja ulkopuolisille henkilöille oikeanlaisen mielikuvan yhdistyksen toiminnasta. (Loimu 2015, 18-19, Loimu 2013, 35-36)

Yhdistyksen perustamisvaiheessa sääntöjen laatiminen on pakollista. Yhdistyksen säännöt pitävät sisällään yhdistyksen nimen, kotipaikkakunnan, tarkoituksen ja toimintamuodot sekä jäsenten maksuvelvollisuuden. Säännöissä sovitaan myös hallituksen, varajäsenien ja tilintarkastajien valinnasta, lukumäärästä sekä toimikaudesta. (Kallio, Kangasniemi, Pöyhönen ja Vierros 2016, 36-38)

Yhdistyksen kotipaikkakuntana voi olla mikä tahansa Suomen kunta. Yleisenä käytäntönä kuitenkin on, että kotipaikkakunnaksi merkitään kunta, jossa toiminta pääasiallisesti tapahtuu. Kotikunnalla on merkitystä ainakin siinä tapauksessa, että yhdistystä vastaan nostettaisiin kanne. Kanne käsiteltäisiin yhdistyksen kotipaikkakunnan tuomioistuimessa. (Loimu 2015, 20-, Loimu 2013, 37)

Yhdistyslain (1989/503) 8 §:n mukaan yhdistyksen säännöistä tulee ilmetä yhdistyksen tarkoitus ja sen toimintamuodot. Säännöissä yhdistyksen tarkoitus ja pyrkimykset kuvataan lyhyesti yleisellä tasolla. Yhdistyksen tarkoituksena voi olla esimerkiksi eri asiakasryhmien edunvalvonta, kulttuurin säilyttäminen tai kotouttaminen. Yhdistyksen toimintamuodot puolestaan kertovat, mitä yhdistys aikoo tai suunnittelee tekevänsä. Toimintamuodot eivät ole velvoittavia, joten tähän kohtaan kannattaa kirjata kaikki se toiminta, mikä saattaisi olla mahdollista tulevaisuudessa. Samalla sovitaan toiminnasta, jota yhdistys harjoittaa toimintansa tukemiseksi, kuten rahankeräykset, arpajaistoiminta, lahjoitusten ja testamenttien vastaanottaminen, omaisuuden omistaminen sekä liiketoiminnan harjoittaminen (Loimu 2015, 20-21, Loimu 2013, 37-38).

Yhdistyksen jäsenillä on jäsenmaksuvelvollisuus. Jäsenmaksutuotoilla yhdistys kattaa toiminnasta aiheutuneita kuluja yhdistykselle. Jäsenmaksun suuruus sovitaan sääntöjen mukaisesti vuosittain joko siten, että hallitus päättää itsenäisesti jäsenmaksusta tai yhdistys tai valtuusto tekee päätöksen hallituksen esityksen pohjalta. Jäsenmaksujen ja muiden mahdollisten suoritusten kuten liittymismaksun keräämisestä yhdistykselle sovitaan säännöissä. Jäsenmaksun alentamis- tai poistamisperusteina voisivat olla esimerkiksi työttömyys, opiskelu tai sairastuminen. Jäsenmaksut kerätään vuosittain. Joissain yhdistyksissä on mahdollista suorittaa kerralla maksettava ainaisjäsenmaksu. Jäsenmaksun suorittaminen voidaan sitoa yhdistyksen säännöissä päätöksenteko-oikeuteen. Tuolloin henkilö, jolla on maksamattomia jäsenmaksuja, menettää osallistumisoikeuden yhdistyksen päätöksenteossa. Jäsenmaksun maksamatta jättämämääristä voidaan pitää myös passiivisena eroilmoituksena ja yhdistyksen hallitus voi katsoa jäsenen eronneeksi säännöissä määrätyn ajan jälkeen. (Paasolainen 2013, 18- 20)

Yhdistyksen toimintaa johtaa hallitus. Hallituksessa tulee olla vähintään kolme jäsentä. Hallituksen jäsenten enimmäismäärälle ei ole asetettu ylärajaa. Hallituksen kokoonpanon suuruus voidaan halutessa määritellä säännöissä joko kiinteäksi tai jäsenmäärältään liukuvaksi, jolloin puheenjohtajan

lisäksi hallitukseen valitaan vähimmäis- ja enimmäismäärät jäseniä. Joustava jäsenmäärä mahdollistaa hallituksen koon vaihtelut vuosittaisten tarpeiden mukaisesti. Hallituksen jäsenille voidaan valita henkilökohtaisia tai yleisvarajäseniä vain siinä tapauksessa, että varajäsenten valinnasta on sovittu yhdistyksen säännöissä. Yleisesti ottaen varajäsenten katsotaan turvaavan hallituksen päätösvaltaisuutta. Myös varajäsenten osallistumisesta sovitaan säännöissä. (Paasolainen 2013,20-21)

Hallitus valitsee itselleen puheenjohtajan. Puheenjohtajan tulee olla täysi-ikäinen ja Suomessa asuva henkilö. Muu kuin Suomessa asuva henkilö voi toimia puheenjohtajana vain Patentti- ja rekisterihallituksen myöntämällä erikoisluvalla. Yhdistyksen ylintä päätösvaltaa käytetään yhdistyksen kokouksissa sen jäsenten toimesta. Yhdistyksessä voi olla joko kolmi- tai kaksiportainen päätöksentekojärjestelmä. Kolmiportaisessa järjestelmässä yhdistyksen hallitus valmistelee esitykset, valtuutetut lausuu ja päätös tehdään varsinaisessa yhdistyksen kokouksessa. Kaksiportaisessa järjestelmässä hallitus valmistelee päätettävän asian ja valtuutettujen kokous tai yhdistys tekee päätöksen sen mukaan, miten säännöissä on sovittu. (Kallio, Kangasniemi, Pöyhönen ja Vierros 2016, 37-39)

Hallituksen toimikausien pituudesta sovitaan yhdistyksen säännöissä. Yleensä paikallisyhdistyksien toimikaudet ovat vuoden mittaisia. Ammattiyhdistysten toimikaudet vaihtelevat kahdesta neljään vuoteen. (Paasolainen 2013, 22)

Yhdistyksen säännöissä tulee olla maininta hallituksen jäsenten sekä tilin- ja toiminnantarkastajien valintojen ajankohdasta sekä tilipäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapaudesta. Edellä mainittujen ajankohtien tulee olla keskenään yhteensopivia. Yhdistyksen tilikausi on yleisimmin kalenterivuosi. Toiminnan alkaessa tilikausi voi olla joko lyhyempi tai pidempi ajanjakso. Yhdistykselle tulee valita toiminnantarkastaja ja varatoiminnantarkastaja, mikäli tilintarkastajia ei ole. Vuonna 2010 yhdistyslain uudistuksen myötä yhdistyksen tulee valita auktorisoitu tilintarkastaja, mikäli yhdistys täyttää seuraavista raja-arvoista kaksi: taseen loppusumma on 100 000 e, liikevaihto tai vastaava tuotto on yli 200 000 e tai palveluksessa on keskimäärin yli kolme henkilöä. Kyseisten raja-arvojen tulee täytyä kahden edeltävän tilikauden aikana. (Paasolainen 2013, 22-24)

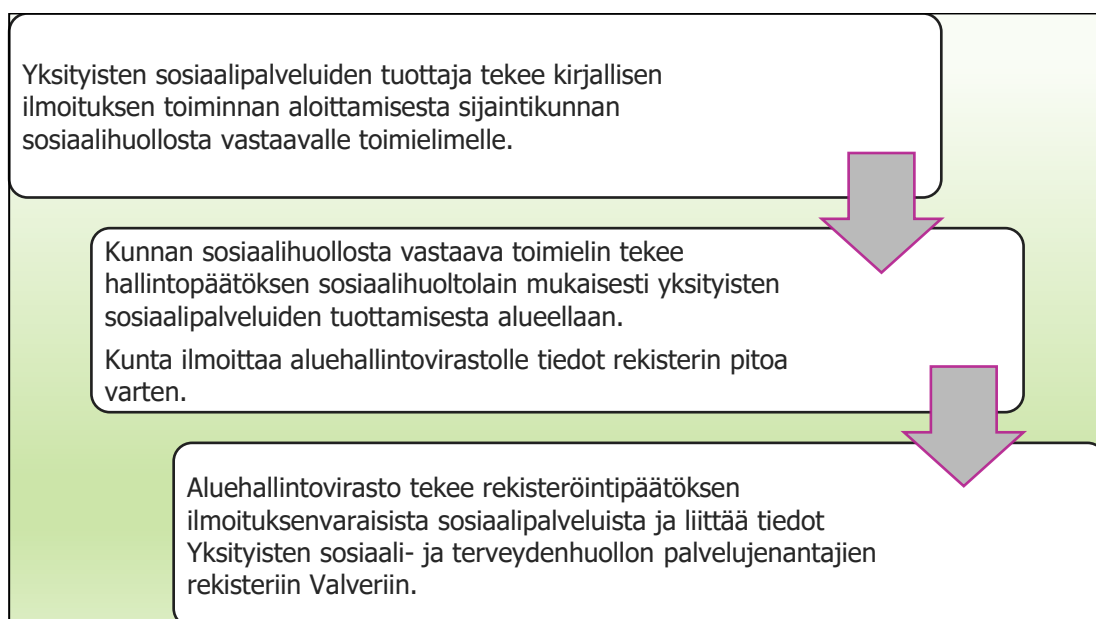
Yhdistyslain (1989/503) 20 §:n mukaisesti yhdistyksen tulee pitää kokoukset säännöissä määrättyinä aikoina. Yhdistyslain uudistus (678/2010, 17 §) helpotti jäsenten kokouksiin osallistumista ja päätösten tekemistä sallimalla osallistumisen postitse, tietoliikenneyhteyden tai muun teknisen apuvälineen avulla. Hallituksen tulee ilmoittaa kokouksen järjestämisen aikataulusta ja asiasisällöstä jäsenilleen hyvissä ajoin. Näin turvataan jäsenten tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Mikäli hallitus ei hoida tehtäväänsä, voi yhdistyksen jäsen hakea aluehallintovirastolta lupaa kokouksen järjestämiselle. (Paasolainen 2013, 25-26)

Yhdistyksen säännöistä tulisi selvittää myös se, mitä yhdistyksen varoille tapahtuu, jos toiminta purkautuu ja lakkautetaan. Jäljelle jääviä varoja ei voida jakaa yhdistykseen kuuluvien jäsenten kesken, vaan ne tulee lahjoittaa eteenpäin esimerkiksi yhdistykselle, jolla on ollut samankaltainen tarkoitus kuin olemassa olevalla yhdistyksellä. (Loimu 2015, 23)

3.2 Ilmoituksenvarainen sosiaalihuollon palvelu

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011 (11 §-13 §) velvoittaa yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajaa tekemään kirjallisen ilmoituksen ennen toiminnan aloittamista sen kunnan toimielimelle, jonka alueella toimintaa tuotetaan. Ilmoituksen mukana toimitetaan seuraavat liitteet.

- Jäljennös yhtiöjärjestyksestä ja säännöistä
- Toimintasuunnitelma. Suunnitelmasta tulisi ilmetä toiminnan sisältö ja laajuus, asiakasryhmän kuvaus sekä henkilöstösuunnitelma ja rakenne.
- Yksityisistä sosiaalipalveluista (2011/922, 5 §) annetun lain mukaan yhdistyksellä tulee olla vastuhenkilö, joka vastaa siitä, että toteutettavat palvelut täyttävät niille asetetut vaatimukset. Vastuuhenkilön tulee täyttää sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) 10 §:n mukainen kelpoisuus. Lain 11 §:n mukaan kelpoisuusvaatimuksena sosiaalihuollon muihin ammatillisiin tehtäviin on soveltuva ammattitutkinto tai muu soveltuva koulutus. Vastuuhenkilön tutkintotodistuksista tulee toimittaa jäljennökset sekä selvitys työkokemuksesta. Palveluntuottajan vastuulla on koulutetun, asiantuntevan ja asiakaspalveluun soveltuvan henkilökunnan hankinta. Palvelun saaminen tulee turvata niin, että työntekijöiden sijaisuudet, lomat ja muut poissaolot eivät heikennä asiakaspalvelua.
- Lisäksi toimintayksiköstä on toimitettava toiminnassa käytössä olevien tilojen pohjapiirustus ja käyttösuunnitelma. Yksityisistä sosiaalipalveluista annetun lain 2011/922 4 § 1 momentin mukaan yhdistyksellä tulee olla riittävät ja asianmukaiset toimitilat. Toimitilojen tulee olla terveydellisiltä ja muilta olosuhteiltaan siellä annettavalle hoidolle, kasvatukselle ja muulle huolenpidolle sopivat. Lisäksi toimitiloilla tulee olla pelastusviranomaisten hyväksymä pelastussuunnitelma ja poistumisturvallisuusselvitys (Pelastuslaki 379/2011, 15 §, 18§).



Kuvio 3. Yksityisten sosiaalipalvelujen aloittaminen

Kunnan toimielin liittää ilmoitukseen lausunnon siitä, sisältääkö ilmoituksenvarainen sosiaalipalvelutoiminta yksityisistä sosiaalipalveluista annetussa laissa (922/2011) vaaditut edellytykset ja toimittaa

ne aluehallintovirastoon. Aluehallintovirasto lähettää palveluntuottajalle päätöksen postitse. Aluehallintoviraston päätökset ovat maksullisia. Voimassa oleva maksuasetus määrää maksun suuruuden.

3.3 Toimintasuunnitelma

Toiminta-ajatus kertoo organisaation perustehtävän ja olemassaolon tarkoituksen (Kauhanen 2015, 16) sekä kaupallisen logiikan (Kyrölä 2010, 16). Arvot puolestaan kuvastavat organisaation toimintaperiaatteita (Kauhanen 2015, 17). Visio kertoo organisaation arvopanostuksesta ja siitä mitä organisaatio tavoittelee lähivuosina (Kauhanen 2015, 18).

Toimintasuunnitelma on yhdistyksen laatima suunnitelma tulevasta toimintavuodesta. Toimintasuunnitelma hyväksytään joko yhdistyksen syyskokouksessa tai vuosikokouksessa (Loimu 2013, 102). Toimintasuunnitelmasta tulisi ilmetä toiminnan tarkoitus, visio sekä tulevan vuoden tavoitteet. Toimintasuunnitelmaa ei sido tiukat muutoseikat ja siksi se voidaan laatia hyvinkin vapaaseen muotoon. Yleensä suunnitelmassa kuvataan yhdistyksen sisäiset ja ulkoiset toiminnot, kuten erilaiset tilaisuudet, jäsenhankinnat, yhteistyö sidosryhmien kesken, edunvalvonta, mainonta sekä tiedottaminen toiminnan kehittämistä unohtamatta. Toimintasuunnitelman teko kannattaa kytkeä yhdistyksen strategiaan, osaksi toimintaa. Vaikka toimintasuunnitelma hyväksytään kerran vuodessa, sen suunnittelu kannattaa aikatauluttaa vakiintuneeseen vuosikiertoon. (Ammattiliitto Pro 2011, FinFami).

3.4 Sosiaalipalvelujen omavalvontasuunnitelma

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista (922/2011, 6 §) sekä sosiaalihuoltolaki (1301/2014 47 §) velvoittavat yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajan laatimaan omavalvontasuunnitelman toiminnan laadun ja asianmukaisuuden varmistamiseksi. Omavalvontasuunnitelman tulee kattaa kaikki palvelujen tuottajan tarjoamat sosiaalipalvelut ja palvelukokonaisuudet. Omavalvontasuunnitelmalla lisätään toiminnan luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä. Suunnitelman avulla tavoitellaan omatoimista laadun ja asiakasturvallisuuden varmistamista. Omavalvonta on koko työyhteisön jokapäiväistä toimintaa kaikissa työtehtävissä. Aloittavalla palvelujen tuottajalla on kuusi kuukautta aikaa laatia omavalvontasuunnitelma. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston nettisivuilta löytyy valmis lomakepohja sosiaalipalvelujen omavalvontasuunnitelmaa varten. Suunnitelman pohja on vapaasti muokattavissa ja sisältö rakentuu omalaiseksi toimialan ja toiminnan mukaan.

Omavalvontasuunnitelmasta tulee ilmetä toimintayksikön virallinen nimi, yhteystiedot sekä y-tunnus. Luvanvaraiset palveluntuottajat kirjaavat omavalvontasuunnitelmaan luvan myöntämisen ajankohdan ja ilmoituksenvaraiset toimijat merkitsevät ilmoitusta tai rekisteröintiä koskevat tiedot. Omavalvontasuunnitelmaan kirjoitetaan auki muun muassa toiminta-ajatus, arvot sekä toimintaperiaatteet. Suunnitelmasta nähdään, miten omavalvonta on organisoitu, miten palveluja tuotetaan, millaisella henkilöstörakenteella ja kuka on vastuussa toiminnasta. Suunnitelmassa tulee olla nimettynä henkilö, joka pitää huolen siitä, että suunnitelman mukaiset palvelut ja palvelukokonaisuudet täyttävät niille asetetut vaatimukset (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011 5 §).

Sosiaalipalveluissa hoiva ja huolenpito perustuvat ensisijaisesti vapaaehtoisuuteen. Omavalvontasuunnitelman teossa huomioidaan asiakkaiden osallisuuden edistäminen sekä vaikuttamisen mahdollisuudet toiminnan aikana. Suunnitelmasta tulee löytyä asiakastyön perusteet ja miten toiminnalla edistetään asiakkaan psyykkistä, sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä sekä toimintaohjeet siitä, miten estetään asiakkaaseen kohdistuva epäasiallinen kohtelu. Omavalvontasuunnitelman liitteeksi voidaan laatia erillisiä asiakirjoja esimerkiksi asiakkaan palveluprosessin kuvaus. Omavalvontasuunnitelma on pidettävä julkisesti nähtävillä ja sen toteutumista on seurattava säännöllisesti. Omavalvontasuunnitelma ja siihen liittyvät asiakirjat tulee säilyttää valvontaviranomaisten saatavilla kohteessa kymmenen vuoden ajan. Jos omavalvontasuunnitelma ei ole riittävän kattava turvaamaan laadukasta ja lakien mukaista sosiaalipalvelua, voi kunta tai aluehallintovirasto tai Valvira määrätä omavalvontasuunnitelman täydennettäväksi, korjattavaksi tai muutettavaksi.

Verohallinnon ohjeen (604/40/2011) mukaisesti yksityisillä sosiaalipalveluilla tulee olla ajantasainen omavalvontasuunnitelma, jotta arvonlisäverottomuuden edellytykset täyttyvät.

3.5 Henkilörekisteritietojen käsittely

Toukokuussa 2018 EU-maissa astui voimaan yleinen tietosuoja-asetus General Data Protection Regulation (GDPR). Euroopan Parlamentin ja neuvoston yleisen tietosuoja-asetuksen (EU) 2016/679 lähtökohtana on ollut henkilötietojen säännönmukainen suojelu sekä hyvinvoinnin lisääminen, vapauden ja turvallisuuden edistäminen. GDPR:N mukaan henkilötietojen käsittelyssä tulee noudattaa ainakin seuraavia periaatteita. Henkilötietoja tulee käsitellä asianmukaisesti, lainmukaisesti ja läpinäkyvästi. Tietoja voidaan kerätä vain tiettyä, nimenomaista tarkoitusta varten eikä kerättyä tietoa saa käyttää muihin tarkoituksiin. Tiedon määrää tulee rajoittaa siten, että kerätään vain se tieto, mitä asian hoito, palvelu tai selvittely vaatii. Kerätyn tiedon tulee olla täsmällistä ja päivitettävissä. Rekisteröidyllä on oikeus tarkistaa itseään koskevat henkilötiedot. Virheelliset henkilötiedot korjataan tai poistetaan rekisteristä välittömästi. Rekisteröidyllä on oikeus pyytää omien henkilötietojen poistamista rekisteristä viivytyksettä, jos tietoja ei enää tarvita tietojen keräämisen alkuperäisessä tarkoituksessa tai tietojen käsittelyyn ei ole perusteltua syytä tai henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti. Henkilötietoja tulee suojella siten, etteivät ne häviä, tuhoutu tai vahingoitu tai joudu väärin käsiin. Henkilötietoihin liittyvistä tietoturvaloukkauksista tulee ilmoittaa rekisteröidylle selkokielellä, mikäli loukkaus haittaa henkilön oikeuksia tai vapautta. Ilmoitusta ei tarvitse antaa, jos rekisterinpitäjällä on asianmukaiset suojatoimet ja henkilötiedot ovat olleet erityisen salauksen alaisia. Mikäli rekisterinpitäjä ei kykene tavoittamaan kaikkia rekisteröityjä, tulee rekisterinpitäjän antaa julkinen tiedonanto, jotta tieto saataisiin kaikkien ulottuville. (EU 2016/679, 5., 15.-17., ja 34. artikla)

Henkilötietoja voidaan käsitellä lainmukaisesti ainoastaan silloin, kun rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyä varten tai silloin kun henkilötietoja käsitellään rekisteröidyn pyynnöstä tai käsittelyn myötä turvataan rekisteröidyn etuja tai käsittely perustuu lakisääteisten velvoitteiden noudattamisesta. Jos tietojenkäsittelyn perusteena on suostumus, rekisterinpitäjän on kyettävä osoittamaan, että rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn. Suostumuksen tulee olla peruttavissa, milloin tahansa. Henkilötiedot ja tunnisteet, jotka liittyvät ro-

tuun, etniseen alkuperään, poliittisiin mielipiteisiin, vakaumukseen, terveyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, geneettisiin tai biometrisiin tietoihin vaativat aina nimenomaisen suostumuksen rekisteröidyltä tai muun yksilöidyn syyn tietojen käsittelyyn. Muu yksilöity syy voi olla esimerkiksi, että rekisteröity on juridisesti tai fyysisesti estynyt suostumuksen antamiseen tai käsiteltävät henkilötiedot on saatettu julkisiksi rekisteröidyn toimesta. (EU 2016/679, 6. ja 9. artikla).

Jokaisella rekisterinpitäjällä tulee olla rekisteriseloste, josta ilmenee rekisteriin kuuluvien henkilötietojen käsittelytoimet (EU 2016/679, 30. artikla). Rekisteriselosteesta on löydettävä seuraavat tiedot:

- 1) Rekisterinpitäjän tai yhteisrekisterinpitäjän ja tietosuojavastaavan yhteystiedot.
- 2) Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus.
- 3) Kuvaus rekisteriin kuuluvista ryhmistä.
- 4) Henkilötietojen luovuttamisen periaatteet.
- 5) Henkilötietojen siirtäminen kolmanteen maahan tai kansainväliselle järjestölle.
- 6) Henkilötietojen poistamisen suunnitellut määräajat
- 7) Kuvaus henkilötietojen käsittelyssä käytettävistä teknisistä ja organisatorisista turvatoimista.

4 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

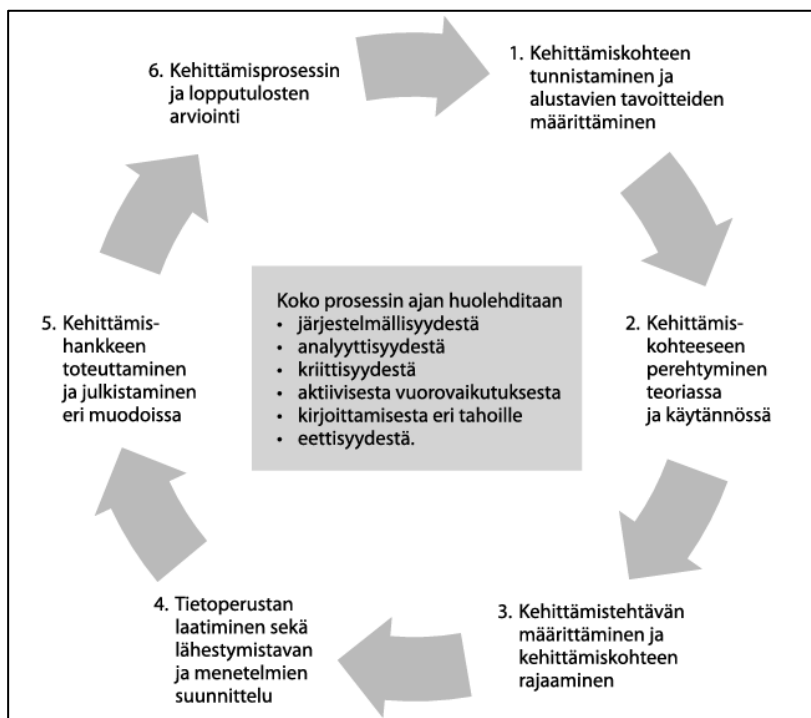
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on perustaa kuntouttavaa työtoimintaa tarjoava yhdistys. Tavoitteena on hyödyntää opinnäytetyön aikana laadittuja dokumentteja perustettavan yhdistyksen toiminnassa.

Useiden vuosikymmenien ajan olemme käyttäneet prosessikuvauksia ja prosessien mallintamisia toiminnan kehittämisen työkaluina. Prosessiajatteluun liitetään vahvasti strategia, toiminnan suuntaamisen ja tehostamisen tarpeet, yhteistyön mahdollisuudet sekä lisäarvon tuottaminen. Uusien innovaatioiden luominen, palveluiden ja tuotteiden tuotteistaminen sekä tukitoimintojen suunnittelu ovat oivia esimerkkejä prosessien käyttömahdollisuuksista. (Martinsuo ja Blomqvist 2010, 3-4)

Myös nopeasti muuttuva nyky-yhteiskunta vaatii kehittämistä ja kehittymistä. Kehittämisoaamista tarvitaan ja muutoksessa mukana pysyminen edellyttää organisaatioilta ja yrityksiltä uudistumiskykyä. Kehittämistyöhön kuuluu mm. kannattavuuden parantaminen, toiminnan tehostaminen, prosessien kehittäminen, ongelmien ratkaisu sekä uusien toimintamallien ja palveluiden kehittäminen.

(Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 11-12)

Tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohtana on usein organisaation kehittämistarpeet tai muutoksen tarve. Tavoitteena on uuden tiedon tuottaminen ja kehittämistehtävän saavuttaminen. Tutkimuksellinen kehittämistyö vaatii projektityön ja kehittämisen osaamista sekä kykyä yhdistää olemassa olevan teoria ja menetelmät tavoitteiden saavuttamiseksi. Tutkimuksellinen kehittämistyö on vuorovaikutusta, tiedon tuottamista, muutoksen hakemista ja ohjaamista tuntemattomalla alueella. Kehittämistyössä tutkimuksellisuus näkyy järjestelmällisyytenä, analyyttisyytenä, kriittisenä työotteenä, tiedon soveltamisena sekä uuden tiedon luomisena. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 15-22)



Kuvio 4. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 24)

Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa pyritään löytämään kehittämisen kohde ja määrittämään tavoitteet, joihin pyritään. Kehittämistyön alkuvaiheessa kehittämistyön aihe voi olla laaja ja tavoitteiden avulla aihetta pyritään saamaan tekijälleen mieluisaksi. Tässä vaiheessa tavoitteet ovat usein suuntaa antavia ja lopulliset tavoitteet määrittyvät, kun asiaan liittyvät teoriat ja käytännön tiedot on kerätty. Tavoitteiden asettamisessa tulee muistaa, että tutkimuksellisen kehittämistyön tulisi tuottaa työelämää kehittävää ja hyödyttävää tietoa, sillä kehittämistyö on usein organisaation tai yrityksen antama tehtävä. Työelämässä on paljon hiljaista ammattitietoa ja -taitoa. Kehittämistyön tekijältä vaaditaankin kykyä tunnistaa hiljainen tieto ja toimeksiantajan piilevät kehittämistarpeet. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 24-27)

Kehittämistyön toisessa ja kolmannessa vaiheessa opetellaan tuntemaan kehittämisen kohde. Hyvä taustatyö helpottaa kehittämistyön tekemistä. Tiedonhankintaan kannattaa resurssoida, sillä se vähentää turhaa työtä. Taustatiedon hankinnassa kannattaa hyödyntää eri tietolähteitä sekä tutkimuskirjallisuutta. Tiedonhankinta voidaan aloittaa tutustumalla esimerkiksi organisaation strategiaan, toimintaympäristöön tai johtamisen filosofiaan. Samalla otetaan haltuun kehittämissympäristössä käytettävä käsitteistö. Saatu ja kerätty tieto dokumentoidaan, jotta niitä voidaan hyödyntää myöhemmin. Kolmannessa vaiheessa valitaan ja rajataan lopullisesti kehittämistyön aihe. Aihe tulisi valita huolellisesti, koska ylimalkainen tavoite ei tue käytännön toimia. Kehittämistyössä pyritään konkreettiseen tuotokseen tai uuden toimintatavan tai kehittämissidean luomiseen. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 24-33)

Kehittämistyön neljännessä ja viidennessä vaiheessa laaditaan tietoperusta ja aloitetaan lähestymistavan ja menetelmien suunnittelu. Tietoperusta muodostuu alan käsitteistä ja ilmiöistä, keskeisimmistä teorioista, tutkimustuloksista sekä joukosta lakeja ja määritelmiä, jotka ohjaavat työn etenemistä. Aihetta voidaan käsitellä toimintatutkimuksena, tapaustutkimuksena, palvelumuotoiluna, konstruktivisena tutkimuksena, verkostotutkimuksena, ennakkointina tai innovaatioiden tuottamisena. Toimintatutkimus (Action research) painottaa tiedon tuottamista ja muutoksen aikaansaamista. Keskeisenä piirteenä on ihmisten osallistaminen. Tapaustutkimuksen (Case study) tavoitteena on tuottaa tutkittua tietoa kohteesta. Tapaustutkimus sopii työhön, jossa pyritään löytämään ratkaisuehdotuksia tai kehittämissideoita havaittuun ongelmaan. Palvelumuotoilu (Service design) hyödyntää muotoilun prosesseja ja menetelmiä luovasti palvelujen kehittämisessä. Se painottaa palvelujen kokemuksellisuutta ja käyttäjakeskeisyyttä. Palvelumuotoilua voidaan hyödyntää organisaation kaikissa elinkaaren vaiheissa. Ennakointi (Foresight) tuottaa tulevaisuutta koskevaa tietoa. Ennakointitietoa tuotetaan esimerkiksi strategiatyön tueksi. Kehittämistyössä verkostotutkimus tutkii yritysten ja organisaatioiden välisiä suhteita ja käyttää tiedon verkostojen kehittämiseen. Konstruktivisen tutkimuksen (Constructive research) tavoitteena on luoda jokin uusi tuote, ohje, tietojärjestelmä, malli, suunnitelma tai menetelmä. Konstruktivisessa tutkimuksessa toiminta kohdistuu konkreettiseen asiaan, kun taas toimintatutkimus pyrkii muuttamaan ihmisen toimintaa. Konstruktivinen tutkimus on lähellä innovaatioiden tuottamista ja tutkimista. Innovaatio tuottaa uudenlaisia tuotteita, prosesseja, toimintamalleja ja palveluja. Innovaatiot ovat uudistumisen, luovuuden, hyvinvoinnin, kilpailukykyyn sekä talouskasvun moottoreita. Prosessi-innovaatiot lisäävät organisaatioiden tuottavuutta ja tuote- ja palveluinnovaatiot tuottavat markkinoille uusia tuotteita ja palveluita. Palveluinnovaatio on usein

asiakaslähtöinen kehittämistyö. Erilaisilla lähestymistavoilla voidaan aikaansaada erilaisia näkökulmia kehittämistyöhön. Kehittämistyötä tukevia menetelmiä ovat esimerkiksi kysely (Survey), ryhmähaastattelu (Focus group), dokumenttianalyysi (Analysis of documentary evidence) sekä yhteisölliset ideointimenetelmät kuten aivoriivityskenteley (brainstorming) tai Osbornin lista. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 34-45, 82-)

Kehittämistyön viimeisessä vaiheessa arvioidaan kehittämistyön prosessia ja lopputulosta. Arviointia on toki tehty koko prosessin ajan, mutta loppuarvionti ilmaisee, miten kehittämistyössä on onnistuttu. Kehittämistyön arvioinnissa pääpaino on tietoperustan, kehittämistehtävän ja prosessin kuvaamisessa ja arvioinnissa. Arvioinnin apuna voidaan käyttää kyselyjä, havainnoiteja, haastatteluja, tilastoja tai organisaation tunnuslukuja. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 46-48)

Kehittämistyön keskeisiä elementtejä ovat kumppanuus, autenttisuus, kokemuksellisuus, luovuus ja tutkimuksellisuus. Kumppanuus muodostuu yhteisestä arvopohjasta. Siihen liittyy yhdessä tekeminen ja oppiminen. Autenttinen kehittämistyö on todellista työelämän kehittämistyötä, johon liittyy asiantuntijuustavoite. Autenttinen kehittämistyö voi olla ongelma- tai uudistamisperusteinen. Ongelmaperusteisessa kehittämistyössä etsitään ratkaisua käytännön ongelmaan tai haasteeseen. Ongelma voi liittyä esimerkiksi tietojärjestelmiin, kannattavuuden heikkenemiseen tai henkilöstön tyytymättömyyteen. Uudistamisperusteinen kehittämistyö pyrkii puolestaan löytämään ratkaisuja ongelmiin tai se pyrkii innovoimaan uudenlaisia menetelmiä. Sen päämääränä voi olla uusi liiketoimintamalli, toimintaprosessi tai uusi palvelu. Kehittämistyön inspiraation lähteenä toimivat luovuus ja kokemuksellisuus. Siinä yhdistyvät uteliaisuus, muutoksen tarve, oppiminen sekä yhdessä kehittäminen ja tekeminen. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 15-16, 26)

Opinäytetyöni on työelämälähtöinen innovaatiotyyppinen kehittämistyö. Kehittämistyön tarkoituksena on kuntouttavaa työtoimintaa tuottavan yhdistyksen perustaminen yhdessä Hoitokoti Kangaskartano Oy:n ja sen henkilöstön kanssa. Kehittämistyön tavoitteena on tuottaa haittoja vähentävä ja ehkäisevä päihdetyön palveluja sinne, missä niitä tarvitaan. Yhdistyksen myötä mahdollistuu kuntouttavan työtoiminnan palvelut Viitasaarella ulkopaikkakuntalaisille päihdehuollon asumispalveluyksikön asukkaille. Yhdistyksen perustaminen on erittäin merkityksellistä kohderyhmän kannalta. Se mahdollistaa osalle kuntoutujista uuden päihdeettömän elämän.

5 PESTI RY KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

5.1 Kehittämistyöprosessin vaiheet

Kehittämispäätös edellyttää kehittämistarpeen tunnistamista. Idea kehittämisen tarpeesta voi tulla asiakkaiden, työntekijöiden tai esimiesten taholta (Mäkinen 2017). Kehittämisen kohteena voivat olla uusi liiketoimintamalli, uusien mentelmien luominen, prosessien kehittäminen tai työkuultuurin uudistaminen. Tässä kehittämistyössä luotiin uutta, perustettiin yhdistys, joka parantaa päihdekuntoutujien työllistymisen mahdollisuuksia Viitasaarella. Alla olevaan kuvio 5:een olen kuvannut kehittämistyön etenemistä työnimellä *katkolta päihdekuntoutuksen kautta kuntouttavaan työtoimintaan*.

	Kehittämispäätös	Analysointivaihe	Suunnitteluvaihe	Toteutusvaihe	Arviointivaihe
	Kehittämiskohteen tunnistaminen ja alustavien tavoitteiden määrittäminen	Kehittämiskohteen perehtyminen teoriassa ja käytännössä	Kehittämistehtävän määrittämien ja kehittämiskohteen rajaaminen	Kehittämishankkeen toteutus ja julkistaminen	Kehittämispöytäkirjan ja lopputulosten arviointi
Tammikuu -helmikuu 2018	Idea yhdistyksen perustamisesta kuntouttavan työtoiminnan tuottamista varten. Opinnäytetyön aihe. Tiedonhaku.	Päihdekuntoutujien ja työntekijöiden haastattelut. Fokusryhmäkeskustelu.			
Maaliskuu 2018	Opinnäytetyön aihe tarkentui. Tiedonhaku	Tietoperusta yhdistyksen perustamisesta ja opinnäytetyötä varten.	Lähestymistapa Menetelmät Vastuuhenkilöt Tilat	Yhdistyksen perustaminen. Lopullinen tietoperusta. Innovaatio	Arviointi. Jatkosuunnitelmat Rahoituksen haku Ohjaajien palkkaus
Huhtikuu - joulukuu 2018			Kehittämistyötaolla mahdollisen soteuudistuksen taakia. Suunnitteilla oli sote-palvelut maakunnille 1.1.2019 alkaen. Uudistus ei toteutunut.	Sosiaalipalvelujen omavalvontasuunnitelma. Rekisteriseloste. 1. ilmoitus sosiaalipalveluiden järjestämisestä.	Arviointi Jatkosuunnitelmat Kuntouttavan työtoiminnan käynnistäminen.

KUVIO 5. Kehittämispöytäkirjan vaiheet. Katkolta päihdekuntoutuksen kautta kuntouttavaan työtoimintaan.

Meillä yhdistyksen perustamisen idea tuli asiakailta. Vuonna 2017 Hoitokoti Kangaskartano Oy laajensi toimintaansa ja perustimme päihdehuollon asumispalveluja tuottavan yksikön Ahonkartanon Viitasaarelle. Ahonkartanon toiminta-ajatuksena on tarjota asumismahdollisuuksia päihdekuntoutu-

jille. Heti ensimmäisen vuoden aikana Ahonkartanon yhteisö toi vahvasti esille osallisuuden ja mielekkään tekemisen tarpeen. Erityisesti kuntouttavan työtoiminnan mahdollisuudet kiinnostivat monia. Ahonkartanon asukkaat eivät ulkopaikkakuntalaisina päässeet Viitasaaren kaupungin kuntouttavan työtoiminnan palveluihin, ja koska yksityinen yritys eli Hoitokoti Kangaskartano Oy ei voinut tuottaa kuntouttavaa työtoimintaa, keskusteluun nousi yhdistyksen perustaminen.

Analysointivaiheessa pysähdytään miettimään lähtötilannetta ja luodaan yhteinen käsitys kehittämisen tarpeista ja tavoitteista. Nykytila-analyysin teossa voidaan hyödyntää jo olemassa olevia tietoja ja mittareita sekä tehdä henkilöhaastatteluja (Mäkinen 2017). Tiedonhankinta vie usein runsaasti aikaa, mutta siihen kannattaa panostaa, sillä luotettava ja laaja tietoperusta palkitsee myöhemmin ajan säästönä ja kehittämistyön laatuun. Tietoperustan lisäksi kehittämistyössä tulee ymmärtää toimialan luonne ja tunnistaa siihen kohdistuvat haasteet, muutostarpeet sekä lakimuutokset. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 28-29)

Perustettavan yhdistyksen rahoituksesta, tavoitteista ja sisällöstä keskusteltiin paljon Hoitokoti Kangaskartano Oy:n ohjaajien kesken sekä päihdekuntoutujien kanssa. Toiminnan suunnittelua varten haastattelin kuutta Ahonkartanolla tuolloin asuvaa henkilöä. Toteutin haastattelun fokusryhmäkeskusteluna. Fokusryhmäkeskustelussa samankaltaisella elämäkokemuksella ja kulttuurisella taustalla olevat henkilöt keskustelevat annetusta aiheesta ryhmän vetäjän ohjaamana (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 111-113). Haastatelluista henkilöistä neljä oli miestä ja kaksi naista. Haastattelun nuoret miehet (26 v ja 29 v) olivat huume- ja monipäihdeongelmaisia ja vanhemmat miehet (50 v ja 54 v) alkoholiriippuvaisia. Nuoret naiset (21 v ja 28 v) olivat huume- ja monipäihdeongelmaisia. Miehillä oli takanaan yhteensä 42 päihdehoitojaksoa, yhteensä 110 kuukautta. Päihdehoitojaksot sisälsivät alkoholiriippuvaisen katkaisuhuitojaksoja, huumevieroituksia sekä päihdekuntoutusjaksoja. Naisilla oli käyty yhteensä viisi päihdekuntoutusjaksoa, yhteensä yhdeksän kuukautta. Kolme henkilöistä oli ollut asunnottomana ennen kuntoutukseen tuloa. Yhdellä henkilöllä oli toisen asteen koulu, muiden henkilöiden koulut olivat jääneet kesken. He kertoivat, että tarvitsevat muutakin kuin kämpän pysyäkseen päihteettömänä. Päivä- ja työtoiminnan mahdollisuutta he pitivät hyvänä. Työllistyminen avoimille työmarkkinoille oli heille erittäin epätodennäköistä. Haastatelluilla oli realistinen käsitys omasta työkykyisyydestä: ”max 4 h päivä, ei joka päivä”, ”kouluun meneminen viiden vuoden tähtämellä”, ”toipuminen on työtä” ja ”työkokeilut kiinnostaisi”. Lisäksi he toivat esille, että päihteettömyyden tueksi tarvitaan vertaistukea, säännöllistä päivärytmiä, ”joku kannustamaan ja potkimaan eteenpäin”, luottamusta, mielekästä tekemistä vapaa-ajalle sekä uusia harrastuksia. Käydystä keskusteluista ilmeni, että asiakkaiden kynnys mennä niin sanottujen normaalien ihmisten työpaikalle työkokeiluun tai työharjoitteluun oli erittäin korkea. Ammattitaidon puutteen lisäksi sosiaaliset tilanteet koettiin vaikeiksi, jopa ahdistaviksi toipumisen alkuvaiheessa. Päihteettömyyden kannalta on helpompaa työskennellä samassa tilanteessa olevien henkilöiden kanssa.

Kehittämisen suunnitteluvaiheessa sovitaan muun muassa vastuuhenkilöistä, aikatauluista, resursseista sekä budjetista. Samalla päätetään niistä toimenpiteistä ja toimintatavoista, joilla tavoite saavutetaan. (Mäkinen 2017)

Vuoden 2018 vaihtuessa yhdistyksen perustamisen ja kuntouttavan työtoiminnan suunnittelu nyt-kähti eteenpäin ja aloimme etsimään tiloja toiminnalle. Kartoitettiin vuokrattavat ja myytävät hallitilat Viitasaarella. Hallitiloja olisi ollut useitakin tarjolla, mutta toimintaan sopivia tiloja ei kaupungilta löytynyt. Lopulta päätettiin vuokrata entinen kauppakiinteistö yksityiseltä henkilöltä. Kauppakiinteistön vuokraamista puolsi kiinteistön sijainti, tilojen muunneltavuus ja piha-alue sekä edullinen vuokra. Vuokrasopimuksen myötä saimme tilat toiminnalle, joten yhdistyksen perustaminen ja itse toiminnan suunnittelu saattoi alkaa. Ennen tilojen hakkimista olimme jo päättäneet epävirallisesti, että yhdistys perustetaan, mikäli löydämme toimintaan sopivat tilat.

Toteutusvaiheessa seurataan suunniteltujen toimenpiteiden toteutumista ja täsmennetään suunnitelmia tarvittaessa (Mäkinen 2017). Yhdistys perustettiin maaliskuussa 2018. Pesti ry:n perustajajäseniä ovat Kaarina Karjalainen, Sami Karjalainen, Joni Junkka sekä minä, Marjut Kivinen ja Hoitokoti Kangaskartano Oy. Lain vaatimat muotoseikat käytiin läpi viitasaarelaisen varatuomarin kanssa. Pesti-nimisen yhdistyksen perustamiskirja allekirjoitettiin Viitasaarella 23.3.2018. Tämän jälkeen tein perustamisilmoituksen patentti- ja rekisterihallituksen sähköisessä asiointipalvelussa (asiointi.prh.fi/yhdistys/). Hakemuksen liitteeksi laitoin perustamiskirjan ja laaditut säännöt. Viikkoa myöhemmin 29.3.2018 saimme tiedon, että Pesti ry on rekisteröity Patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämään yhdistysrekisteriin.

Nyt meillä oli yhdistys ja tilat yhdistyksen toimintaa varten. Koska meillä ei ollut lainkaan tuloja toiminnan pyörittämiseen, tein avustushakemuksen Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskukseen (STEA), mutta emme saaneet sieltä apuja, sillä STEA katsoi toimintamme kuuluvan kuntien järjestämisvastuulle. Koska yhdistyksellä ei ollut tuloja, palkkasi Hoitokoti Kangaskartano Oy ensin yhden ja myöhemmin toisen ohjaajan yhdistyksen käyttöön.

Kehittämistyön aikaiset toimenpiteet	Kehittämistyön aikana tuotetut asiakirjat	Asiakirjojen sisältö lyhyesti
Ilmoitus yksityisten sosiaalipalveluiden tuottamisesta Viitasaaren perusturvaan 11.12.2018	Omavalvontasuunnitelma	Perustiedot, toiminta-ajatus, toimintaympäristö sekä arvot. Yleisesti tunnettua swot-analyysia on hyödynnetty riskikohtien tunnistamisessa, korjaamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Omavalvontasuunnitelmassa on huomioitu asiakkaan asema, osallisuus sekä oikeusturva.
	Henkilötietolain 10 § mukainen rekisteriseloste	Rekisterinpitäjä, rekisteristä vastaava yhteyshenkilö, rekisterin nimi, henkilötietojen käsittelyn tarkoitus, tietosisältö, tietolähteet, tietojen luovutuksen periaatteet, rekisterin suojaus, tarkistusoikeus sekä muut henkilötietojen käsittelyyn liittyvät oikeudet.
Toimintasuunnitelma		

Kehittämistyön aikaiset toimenpiteet	Lyhyt ja napakka esittely toimitiloista, jäsenistä, hallituksesta, henkilöstöstä, taloudesta, varainhankinnasta, mainonnasta ja tulevista tapahtumista. Suunnitelma kirjoitettiin hallituksen jäsenien toimesta perustamiskokouksessa.	
	Ilmoituksen muut liitteet: Jäljennös perustamiskirjasta ja säännöistä, jäljennös palvelujen vastuuhenkilön tutkintotodistuksista ja selvitys työkokemuksesta. Toiminnassa käytettävien huonetilojen ajantasainen pohjapiirustus ja käyttösuunnitelma. Kunnan sosiaalihuollosta vastaavan viranhaltijan lausunto	
Kielteinen viranhaltijapäätös perusturvalta 18.12.2018		
2. ilmoitus yksityisten sosiaalipalvelujen tuottamisesta perusturvaan 22.12.2018		
Myönteinen viranhaltijapäätös yksityisten sosiaalipalvelujen tuottamiseen 4.2.2019	<i>"Hyväksytään vastuuhenkilön vaihtuminen. Tarvittaessa työajan jakautuminen eri yksiköiden kesken (Hoitokoti Kangaskartano, Ahonkartano, Pesti ry) on voitava luotettavasti esittää"</i> <i>Viitasaaren kaupungin hallintosääntö 33 §, kohta 12.</i>	
Asiakirjalautaus 20.2.2019	<i>"Aluehallintovirasto palauttaa asiakirjat palveluntuottajalle niiden täydentämistä varten. Toimintasuunnitelmasta ei ilmene, miten kuntouttava työtoiminta järjestetään ja mikä on henkilökunta koulutuksineen. Asiakirjat tulee täyttää huolellisesti ja ohessa tulee olla kaikki tarvittavat liitteet."</i>	
3. ilmoitus yksityisten sosiaalipalvelujen tuottamisesta Viitasaaren perusturvaan 15.3.2019	Täydennetty toimintasuunnitelma vuodelle 2019	Yhdistyksen esittely Pesti ry:n kohderyhmä Toimintaympäristö Henkilöstön rakenne Yhdistyksen tarkoitus ja toimintamuodot Missio, visio ja arvot
	Pelastussuunnitelma Poistumisturvallisuusselvitys	
Kesän aikana Pesti ry:n toiminta oli tauolla.		
4. ilmoitus yksityisten sosiaalipalvelujen tuottamisesta perusturvaan 20.8.2019		
Pelastusviranomaisen tarkistuskäynti 16.9.2019		
Myönteinen viranhaltijapäätös yksityisten sosiaalipalvelujen tuottamiseen 2.10.2019		
Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston rekisteröintipäätös 21.1.2020		

KUVIO 5. Yksityisten sosiaalipalvelujen luvan hakemisen prosessi. Vaaleat osiot kuvaavat kehittämistyöhön kuuluvia alueita ja värilliset osiot muiden toimijoiden rooleja prosessin aikana.

Joulukuussa 2018 toimitin Pesti ry:n puolesta ensimmäisen ilmoituksen Viitasaaren perusturvalautakuntaan yksityisten sosiaalipalvelujen tuottamisesta Viitasaaren kaupungin alueella. Tuolloin Viitasaaren perusturvan toimialajohtaja teki palvelujen tuottamisesta kielteisen viranhaltijapäätöksen,

koska toimintaan oli nimetty vastuhenkilö, jolla oli jo entuudestaan vastuu kahdesta muusta sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköstä. Koska kyseessä oli sosiaalihuollon palvelu ja palvelusta vastaavalla henkilöllä tulee olla sosiaalihuollon koulutus, oli luonnollista, että minut oli nimetty Pesti ry:n vastuuhenkilöksi. Kielteistä päätöstä perusteltiin sillä, ettei aikani riittäisi kyseessä olevan tehtävän hoitamiseen. Kielteinen päätös annettiin tiedoksi Pesti ry:lle. Saadun tiedon jälkeen tein uuden ilmoituksen yksityisten sosiaalipalvelujen tuottamisesta Viitasaaren kaupungin alueella siten, että Pesti ry:n vastuuhenkilöksi vaihdettiin sairaanhoitaja Sami Karjalainen. Uusi ilmoitus hyväksyttiin Viitasaaren perusturvassa helmikuussa 2019.

Parin viikon päästä saimme kuitenkin aluehallintovirastolta kirjeen, jossa asiakirjat palautettiin yhdistykselle niiden täydentämistä varten. Hakemuksen liitteistä oli puuttunut pelastussuunnitelma ja poistumisturvallisuusselvitys sekä pelastusviranomaisen lausunto. Lisäksi toimitettua toimintasuunnitelmaa pidettiin suppeana. Toimintasuunnitelma oli suppea, koska toimintaa ei vielä ollut ja varojen kerääminen toimintaa varten oli vasta suunnitteilla. Sovin Pesti ry:n työntekijöiden kanssa, että he laativat pelastussuunnitelman ja poistumisturvallisuusselvityksen sekä pyytävät pelastusviranomaista käymään Pestillä. Toimintasuunnitelman täydentäisin osana opinnäytetyötä. Toimintasuunnitelman teon aikana yhdistyksen hallitus kokoontui kerran ja esittelin heille tuolloin valmiin toimintasuunnitelman. Kun kaikki pyydetyt asiakirjat olivat valmistuneet, teimme kolmannen ilmoituksen kuntouttavan työtoiminnan aloittamisesta Pesti ry:llä, ja jäimme odottamaan aluehallintoviraston päätöstä. Kevät vaihtui kesäksi eikä päätöstä kuulunut. Kesän aikana oletimme, että lomat viivästyttävät päätösten tekoa emmekä kiirehtineet asian tiimoilta. Kun toiminnan aloittamisen aika läheni, olimme yhteydessä Viitasaaren perusturvaan ja aluehallintovirastoon ja saimme kuulla, ettei hakemus ollutkaan vireillä.

Neljäs ilmoitus yksityisten sosiaalipalvelujen tuottamisesta Viitasaaren alueella tehtiin elokuussa 2019. Tavoitteena oli aloittaa kuntouttavan työtoiminnan tuottaminen syyskuun alussa. Ja näin tapahtui. Tätä ennen yhdistyksen toiminta oli ollut lähinnä vapaaehtoisten puuhastelua yhdistyksen hyväksi. Tammikuussa 2020 saimme aluehallintovirastolta ilmoituksenvaraisten sosiaalipalveluiden rekisteröintipäätöksen. Päätöksestä ilmeni, että Pesti ry:n tiedot on tallennettu Valveriin, joka on sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen antajien rekisteri. Päätöksen myötä Pesti ry:llä on kymmenen kuntouttavan työtoiminnan asiakaspaikkaa päihdekuntoutujille. Henkilökunnan vähimmäismääräksi linjattiin 2,10, joista hallintotehtävissä 0,10. Päätöksestä ilmenee, että toimintayksikössä työskentelee tällä hetkellä kaksi ohjaajaa, joilla ei ole sosiaali- ja terveydenhuollon koulutusta. Muutosilmoituksesta poiketen Pesti ry:n vastuuhenkilöksi Valveriin oli nimetty sosiaalialan AMK koulutuksen saanut henkilö. Päätöksen mukaan vastuuhenkilön tulee olla asiakkaiden käytössä kerran viikossa kahden tunnin ajan ja ohjaajan tehtävissä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilö kahden tunnin ajan per toimintapäivä.

5.2 Kehittämistyön arviointi

Kehittämisen prosessin arviointivaiheessa tulee kiinnittää huomiota kehittämistyön toteutustapaan, organisointiin ja viestintään. Arvioidaan saatuja tuloksia sekä prosessin aikaista oppimista. Arviointivaiheeseen kuuluu myös tuloksista tiedottaminen sekä jatkosuunnitelmien laadinta tulevia kehitysprosesseja varten. (Mäkinen 2017)

Arvioinnissa kiinnitetään huomiota mm. kehittämistyön suunnitteluun, tavoitteiden selkeyteen sekä niiden saavuttamiseen. Arviointi voi kohdistua kehittämistyön muutosprosessiin tai lopputulokseen. Siinä tarkastellaan käytettyjä menetelmiä, vuorovaikutusta, toiminnan johdomukaisuutta sekä sitoutumista. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 47)

Kehittämistyön tavoitteet saavutettiin olemassa olevien resurssien ja aikataulujen puitteissa. Kehittämistyön ensimmäinen vaihe oli Pesti-nimisen yhdistyksen perustaminen. Yhdistyksen perustaminen oli meille ”se viimeinen vaihtoehto”, sillä oletimme asiakkaidemme sijoittuvan Viitasaarella oleviin työllisyyspalveluihin. Koska näin ei käynyt, perustimme yhdistyksen. Yhdistyksen perustaminen oli helppoa. Patentti- ja rekisterihallituksen nettisivuilta löytyivät tarvittavat ohjeet. Ohjeissa oli jopa valmiiksi kirjoitettuja sääntömalleja. Näitä hyödynsin lopullisten sääntöjen laadinnassa. Koska halusimme tehdä kaikki varmasti oikein, kävin säännöt vielä läpi viitasaarelaisen asianajajan kanssa. Yhdistyksen perustamisen jälkeen kehittämistehtävä jäi tauolle useiden kuukausien ajaksi. Tauon aikana haettiin rahoitusta toiminnalle Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksesta. Emme saaneet rahoitusta, sillä kuntouttavan työtoiminnan katsottiin kuuluvan kuntien järjestämisvastuulle. Aikaa kului myös itse kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen suunnitteluun. Teimme markkinointia ja kävimme neuvotteluja kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä asiakkaiden sosiaalityöntekijöiden sekä kuntouttavaa työtoimintaa järjestävien tahojen kanssa. Tässä vaiheessa kehittämistehtävän punainen lanka meinasi karata käsistä ja laajentua kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen käsikirjaksi. Myös julkisen hallinnon suunnitelma maakunta- ja soteuudistus vaikutti osaltaan siihen, ettemme kiirehtineet kuntouttavan työtoiminnan aloittamista Pesti ry:llä. Uudistuksen myötä maakunta olisi vastannut alueen sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä työvoimapalvelujen tuottamisesta ja rahoituksesta, eikä olisi ollut lainkaan varmaa, olisivatko yhdistykset edes voineet tarjota asiakkaille maakunnan järjestämisvastuulle kuuluvia palveluja.

Kehittämistyön toinen tehtävä oli yksityisten sosiaalipalveluiden tuottamisen ilmoitus Viitasaaren perusturvalle. Tein ilmoituksen liitteeksi sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelman sekä henkilötietojen käsittelyohjeen. Yleisenä suosituksena ja käytäntönä on, että sosiaalipalvelujen omavalvontasuunnitelma laaditaan yhdessä työyhteisön kanssa. Tässä tapauksessa omavalvontasuunnitelman teko lankesi kuitenkin kokonaan minulle, sillä tuolla hetkellä olin ainut henkilö, joka tiesi, mitä sosiaalipalvelujen omavalvontasuunnitelmalta vaaditaan. Hoitokoti Kangaskartano oli palkannut kaksi työtoiminnan ohjaajaa työtoiminnan käynnistämiseen. Kummallakaan palkatuista henkilöistä ei ole sosiaali- eikä terveydenhuollon koulutusta. Jatkossa suunnitelma herätetään henkiin ja päivitetään yhdessä Pesti ry:n ohjaajien ja asiakkaiden kanssa. Henkilötietorekisterin ja toimintasuunnitelmien laadintaan meni huomattavasti vähemmän aikaa kuin itse omavalvontasuunnitelman tekoon.

Meidän osaltamme kuntouttavan työtoiminnan käynnistämisen prosessi olisi mennyt huomattavasti jouhevammin, mikäli olisimme saaneet kunnalta selkeämmät ohjeet toiminnan aloittamiseen liittyvästä byrokratiasta. Tosin tilanne taisi olla uusi myös kunnan virkamiehille, koska yhdistykset eivät ole aikaisemmin tuottaneet alueella vastaavaa toimintaa.

Olemme jo laatineet kehittämistyölle jatkosuunnitelmia. Tiedossamme on ammattikorkeakouluopiskelija, joka on kiinnostunut Pesti ry:n toiminnasta ja erityisesti yhteisohidosta Pesti ry:n toimintaympäristössä. Olisi myös mielenkiintoista tutkia, miten yhdistyksen toiminta lisää työelämäosallisuuden kokemuksia.

5.3 PESTIN PERUSTAMISKIRJA, NIMI JA SÄÄNNÖT

Yhdistyksen perustamiskirjassa sovittiin seuraavasti: "Olemme perustaneet Pesti-nimisen yhdistyksen, liittyneet siihen jäseniksi sekä hyväksyneet sille oheen liitetyt säännöt". Perustajajäseniä ovat Sami Karjalainen, Kaarina Karjalainen, Marjut Kivinen, Joni Junikka sekä Hoitokoti Kangaskartano Oy.

Yhdistyksen säännöissä sovittiin seuraavasti:

1 § Yhdistyksen nimi on Pesti ja kotipaikka on Viitasaaren Kaupunki

2 § Yhdistyksen tarkoituksena on edistää, kehittää ja luoda uusia tukirakenteita päihdeongelmallisille kuntoutusjakson jälkeiseen arkeen. Tarkoituksena kokonaisvaltaisen elämänhallinnan ja arjen taitojen kehittäminen ja ylläpitäminen. Tavoitteena on ehkäistä ja vähentää syrjäytymistä, luoda toivoa, lisätä osallisuutta, ylläpitää elämänhallintaa ja toimintakykyä sekä suunnitella tulevaisuutta. Pyrimme vaikuttamaan myös yleiseen mielipiteeseen ennakkoluulojen poistamiseksi parantamalla päihdekuntoutujien mainetta yhteiskunnassamme.

3 § Yhdistys toteuttaa tarkoitustaan omistamalla ja hallinnoimalla omaisuuttaan yhdistyksen tarkoitukseen liittyvällä tavalla siten, että yhdistys tuottaa työ- ja päivätoimintaa päihdekuntoutujille sosiaalisen kuntoutuksen palveluina. Työtoimintaa voidaan toteuttaa työpaja Pestiksen yhteydessä järjestettävänä työskentelynä tai yhteistyössä työviranomaisten, kuntien ja muiden sote-palveluiden kanssa kuntouttavana työtoimintana tai työkokeiluna työpajan ulkopuolella eri työnantajille. Tavoitteena on tukea työllistymisen edellytyksiä tilanteissa, joissa henkilö on vailla koulutusta tai ollut pitkään poissa työelämästä.

Yhdistys toteuttaa tarkoitustaan omistamalla ja hallinnoimalla kiinteää omaisuutta, rahavaroja ja muuta irtainta omaisuutta sekä harjoittamalla tarkoitusta välittömästi tukevaa ja edistävää taloudellista toimintaa suunnitelmallisesti ja huolellisesti. Kertyviä varoja käytetään järjestämällä kuntoutus- ja viriketoimintaa henkilöille, jotka kuuluvat yhdistyksen toiminnan piiriin.

Yhdistyksen rahoitukseen osallistuu mahdollisuuksien mukaan myös ulkopuoliset tahot, kuten Raha-automaattiyhdistys sekä julkiset tahot. Edelleen yhdistys ottaa vastaan lahjoituksia ja yhdistykselle testamentattuja varoja yhdistyksen toiminnan tukemiseksi.

4 § Yhdistyksen jäsenyyden myöntää hakemuksesta yhdistyksen hallitus. Yhdistyksen liittymismaksun ja vuotuisen jäsenmaksun määrää yhdistyksen vuosikokous. Jäsenellä on oikeus erota yhdistyksestä ilmoittamalla siitä kirjallisesti hallitukselle tai sen puheenjohtajalle taikka ilmoittamalla erosta yhdistyksen kokouksessa pöytäkirjaan merkittäväksi.

Hallitus voi erottaa jäsenen yhdistyksestä, jos jäsen on jättänyt erääntyneen jäsenmaksunsa maksamatta tai muuten jättänyt täyttämättä ne velvollisuudet, joihin hän on yhdistykseen liittymällä sitoutunut, tai on menettelyllään yhdistyksessä tai sen ulkopuolella huomattavasti vahingoittanut yhdistystä tai ei enää täytyä laissa taikka yhdistyksen säännöissä mainittuja jäsenyyden ehtoja.

5 § Yhdistyksen varallisuutena tulee olemaan Viitasaaren kaupungin Haapaniemen kylässä sijaitseva Pesti -nimisen kauppakiinteistön RN:o 9:45 rakennuksen ja tontin vuokraoikeus. Tilalla sijaitsee vanha kaupparakennus. Mainitun kiinteistön on tarkoitus toimia yhdistyksen toimipaikkana.

6 § Yhdistyksen asioita hoitaa Pesti ry:n vuosikokouksessaan valitsema hallitus, joka huolehtii yhdistyksen hallinnosta ja päättää yhdistyksen varojen käyttämisestä yhdistyksen tarkoituksen mukaisesti. Hallitukseen kuuluvat vuosikokouksen valitsemat puheenjohtaja sekä kolme jäsentä. Hallituksen jäsenen toimikausi on 1 vuosi. Hallitus valitsee vuosittain keskuudestaan varapuheenjohtajan. Hallitus valitsee myös muut tarvittavat toimihenkilöt, joiden ei tarvitse olla hallituksen jäseniä. Hallituksen jäsenelle ei suoriteta kokouspalkkiota. Hallituksen jäsenen yhdistyksen hyväksi tekemästä muuta työstä voidaan suorittaa hallituksen kussakin asiassa erikseen päättämä korvaus.

7 § Hallitus kokoontuu varsinaiseen kokoukseen vuosittain tilikauden päättymistä seuraavan kalenterivuoden huhtikuun loppuun mennessä ja ylimääräiseen kokoukseen tarvittaessa. Hallitus kokoontuu puheenjohtajan tai hänen estyneenä ollessa varapuheenjohtajan kutsusta, kun he katsovat siihen olevan aihetta tai kun vähintään kaksi hallituksen jäsentä sitä vaatii. Kutsun hallituksen varsinaiseen ja ylimääräiseen kokoukseen toimittaa puheenjohtaja, varapuheenjohtaja tai sihteeri kirjeellä tai muulla hallituksen päättämällä tavalla kullekin jäsenelle vähintään 5 päivää ennen suunniteltua kokousta.

Hallitus on päätösvaltainen, kun saapuvilla on puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja, ja yhteensä enemmän kuin puolet hallituksen kaikista valituista jäsenistä. Hallituksen päätökseksi tulee ehdotus, jota on kannattanut yli puolet läsnä olevista jäsenistä. Äänten mennessä tasan ratkaisee puheenjohtajan mielipide, vaaleissa kuitenkin arpa.

Hallituksen kokouksista on laadittava pöytäkirja, johon merkitään tehdyt päätökset ja tapahtuneet äänestykset. Pöytäkirjan allekirjoittaa puheenjohtaja ja vähintään yksi siihen tehtävään valittu hallituksen jäsen.

8 § Yhdistyksen nimen kirjoittavat hallituksen puheenjohtaja yksin tai hallituksen varapuheenjohtaja, sihteeri ja rahastoinhoitaja kaksi yhdessä.

9 § Yhdistyksen tilikausi on kalenterivuosi, Yhdistyksen tilinpäätös, joka käsittää mm. tuloslaskelman, taseen erittelyineen sekä toimintakertomuksen, on tehtävä siten, että hallitus voi sen edellä sanotussa varsinaisessa kokouksessaan käsitellä.

10 § Kutsu yhdistyksen kokoukseen on lähetettävä postitse tai sähköpostitse jäsenen jäsenrekisteriin ilmoittamaan osoitteeseen viimeistään neljätoista päivää ennen kokousta. Kokouskutsussa on mainittava kokouksessa käsiteltävät asiat sekä mistä kokousaineisto on saatavissa.

11 § Yhdistyksen vuosikokous pidetään vuosittain hallituksen määräämänä päivänä tammi-toukuussa. Ylimääräinen kokous pidetään, kun yhdistyksen kokous niin päättää tai kun hallitus katsoo siihen olevan aihetta tai kun vähintään kymmenesosa yhdistyksen äänioikeutetuista jäsenistä sitä hallitukselta erityisesti ilmoitettua asiaa varten kirjallisesti vaatii. Hallituksen on viipymättä vaatimuksen saatuaan kutsuttava kokous koolle.

Yhdistyksen kokouksessa on jokaisella jäsenellä yksi ääni. Yksityinen henkilö ei voi käyttää äänioikeuttaan asiamiehen välityksellä.

Yhdistyksen kokouksen päätökseksi tulee, ellei säännöissä ole toisin määrätty, se mielipide, jota on kannattanut yli puolet annetuista äänistä. Äänestykset ratkaistaan yksinkertaisella äänten enemmistöllä. Äänten mennessä tasan ratkaisee kokouksen puheenjohtajan ääni, vaaleissa kuitenkin arpa.

12 § Yhdistyksen vuosikokouksessa käsitellään seuraavat asiat:

1. Kokouksen avaus
2. Valitaan kokouksen puheenjohtaja, sihteeri, kaksi pöytäkirjantarkastajaa ja tarvittaessa kaksi ääntenlaskijaa.
3. Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus.
4. Hyväksytään kokouksen työjärjestys.
5. Esitetään tilinpäätös. Vuosikertomus ja tilintarkastajan lausunto / toiminnantarkastajan lausunto
6. Päätetään tilinpäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapauden myöntämisestä hallitukselle ja muille vastuuvollisille.
7. Vahvistetaan toimintasuunnitelma, tulo- ja menoarvio sekä liittymis- ja jäsenmaksun suuruus.
8. Valitaan hallituksen puheenjohtaja ja muut jäsenet
9. Valitaan tilintarkastaja / toiminnantarkastaja ja varatilintarkastaja / varatoiminnantarkastaja
10. Käsitellään muut kokouskutsussa mainitut asiat.
11. Kokouksen päättäminen.

Mikäli yhdistyksen jäsen haluaa saada jonkin asian yhdistyksen vuosikokouksen käsiteltäväksi, on hänen ilmoitettava siitä kirjallisesti hallitukselle hyvissä ajoin niin, että asia voidaan sisällyttää kokouskutsuun.

Sääntöjen muuttaminen ja yhdistyksen purkaminen

13 § Näiden sääntöjen muuttamisesta ja yhdistyksen purkamisesta päättää yhdistyksen kokous $\frac{3}{4}$ osan enemmistöllä annetuista äänistä. Kokouskutsussa on mainittava sääntöjen muuttamisesta tai yhdistyksen purkamisesta.

Yhdistyksen purkautuessa käytetään varat yhdistyksen varat yhdistyksen tarkoituksen edistämiseen purkamista päättävän kokouksen määräämällä tavalla. Yhdistyksen tullessa lakkautetuksi käytetään sen varat samaan tarkoitukseen.

5.4 PESTI RY:N TOIMINTASUUNNITELMA

5.4.1 Pesti ry

Pesti ry perustettiin maaliskuussa 2018. Pesti ry:n tarkoituksena on edistää, kehittää ja luoda uusia tukirakenteita päihdeongelmallisille henkilöille kuntoutusjakson jälkeiseen arkeen. Toiminnan tarkoituksena on elämänhallinnan, vapaa-ajan ja arjen taitojen kehittäminen sekä ylläpitäminen. Tavoitteena on onnistumiskokemusten, osallisuuden ja työelämäosallisuuden myötä ehkäistä ja vähentää syrjäytymistä, luoda toivoa sekä suunnitella tulevaisuutta yhdessä päihdekuntoutujien kanssa. Pesti ry pyrkii vaikuttamaan yleiseen mielipiteeseen ennakoluulojen poistamiseksi parantamalla päihdekuntoutujien mainetta yhteiskunnassamme. Vaikuttamisen kanavia ovat mm. paikallislehti, sosiaali- ja terveydenalan julkaisut, paikalliset ja valtakunnalliset tapahtumat sekä sosiaalinen media.

Pesti ry on vuokrannut käyttöönsä toimintatilat vanhasta kauppa- ja ravintolasta, joka sijaitsee Viitasaa- ren Kurkelassa.

5.4.2 Pesti ry:n kohderyhmä

Pestin kohderyhmään kuuluvat Viitasarella asuvat ja vieraspaikkakuntalaiset 18-64-vuotiaat päihde- ongelmaiset ja päihdekuntoutajat.

Vuonna 2017 päihdekuntoutusyksikkö Hoitokoti Kangaskartano Oy perusti Viitasaarelle päihdehuol- lon asumispalveluyksikkö Ahonkartanon. Ahonkartanon asiakkaat ovat tulleet päihdehuollon asumis- palveluiden asukkaaksi päihdekuntoutusjakson jälkeen ja ovat motivoituneita kokonaisvaltaiseen elä- mänmuutokseen.

Suurin osa Ahonkartanon asukkaista ei ole ollut mukana työelämässä eikä heillä ole ammatillista koulutusta. Opiskelun ja työllistymisen esteenä on päihteiden lisäksi saattanut olla mm. keskittymis- kyvyn ja pitkäjännitteisyyden puute, aikatauluttomuus, sosiaalisten tilanteiden pelot, eriaistiset mie- lenterveyden ja päihteiden mukanaan tuomat sairaudet sekä huono itsetunto. Työllistymistä vaikeut- taa kohderyhmämme kyvyttömyys hakeutua palveluiden piiriin sekä päihdetausta, työnantajien en- nakkoluulot, ulkopaikkakuntalaisuus, mahdollinen rikosrekisteri, menetetyt luottotiedot ja terveyden- tilaan liittyvät ongelmat.

5.4.3 Toimintaympäristönä Viitasaari

Viitasaari sijaitsee Keski-Suomen pohjoisosassa Nelostien (E75) ja Sinisen tien (77) risteyksessä. Naapurikuntia ovat Kannonkoski, Keitele, Kinnula, Kivijärvi, Pihtipudas, Vesanto ja Äänekoski. Asuk- kaita Viitasaaressa on 6 400. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta tammikuussa 2019 oli 12 prosenttia. Työttömiä työnhakijoita yhteensä 309, joista miehiä 193 ja naisia 116. Heistä 42 henkilöä oli alle 25 vuotta ja yli 50-vuotiaita oli 159 henkilöä. Pitkäaikaistyöttömiä oli 74 ja pitkäaikaissairaita 60 henkilöä. (Keski-Suomen työllisyyskatsaus 2019)

Viitasaaren kaupungin toimintaa ohjaavia arvoja ovat rohkeus ja uskallus, vastuullisuus, yhteisöllisyys, avoimuus, innovatiivisuus ja reiluus. (Kaupunkistrategia 2018-2020)

Viitasaaren kaupungilla toimii työllisyysyksikkö, joka vastaa kaupungin työllistämistoimista, työllisyysmäärärahojen käytöstä sekä työmarkkinatuen maksuosuuden maksuista. Työllisyysyksikön asiakaina ovat viitasaarelaiset pitkäaikaistyöttömät (yli 300 pv), osatyökykyiset ja nuoret alle 29-vuotiaat työttömät. Työllisyysyksikön kautta viitasaarelaisten on mahdollista työllistyä palkkatukityöhön, saada oppisopimuspaikka, päästä työkokeiluun tai kuntouttavan työtoiminnan palveluihin. Kunta voi järjestää kuntouttavan työtoiminnan palvelun itse tai sopia sen järjestämisestä toisen kunnan, rekisteröidyn yhdistyksen tai säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdyskunnan kanssa. (Viitasaaren talousarvio 2019)

Viitasaarelaiset voivat suorittaa kuntouttavaa työtoimintaa tai työkokeilua Viitasaaren kaupungin ylläpitämällä Tuunari-pajalla tai nuorten työpajalla. Tuunari-pajan työtehtävät ovat suurelta osin käsi-työvoittoisia alihankintatöitä, kuten puuvillapyyhkeiden tekemistä ja mattojen kutomista. Nuorten työpajalla tehdään tilaustyönä metalli- ja puutöitä. Tuunari paja ja nuorten työpaja sisältävät ainoastaan työtoiminnan, ei tukea päihdeettömyyteen eikä vapaa-ajan ohjausta.

Pääsääntöisesti kunnat järjestävät kuntouttavaa työtoimintaa päihdeongelmallisille asiakkaan kotikunnassa. Pesti ry mahdollistaa kuntouttavan työtoiminnan niille ulkopaikkakuntalaisille, jotka asuvat päihdehuollon asumispalveluissa Ahonkartanolla Viitasaarella. Asiakkaiden kotikuntien sosiaalityöntekijät, kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä vastaavat työntekijät, rikosseuraamuslaitos sekä Viitasaaren työvoimatoimisto ovat olleet kiinnostuneita mahdollisuudesta yhdistää saumattomasti päihdehuollon tuki- ja asumispalvelut, kuntouttava työtoiminta sekä vapaa-ajan ohjaus.

Viitasaaren kaupunki ei osta kuntouttavan työtoiminnan palveluja Pesti ry:ltä toistaiseksi eivätkä Ahonkartanolla asuvat vieraspaikkakuntalaiset henkilöt pääse Viitasaaren kaupungin kuntouttavaan työtoimintaan.

5.4.4 Henkilöstön rakenne

Pesti ry:n henkilöstöstrategia perustuu organisaation arvoihin, joita ovat osallisuus, yksilöllisyys ja tasa-arvo. Henkilöstöstrategian toiminnallisia tavoitteita ovat osaava ja riittävä henkilöstö, osaava johtaminen, yhteistoiminnassa onnistuminen, toimivat tietojärjestelmät sekä terveelliset ja turvalliset työolosuhteet. Henkilöstövoimavarojen tavoitteeksi asetetaan myös ennakoivan ja suunnitelmallisen työvoimahallinnan suunnittelu ja toteutuksen kehittäminen. Suunnitelman mukaan tämän tulisi edistää henkilöstön hyvinvointia sekä vähentää henkilöstökustannuksia. Toiminnan aikana kiinnitetään huomiota myös henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin.

Pesti ry:n toiminnassa yhdistyy niin sanottu ammatillinen järjestötyö kuntouttavan työtoiminnan osalta sekä vapaaehtoisuuteen perustuva yhdistystoiminta. Ennakkoperintärekisteriin ja työnantaja-rekisteriin Pesti ry on liittynyt 1.7.2018.

Pesti ry:n strategian kriittisiin menestystekijöihin kuuluu mm. rekrytoinnin onnistuminen, työntekijöiden ammattitaito sekä kyky motivoida asiakkaita. Organisaation osaaminen on pitkälti työntekijöiden ammattitaidon varassa ja siksi rekrytoinnilla on erityisen tärkeä merkitys. Tuotamme vapaaehtoisuuteen perustuvia päihdehuollonpalveluja, joten jopa työntekijän persoonalla on vaikutusta koettuun työnlaatuun.

5.4.5 Yhdistyksen tarkoitus ja toimintamuodot

Pesti ry:n tavoitteena on päihdeongelmaisten henkilöiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen Viitasaaren kaupungissa. Pesti ry mahdollistaa Viitasaarella asuville päihdeongelmalliselle mahdollisuuden osallistua, suunnitella ja vaikuttaa itseä koskettaviin ja kiinnostaviin asioihin. Yhdistyksen kautta tarjoamme tukea ihmisarvoiseen elämään.

5.4.6 Missio, visio ja arvot

Pesti ry:n missiona on osallisuuden edistäminen, ylisukupolvisen syrjäytymisen ehkäisy sekä syrjäytävien mekanismien vähentäminen yhteiskunnassamme.

Pesti ry:n visiona on tulla oman alan asiantuntijajärjestöksi, painopisteinä tasa-arvon ja osallisuuden lisääminen, terveysneuvonta, päihdehaittojen vähentäminen sekä ehkäisevän päihdetyön kehittäminen. Osallistumme alueen verkostotapahtumiin ja tuomme toimintaamme tutuksi.

Osallisuus on ihmisen perusoikeus, sillä tarkoitetaan tekemisen ja toiminnan kautta mahdollisuutta vaikuttaa omaan lähiympäristöön ja itseä koskeviin asioihin. Ihmisten on päästävä vaikuttamaan myös yhteisön ja työtoimintaryhmän yhteisiin asioihin. Osallisuuteen kasvetaan ja kasvatetaan, kun asiakas saa mahdollisuuden oppia, ideoida ja toteuttaa itselle ja lähiyhteisölleen mielekkäitä asioita. Samalla hän oppii vaikuttamaan laajemminkin yhteisöissä. Lisäksi tavoitteena on madaltaa palveluihin pääsyä niiden asiakkaiden kohdalla, joilla on haasteita työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisessä. Tavoitteena on löytää ratkaisuja niille päihdeongelmallisille, joilla on halua päästä eteenpäin työelämänpolulla, mutta voimavarat ja oma usko ei vielä riitä edes kuntouttavaan työtoimintaan. Keskeisin tavoite on lisätä asiakkaan osallistumista ja osallisuutta = motivaatio ja sitoutuminen sekä saada asiakas ymmärtämään olevansa osa suurempaa kokonaisuutta, yhteiskuntaamme.

Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus luovat toiminnan perustan. Kaikilla tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet saada hyvää palvelua, harrastaa, vaikuttaa ja edetä elämässään riippumatta päihdehistoriasta, varallisuudesta tai asuinpaikkakunnasta.

Yksilöllisyys. Kuntouttavan työtoiminnan palvelut toteutetaan yksilöllisesti suunnitellen jokaisen asiakkaan kassa. Toimintaa kehitetään, suunnitellaan ja arvioidaan osallistujien kiinnostusten ja taitojen mukaan.

5.5 PESTI RY:N OMAVALVONTASUUNNITELMA

Pesti ry:n omavalvontasuunnitelmaan on kuvattu yhdistyksen perustiedot, toiminta-ajatus, toimintaympäristö sekä arvot. Yleisesti tunnettua swot-analyysiä on hyödynnetty riskikohtien tunnistamisessa, korjaamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Omavalvontasuunnitelmassa on huomioitu asiakkaan asema, osallisuus sekä oikeusturva. Omavalvonnan suunnittelussa oli mukana Pesti ry:n hallituksen jäsenet. Lopullisen muodon omavalvontasuunnitelma sai tämän opinnäytetyön myötä. Suunnitelma tarkistetaan ja päivitetään vuosittain tai aina kun toiminnassa tapahtuu merkittäviä muutoksia. Tuoreinta omavalvontasuunnitelmaa säilytetään Pesti ry:n toimintatilojen keittiössä kansiossa kaikkien saatavilla. Ajantasainen omavalvontasuunnitelma on osa perehdytysuunnitelmaa.

5.5.1 Palveluntuottajaa koskevat tiedot

Palveluntuottaja	
Yksityinen palveluntuottaja	
Nimi: Pesti Ry	Kunnan nimi: Viitasaari Kuntayhtymän nimi: Wiitaunioni Sote -alueen nimi: Länsi- ja Sisä-Suomen Aluehallintovirasto
Palveluntuottajan Y-tunnus: 2907400-3	
Toimintayksikön nimi: Pesti Ry	
Toimintayksikön sijaintikunta yhteystietoineen Savilahdentie 2 44500 VIITASAARI	
Palvelumuoto; asiakasryhmä, jolle palvelua tuotetaan; asiakaspaikkamäärä Päihdekuntoutujat, kuntouttava työtoiminta	
Toimintayksikön katuosoite Savilahdentie 2	
Postinumero 44500	Postitoimipaikka VIITASAARI
Toimintayksikön vastaava esimies	Puhelin
Sähköposti Pesti.kurkela@outlook.com	
Toimintalupatiedot	
Ilmoituksenvarainen toiminta	
Kunnan päätös ilmoituksen Vastaanottamisesta: 9.10.2019	Aluehallintoviraston rekisteröintipäätöksen Ajankohta: 21.1.2020

5.5.2 Toiminta-ajatus, arvot ja periaatteet

Yhdistyksen tarkoituksena on edistää, kehittää ja luoda uusia tukirakenteita päihdeongelmallisille henkilöille kuntoutusjakson jälkeiseen arkeen. Tavoitteena on kokonaisvaltaisen elämänhallinnan ja arjen taitojen kehittäminen sekä ylläpitäminen. Toiminnan tavoitteena on ehkäistä ja vähentää syrjäytymistä, luoda toivoa, lisätä osallisuutta sekä ylläpitää elämänhallintaa ja toimintakykyä unohtamatta tulevaisuuden suunnittelua.

Yhdistys toteuttaa tarkoitustaan tuottamalla työ- ja päivätoimintaa sekä työllistymistä edistäviä palveluja päihdeongelmallisille henkilöille. Tavoitteena on tukea työllistymisen edellytyksiä tilanteessa, joissa henkilö on vailla koulutusta tai on ollut pitkään pois työmarkkinoilta.

Toimintamme kautta pyrimme vaikuttamaan myös yleiseen mielipiteeseen ennakkoluulojen poistamiseksi parantamalla päihdekuntoutujien mainetta yhteiskunnassamme.

Toimintamme arvoja ovat tasa-arvo, osallisuus ja yksilöllisyys.

Tasa-arvo, ihmisarvon kunnioittaminen ja oikeudenmukaisuus luovat toiminnan perustan. Kaikilla tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet saada hyvää palvelua, harrastaa, vaikuttaa ja edetä elämässään riippumatta päihdehistoriasta, varallisuudesta tai asuinpaikkakunnasta.

Osallisuus on ihmisen perusoikeus. On merkityksellistä, että tekemisen ja toiminnan kautta voidaan vaikuttaa omaan lähiympäristöön ja itseään koskeviin asioihin. Ihmisten tulisi päästä vaikuttamaan myös yhteisön ja työtoimintaryhmän yhteisiin asioihin. Osallisuuteen kasvetaan. Osallisuuden kokemukset lisääntyvät, kun asiakas saa mahdollisuuden toteuttaa itselle ja lähiyhteisölleen merkityksellisiä asioita. Samalla opitaan myös yhteiskunnallista vaikuttamista.

Lisäksi tavoitteenamme on madaltaa palveluihin pääsyä niiden asiakkaiden kohdalla, joilla on erityisiä haasteita työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisessä. Tavoitteenamme on löytää ratkaisuja niille päihdeongelmallisille, jotka haluavat edetä työelämän polulla, mutta voimavarat ja oma usko ei vielä riitä edes kuntouttavaan työtoimintaan. Keskeisin tavoite on lisätä asiakkaan osallistumista, osallisuutta, motivaatiota sekä sitoutumista sekä saada asiakas ymmärtämään olevansa osa suurempaa kokonaisuutta, yhteiskuntaamme.

Kuntouttavan työtoiminnan palvelut toteutetaan yksilöllisesti suunnitellen jokaisen asiakkaan kanssa. Toimintaa kehitetään, suunnitellaan ja arvioidaan osallistujien kiinnostusten ja taitojen mukaan.

5.5.3 Riskinhallinta

Työtoimintaan on laadittu yleiset työturvallisuusohjeet, joden avulla pyritään turvalliseen työympäristöön. Työturvallisuusohjeet noudattavat työturvallisuuslain 738/2002 sekä pelastuslain 379/2011 määräyksiä.

Riskien kartoituksen välineeksi valikoitui SWOT-analyysi. SWOT-analyysiä käytetään yleisesti ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä (<https://thl.fi/documents>)

VAHVUUDET Ammattitaitoiset työtoiminnan ohjaajat Hyvät toimintatilat Yhteistyö Hoitokoti Kangaskartanon kanssa Yhteistyö Ahonkrtanon kanssa Yhteistyö asiakkaiden kotikuntien kanssa Joustava ja ketterä organisaatio Toiminta asiakkaan toimintakyvyn edistämiseen hyvät	HEIKKOUEDET Vapaaehtoistoimijoiden vähyyys Asiakkaiden huono toimintakyky, kokonaisvaltaisen tuen puute Asiakkaiden jatkokuntoutusmahdollisuudet ovat Viitasaarella huonot Työpajan sijainti. Noin 66 km. Tukiasumisyksiköstä Omien työvälineiden ja tarvikkeiden vähyyys
MAHDOLLISUUDET Innovatiivinen tukirakenne päihdekuntoutujille Luoda uusia työpaikkoja Osallisuuden lisääminen Uusi elämä	RISKIT JA UHAT Osaavan työvoiman heikko saatavuus Työntekijöiden sairastuminen, uupuminen Riittävän ohjauksen puute Päihtiedien käyttö Väkivalta Talous Lakien muuttuminen

Riskienhallinnalla pyritään varmistamaan toiminnan jatkuvuus, kannattavuus sekä henkilökunnan turvallisuus ja hyvinvointi. Riskien arviointi on osa työntekijöiden työtä ja ammattimaista toimintaa. Työntekijöiden on tunnistettava työtään koskevat määräykset ja ohjeistukset sekä noudatettava niitä.

Riskinhallinnan lähtökohtana on avoimuus ja ennaltaehkäisy. Sekä henkilöstö että asiakkaat voivat avoimeen ja luottamukselliseen toimintatapaan perustuen tuoda esiin laatuun tai turvallisuuteen liittyviä epäkohtia. Myös haittatapahtumat ja vaaratilanteet käsitellään avoimesti. Tapahtuneista vahingoista kerätään tietoja, ja toimintaa kehitetään tietojen pohjalta paremmaksi ja turvallisemmaksi. Tavoitteenamme on virheistä oppiminen ja niiden välttäminen tulevaisuudessa.

Pestin kohderyhmänä ovat päihdekuntoutusjakson käyneet päihdeongelmaiset henkilöt. Päihtieiden suhteen toiminnassa on nollatoleranssi. Päihtynyt henkilö ei voi olla eikä työskennellä työtiloissa ja hänet tulee yhteisymmärryksessä poistaa sieltä. Väkivaltaisen käytöksen mahdollisuus on pieni toiminnan aikana, päihdeettömät asiakkaat käyttäytyvät enimmäkseen hyvin. Henkilöstön perehdytyksessä otetaan huomioon väkivallan uhka ja ohjataan väkivaltaisen asiakkaan kohtaamiseen. Asiakkaan kotikunta on ottanut kuntouttavaan työtoimintaan osallistuville henkilöille vakuutukset työtaturman varalle. Vakuutus sisältää varsinaisen työtoiminta-ajan lisäksi myös matkan asumisyksiköstä työtoimintapaikkaan ja takaisin. Kaikki työtoiminnassa olevat henkilöt ovat myös vastuuvakuutuksen piirissä, joka kattaa kuntoutujan mahdollisesti kolmannelle osapuolelle aiheuttamat vahingot.

Henkilöstöön liittyviä riskejä ovat mm. avainhenkilön tai työntekijöiden sairastuminen, työtapaturmat, uupuminen, pois lähteminen sekä puutteelliset tiedot ja taidot. Työn kuormittavuutta voidaan keventää hyvällä viestinnällä, työhönopastuksella, selkeillä työnkuvilla, hyvällä työilmapiirillä ja koulutuksella. Päihdeongelmaisten kanssa työskentely vaatii ohjaajilta tietynlaisen epävarmuuden sekä epäjärjestelmällisyyden sietämistä sekä luottamusta ja uskoa siihen, että asiakkaalta itseltään löytyy potentiaalia suunnitella ja kehittää heille tarkoituksenmukaisia toimintoja.

Vahinkojen todennäköisyyttä voidaan vähentää pitämällä hyvää huolta kiinteistöstä. Huomioon tulee ottaa mm. työtilan valaistus, lämpötila sekä melulle altistuminen. Fyysisiin kuormitustekijöihin ja ergonomiaan vaikuttavat työvälineet, työpisteiden siisteys ja asianmukaisuus. Murtohälytin, pihamaan tallentava videokamera, lukot ja ikkunoiden kalterit ehkäisevät tehokkaasti murtoja ja ilkivaltaa. Tulipalon ja vesivahingon riski on pieni, mutta olemassa. Tyypillisimpiä tapaturmia ovat itsensä satuttaminen, liukastuminen tai kompastuminen. Tapaturmariskiin varaudutaan pitämällä tilat esteettöminä, hälytys- ja pelastusvälineistö kunnossa ja ensiapuvälineet ajan tasalla.

Terve talous on yhdistyksen pystyssä pysymisen ehto. Taloudellisen riski voitaneen jakaa karkeasti kahteen osaan.

1. Kuntouttavaan työtoimintaan ei saada riittävästi osallistujia, jolloin kuntien maksamia työtoimintapäivien korvauksia jää saamatta.
2. Itse työtoiminnasta ei saada riittävästi tuloja. Palvelut tai tuotteet eivät mene kaupaksi tai niitä ei valmistu riittävästi.

Pidämme kuitenkin todennäköisenä, että toiminta vakiinnuttaa paikkansa viiden vuoden aikana. Pyrimme laatuun, aktiiviseen markkinointiin ja toiminnan suunnitteluun. Pyrimme osallistumaan paikallisiin tapahtumiin, hankkeisiin sekä hakemaan rahallista tukea toimintaan sopivan rahoitusmuodon osuessa kohdalle.

Riskinhallinnan työnjako

Yhdistyksen johdon tulee huolehtia siitä, että työntekijöillä on riittävästi tietotaitoa turvallisuuteen liittyvissä asioissa ja että turvallisuuden varmistamiseksi on osoitettu riittävästi resursseja. Yhdistyksen johdon positiivisella asenteella on merkitystä myönteisen asenneympäristön luomisessa.

Työtoimintatilalle on laadittu pelastussuunnitelma, johon on kirjattu henkilökunnan ja asiakkaiden turvallisuuteen vaikuttavia sekä kiinteistön turvalliseen käyttöön vaikuttavia uhkatekijöitä sekä varautumistoimenpiteitä niiden varalle. Pelastussuunnitelma on laadittu Suomen Pelastusalan pelastussuunnitteluoppaan mukaisesti. Suunnitelma pitää sisällään pelastuslain sekä työturvallisuuslain vaatimat asiat.

Työntekijät osallistuvat säännöllisesti Kilatian järjestämiin turvallisuuskoulutuksiin. Kilatia kouluttaa mm. hätäensiapua sekä tulityökorttikoulutuksia. Riskienhallinta vaatii työntekijöiltä päivittäistä valpautta sekä turvallisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttamista.

Työtoiminnassa ohjaajien työtä määrittää merkittävä työturvallisuusvastuu. Käytännössä se tarkoittaa asiakkaan ja muiden työtoimintapaikassa työskentelevien henkilöiden hyvää perehdytystä tehtäviinsä ja työturvalliseen toimintatapaan. Henkilökunnalta vaaditaan ennakoitaitoa sekä kykyä elää muutoksessa, jotta palveluja voidaan tuottaa turvallisesti ja laadukkaasti.

Ohjaajien velvollisuus on huolehtia työpaikan turvallisuudesta myös silloin kun työtoiminnassa oleva asiakas aiheuttaa päihtymistilan tai asiattoman käyttäytymisen vuoksi vaaraa itselleen tai muille työpaikalla oleville (Työturvallisuuslaki 738/2002 2:8 §). Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan päihtymistila tai sen epäily ilmoitetaan asiakkaan omatyöntekijälle, jotka vievät asian eteenpäin tiedoksi ja mahdollisia toimenpiteitä varten työtoiminta-ajalta korvauksen maksavalle taholle.

Työtoiminnan työntekijät ja asiakkaat työskentelevät yhdessä vastuullisesti työturvallisuuslakien ja -säästöjen mukaisesti. Jokainen tiloissa työskentelevä henkilö on velvollinen ilmoittamaan työhön, työtapoihin tai työtiloihin kohdistuvista riskeistä työnjohdolle välittömästi.

Työnjohto vastaa toiminnan kokonaisuudessaan työturvallisuudesta ja työturvallisesta toiminnasta, ryhmän ohjaajat vastaavat uusien työntekijöiden tai harjoittelijoiden sekä työtoimintaan osallistuvien henkilöiden perehdyttämisestä työturvallisuutta edistävään toimintatapaan ja työskentelyyn.

Näin toimimalla saamme menettelytavat turvallisemmiksi. Korjaavista toimenpiteistä tehdään asianmukaiset seurantakirjaukset ja -ilmoitukset.

Riskienhallinnassa vastuu tiedon keräämisestä ja hyödyntämisestä on ohjaajilla. Haittatapahtumien jälkikäsittely pitää sisällään avoimia keskusteluja niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin kanssa. Tarvittaessa ollaan yhteydessä myös henkilökunnan tai asiakkaiden omaisiin. Mikäli tapahtuu korvauksiin oikeuttava haittatapahtuma, asiakkaalle neuvotaan miten hän voi korvauksia hakea.

5.5.4 Asiakkaan asema ja oikeudet

Palvelutarpeen arviointi ja palvelusuunnitelma

Asiakkaan kotikunnan sosiaalityöntekijä tekee palvelutarpeen arvioinnin sekä asiakassuunnitelman asiakkaalle (SHL 1301/2014, § 36 ja § 39) yhteistyössä asiakkaan ja hänen tarpeitaan vastaavan palveluverkoston kanssa. Asiakassuunnitelman perusteella määritellään palvelun kesto. Palvelua voidaan jatkaa uudella palvelutarpeen arviointiin perustuvalla päätöksellä ja määrärahojen puitteissa tarpeen mukaan.

Kuntouttavaan työtoimintaan tulevan asiakkaan palvelutarpeen arviointi on aloitettu usein jo päihdekuntoutusjakson aikana yhdessä asiakkaan sosiaalihuollon viranomaisen ja työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa.

Tuolloin asiakkaalle suunnitellaan palvelukokonaisuus, joka kirjataan aktivointisuunnitelmaan. Suunnittelussa otetaan huomioon asiakkaan henkilökohtainen tilanne, joka määrittelee sen, mitä palveluita asiakkaalle palvelukokonaisuudessa tarjotaan.

Arvioinnin lähtökohdانا on henkilön oma näkemys voimavaroistaan ja niiden vahvistamisesta. Palvelutarpeen selvittämisessä huomion kohteena ovat toimintakyvyn palauttaminen, ylläpitäminen ja

edistäminen sekä kuntoutumisen mahdollisuudet. Palvelutarpeen arviointi kattaa kaikki toimintakyvyn ulottuvuudet, joita ovat fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja kognitiivinen toimintakyky. Lisäksi arvioinnissa otetaan huomioon toimintakyvyn heikkenemistä ennakoivat eri ulottuvuuksiin liittyvät riskitekijät kuten terveydentilan epävakaus, heikko ravitsemustila, turvattomuus, sosiaalisten kontaktien vähyyt tai kipu.

Kuntouttavan työtoiminnan aikana sekä ohjaaja että asiakas arvioivat työelämävalmiuksia, työtoimintaa sekä terveydentilaa yhdessä ja erikseen. Arvioinnin tukena lomakkeet Kuntouttavan työtoiminnan arviointi osallistujalle sekä ohjaajalle. Arviointilomakkeita hyödynnetään jo työtoiminnan aikana sekä hoitokokouksissa.

Asiakkaan kohtelu, itsemääräämisoikeuden vahvistaminen

Itsemääräämisoikeus on perusoikeutemme. Siihen kuuluu oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen, vapauteen sekä turvallisuuteen. Se käsittää laajalti yksityiselämän ja yksityisyyden suojan. Meillä kaikilla on oikeus henkilökohtaiseen vapauteen, joka koskee tahdonvapauden lisäksi fyysistä vapautta. Sosiaalihuollon palveluissa työntekijöiden on kunnioitettava ja pyrittävä vahvistamaan asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Asiakas tulee ottaa mukaan hänen palveluidensa suunnitteluun ja toteuttamiseen. Yhteistyössä tekeminen on merkityksellistä. Annetut palvelut perustuvat ensisijaisesti vapaaehtoisuuteen eikä henkilön itsemääräämisoikeutta rajoiteta.

Henkilökohtaisen vapauden suoja suoja henkilön fyysisen vapauden ohella myös hänen tahdonvapauttaan ja itsemääräämisoikeuttaan. Sosiaalihuollon palveluissa henkilökunnan tehtävänä on kunnioittaa ja vahvistaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja tukea hänen osallistumistaan palvelujensa suunnitteluun ja toteuttamiseen. Asiakkaan palvelu kuntouttavassa työtoiminnassa perustuu ensisijaisesti vapaaehtoisuuteen ja yhteisymmärrykseen. Palveluja toteutetaan lähtökohtaisesti rajoittamatta henkilön itsemääräämisoikeutta.

Asiakkaalle oikeudet tuovat mukanaan myös velvollisuuksia. Asiakkaan tulee osallistua sovittuun työtoimintaan henkilökohtaisesti laaditun suunnitelman mukaisesti. Kuntouttavan työtoiminnan aikana asiakkaan persoonallisuutta ei pyritä muuttamaan. Hän voi vapaasti päättää ulkonäöstään, vaatteistaan ja hiustyylistään toiminnan aikana työturvallisuutta kuitenkaan unohtamatta, esimerkiksi ohjeistus pitkien hiuksien kiinnittämisestä porakonetta käsitellessä. Tarvittaessa asiakkaat saavat ohjausta henkilökohtaisen hygienian ylläpitoon asumisyksikön ohjaajilta.

Kuntouttavan työtoiminnan suunnittelussa otetaan huomioon asiakkaan vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet. Asiakkaaseen luotetaan ja hänelle annetaan vastuuta työtehtävien suorittamisesta alusta loppuun. Asiakas voi ottaa työtehtävän vastaan yhdessä ohjaajan kanssa. Tämän jälkeen tehdään työsuunnitelma ja hinta-arvio. Asiakas valmistaa työn joko yksin, yhdessä toisten asiakkaiden kanssa tai ohjaajan valvonnassa.

Asiakkaita kannustetaan omatoimisuuteen ja heidän tekemiään päätöksiä kunnioitetaan. Asiakkailla on oikeus tehdä myös huonoja päätöksiä. Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan asiakkaan tahdon kunnioittamista ja hyväksymistä sekä yhteisymmärryksen syntymistä ilman, että häntä johdatellaan.

Asiakkaan epäasiallinen kohtelu

Tasa-arvo, osallisuus ja yksilöllisyys ovat arvoja, joihin yhdistyksen toiminta perustuu lainsäädännön asettamien vaatimusten lisäksi. Arvokeskustelua käydään uusien työntekijöiden sekä asiakkaiden kanssa. Mikäli ilmenee, että asiakas on tyytymätön saamaansa kohteluun tai palveluun, asia nostetaan avoimeen keskusteluun. Tyytymätön asiakas voi halutessaan tehdä muistutuksen toiminnanjohtajalle tai puheenjohtajalle tai kunnan johtavalle viranhaltijalle saamastaan huonosta kohtelusta. Ohjaajien tehtävänä on neuvoa ja ohjata asiakasta muistutuksen tekemisessä.

Perustuslain 7 § mukaisesti asiakkaan itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa. Asiakkaalla on oikeus koskemattomuuteen, henkilökohtaiseen vapauteen, turvallisuuteen ja oman näköiseen elämään.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista korostaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja osallisuutta palvelujen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Epäasialliseen ja loukkaavaan käytökseen puututaan. Työtoiminnassa ei sallita minkäänlaista syrjintää.

Sosiaalihuoltolaki (48 §-49 §) velvoittaa julkisen, että yksityisen sektorin tuottamaan sosiaalipalveluja laadukkaasti. Mikäli näin ei tapahdu, on sosiaalihuollon henkilöstöön kuuluvan henkilön välittömästi ilmoitettava huomaamastaan epäkohdasta tai epäkohdan uhasta toiminnasta vastaavalle henkilölle. Ilmoituksen johdosta on käynnistettävä toimenpiteet epäkohdan korjaamiseksi. Lisäksi ilmoitus on saatettava tiedoksi kunnan sosiaalihuollon palveluista vastaavalle viranhaltijalle salassapitosääntösten estämättä. Mikäli epäkohtaa tai epäkohdan uhka jätetään huomiomatta, tulee siitä ilmoittaa aluehallintovirastolle.

Sosiaalipalveluja tuottavien yksiköiden on huolehdittava siitä, että henkilöstö on tietoinen ilmoitusvelvollisuudestaan. Ilmoituksen voi tehdä turvallisesti eikä siitä seuraa ilmoittajaan kohdistuvia vastatoimia.

Epäkohdalla tarkoitetaan asiakkaan epäasiallista kohtaamista, mitätöintiä, loukkaamista sanoilla ja kaltoinkohtelua. Kaltoinkohtelu voi olla fyysistä (töniminen, lyöminen, uhkailu) tai psyykkistä (loukkaava puhetyyli). Epäkohta tai sen uhka on myös asiakkaan aseman ja oikeuksien toteutumatta jääminen. Asiakkaan palvelut eivät vastaa palvelutarpeeseen tai asiakkaan osallisuus ei toteudu. Epäkohdalla tarkoitetaan myös sitä, että pakotteita ja rajoitteita käytettäisiin mielivaltaisesti. Epäkohdista ja niiden uhista tulee ilmoittaa heti yksikön esimiehille.

Pyrimme läpinäkyvään, turvalliseen ja laadukkaaseen toimintaan. Toiminnan kehittämisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että tieto kulkee ja epäkohtiin tartutaan rohkeasti. Oikein toimiminen ja eettiset arvot lisäävät myös ohjaajien työhyvinvointia.

Epäasiallinen kohtelu, häiritsevä tapahtuma tai vaaratilanne käsitellään aina asianosaisten kanssa. Asiasta informoidaan myös asiakkaan omaisia ja lähettävää tahoa. Toiminnan tavoitteena on epäasiallisen toiminnan lopettaminen välittömästi. Johdon tulee seurata, että vastaisuudessa sosiaalialan yksi-

kössä pidetään kiinni laadituista säännöistä ja ohjeista. Mikäli työnantajan tietoon tulee useita epäasiallisen kohteluun liittyviä tapauksia, aloitetaan laajempi työolosuhdekartoitus. On tärkeää selvittää, että onko epäasiallisen kohtelun taustalla työolosuhteisiin liittyviä ongelmia vai jotain muita asioita joihin työnjohto voi vaikuttaa. Asioihin tulee puuttua ripeästi ja aikaansaada konkreettisia toimenpiteitä epäkohtien poistamiseksi. Onnistuneet ratkaisumallit lisäävät työyhteisön koheesiota ja luottamusta. Emme hyväksy epäasiallista kohtelua lainkaan.

Asiakkaan osallisuus

Asiakkaiden ja omaisten osallistuminen yksikön laadun ja omavalvonnan kehittämiseen

Kuntouttavan työtoiminnan aikana tärkeässä roolissa on ohjaajien tekemä havainnointi, työmenetelmien arviointi ja erilaisten toimintatapojen toimivuuden arviointi suhteessa asiakkaisiin. Asiakkaiden mielipiteitä ja osallistumista seurataan päivittäin. Asiakkailla on aina mahdollisuus vaikuttaa toimintoihin ja heidän mielipiteitänsä kuunnellaan päivittäisen työn ja asiakasohjauksen aikana. Asiakkaat ja heidän verkostonsa voivat antaa palautetta ohjaajille joko suullisesti, kirjallisesti tai sähköpostilla. Palautteet luetaan ja niihin reagoidaan viipymättä. Palautteista mahdollisesti esiin tullessiin epäkohtiin ja kehittämisehdotuksiin reagoidaan. Ennen hoitokokouksia asiakkaille annetaan it-searviointilomake. Lomakkeella asiakkaat arvioivat myös tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta omakohtaisesti.

Asiakkaan oikeusturva

Yhdistyksen tulee tuottaa laadukkaita palveluja ja kohdella asiakkaitaan ilman syrjintää. Asiakkaan ihmisarvoa, vakaumusta ja yksityisyyttä tulee kunnioittaa. Asiakas otetaan mukaan päätöksentekoon eikä asioista sovita asiakkaan selän takana. Tyytymättömällä asiakkaalla on oikeus valittaa tai tehdä muistutus toimintayksikön vastuuhenkilölle, mikäli hän kokee saaneensa huonoa tai asiatonta palvelua. Valitukseen tai muistutukseen on vastattava kirjallisesti kohtuullisessa ajassa. Muistutuksen vastaanottaa toiminnanjohtaja Sami Karjalainen.

Kaikki asiakaspalautteet, seurantalomakkeet, muistutukset ja kantelut käydään läpi huolellisesti ja arkistoidaan. Asioista keskustellaan avoimesti ketään syyttämättä. Tarvittaessa annetaan kirjallinen palaute asianomaiselle tai valvontaviranomaisille. Saaduista asiakaspalautteista tehdään yhteenveto, joka käydään läpi henkilöstöpalaverissa. Samalla sovitaan mahdolliset jatkotoimenpiteet esimerkiksi toimintatavan muuttamisesta. Tavoiteaika muistutuksen käsittelyssä on 1-2 viikkoa.

5.5.5 Palvelun sisällön omavalvonta

Hyvinvointia, kuntoutumista ja kasvua tukeva toiminta

Ohjaajien tärkein työväline on kuntouttava työote ja omatoimisuuteen kannustaminen. Asiakasta tuetaan palvelusuunnitelmassa sovittujen tavoitteiden ja keinojen mukaisesti. Yksilöllisellä tuella ja ohjauksella edistetään asiakkaiden psyykkistä, sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä.

Toiminnan tavoitteena on tukea asiakkaiden arjen- ja elämänhallinnan taitoja.

Psyykinen toimintakyky:

- Ylläpidetään positiivisen ajattelun taitoja.

- Ryhmätoiminta tutussa ja turvallisessa ympäristössä vähentää sosiaalisten tilanteiden pelkoja.
- Parhaimmillaan pienryhmässä toimiminen tukee asiakkaan asteittaista siirtymistä kohti opintoja tai työelämää.

Kognitiivinen ja sosiaalinen toimintakyky

- Asiakkaalla on mahdollisuus osallistua työyhteisön arjen rutiineihin. Vastuun ottamisen ja jakamisen harjoittelua yhdessä yhteisön kanssa.
- Korostetaan dialogisuutta ja vuorovaikutuksen merkitystä kanssakäymisessä.
- Vaikuttamisen ja päätöksenteon harjoittelua työyhteisön kanssa.

Hyvinvointi ja osallisuuden edistäminen

- Arkeen mielekästä tekemistä työtoiminnan muodossa
- Kartoitetaan opiskelu ja työllistymismahdollisuuksia. Mahdollisesti opiskelu Viitasaarella Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopistossa Pokella tai erilaiset työmahdollisuudet työpajan ulkopuolella.
- Kannustetaan osallistumaan järjestöjen, yhdistysten tai seurakunnan järjestämiin tapahtumiin ja ryhmätoimintoihin.

Fyysinen toimintakyky:

- Kannustetaan asiakkaita liikuntaharrastusten piiriin. Viitasaarella on monipuoliset kuntoilu- maastot, edullinen kuntosali ja uimahalli. Vapaamuotoisesta hakemuksesta yhdistys voi tukea päihdekuntoutujien liikuntaharrastuksia esimerkiksi kuntosali- ja uimahallilipuilla.

Henkilökohtaisten tavoitteiden seuranta määritelty tarkemmin palvelusuunnitelmassa.

Hygieniäkäytännöt

Hygienian ylläpitoon, infektioautien ehkäisyyn ja epidemiatilanteissa noudatetaan aina annettuja ohjeistuksia ja varotoimia. Valtaosa infektioita aiheuttavista mikrobeista leviää kosketuksen välityksellä. Varotoimien tarkoituksena on katkaista kosketus- ja veritartuntatiet ts. torjua mikrobien siirtymistä joko suoraan tai käsien välityksellä henkilöstä toiseen.

Oikea käsihygienia on paras ja halvin tapa estää infektioiden leviämistä. Kädet pestään saippualla ja kuivataan aina, kun ne ovat likaiset. Lisäksi kädet desinfioidaan aina ennen elintarvikkeiden käsittelyä. Ympäristön merkitys infektioiden leviämisessä on vähäinen, jos hoitoympäristö pidetään siistinä. Lattioiden mikrobeja ei nosteta infektioporttien läheisyyteen. Saniteettitilat siivotaan huolellisesti päivittäin ja tarvittaessa.

Yhteistyö eri toimijoiden kanssa

Yhteistyöstä ja tiedonkulusta sovitaan asiakkaan palvelusuunnitelmassa. Asiakkaan kotikunnan työntekijöiden kanssa kommunikoidaan etupäässä puhelimitse. Asiakkaan terveydentilan äkillisestä muutoksesta, sairaalaan joutumisesta, tapaturmista tai katoamisesta ilmoitetaan asumisyksikköön ja lähettävälle taholle.

5.5.6 Asiakasturvallisuus

Yhteistyö turvallisuudesta vastaavien viranomaisten ja toimijoiden kanssa

Asiakasturvallisuutta ylläpidetään ja edistetään toimimalla yhteistyössä turvallisuudesta vastaavien toimijoiden ja viranomaisten kanssa. Pyrimme asialliseen ja läpinäkyvään vuorovaikutukseen.

Hoito- ja hoivahenkilöstön määrä, rakenne ja riittävyys sekä sijaisten käytön periaatteet

Henkilöstösuunnittelun teossa huomioidaan toiminnassa sovellettava lainsäädäntö (työlainsäädäntö, työehtosopimukset, sosiaalihuoltolaki). Tarvittava henkilöstömäärä riippuu asiakkaiden määrästä sekä ohjauksen tarpeesta. Henkilöstösuunnittelussa pyritään ennakoimaan tulevaisuuden rekryointitarpeet. Työntekijöiden soveltuvuus ja luotettavuus työtehtäviin arvioidaan rekryointitilanteessa.

Henkilöstömitoitus on sovittu tilaajan kanssa tehdyissä palvelu- ja puitesopimuksissa.

Henkilöstön koulutus:

- Toiminnanohjaaja/ sairaanhoitaja 1 (osa-aikainen)
- Palveluohjaaja/ sosionomi 1 (osa-aikainen)
- Ohjaaja/korjaamo 1
- Ohjaaja/ puupuoli 1

Toiminnanjohtaja koordinoi sijaisten hankintaa. Sijaisia hankittaessa arvioidaan ensin sisäiset työjärjestelymahdollisuudet. Riittävällä henkilöstömäärällä ja henkilöstön osaamisella varmistetaan asiakkaiden työturvallisuus, tuki ja ohjaus kaikissa tilanteissa.

Avoimista työpaikoista ilmoitetaan Työ- ja elinkeinotoimistoon. Työpaikkailmoitus julkaistaan työvoimahallinnon nettisivuilla. Ilmoitusta voidaan jakaa myös sosiaalisen median avulla.

Pidempiin sijaisuuksiin, kuten äitiyslomaan, pyritään löytämään uusi työntekijä. Lomat pyritään jaksottamaan niin, että sijaisten tarve olisi mahdollisimman pieni. Tarvittaessa palkataan lisäkäsiä. Sairaustapauksissa tehdään muutoksia työvuorolistoihin.

Kuvaus henkilöstön perehdyttämisestä ja täydennyskoulutuksesta

Yhdistyksen ohjaajat perehdytetään asiakastyöhön, tietosuojaan, asiakastietojen käsittelyyn sekä omavalvonnan toteuttamiseen. Perehdytysvelvoite koskee myös mahdollisia opiskelijoita ja pitkään toiminnasta poissaolleita.

Yksikössä on käytössä perehdyttämiskortti, johon kirjataan perehdytykseen kuuluvat asiat: työsuhteasiat, työsopimus, työaika, koeaika, työaikana pidettävät tauot, menettelytapa sairastuessa, lomaasiat, palkanmaksu, työvaatteet, avaimien hallinta, työterveyshuolto, salassapito, asiakastietojen käsittely, työsuojelu, työnohjaus, henkilöstöpalaverit ja omavalvontasuunnitelma.

Perehdytyksessä käydään läpi työtoiminnassa tarvittavat koneet ja laitteet sekä niissä huomioitavat turvallisuustekijät. Yksiköllä on koulutussuunnitelma, jota päivitetään vuosittain. Strategian mukaiset, ammattiryhmäkohtaiset koulutustarpeet, kuten ensiapukoulutus, ovat osa suunnitelmaa.

Toimitilat

Yhdistys toimii vuokralla vanhassa kauppakiinteistössä. Toimintatila on jaettu kahteen osaan ns. puupuoleen ja korjaamoon väliseinällä. Lisäksi kiinteistössä sijaitsee toimistotila, keittiö ja wc.

Teknologiset ratkaisut

Äkillisissä hätätilanteissa toimitaan soittamalla hätänumeroon 112.

Hätäpoistumistiet on ilmoitettu vihreällä tunnisteella. Henkilökunta ohjeistaa asiakkaat hätätilanteissa.

Pihamaalla on tallentava kameravalvonta. Kamerat on suunnattu parkkipaikalle, oviin ja ikkunoihin. Kameravalvonnan tarkoituksena on asiakkaiden ja työntekijöiden turvallisuuden varmistaminen, toiminnan valvonta, mahdollisten uhkien ja vaarojen estäminen ja selvittäminen, omaisuuden suojaaminen ilkeiltä sekä rikosten estäminen ja selvittäminen.

Pääsy kameran tallenteisiin on rajattu vain niille henkilöille, jotka vastaavat laitteen käytöstä sekä ylläpidosta. Tallenteet säilyvät digitaalisessa muodossa kahden kuukauden ajan, jonka jälkeen ne tuhoutuvat automaattisesti.

5.5.7 Asiakastietojen käsittely

Sosiaalihuollon asiakkaiden asiakastiedot kuuluvat salassa pidettäviin henkilötietoihin ja niiden käsittelyssä tulee noudattaa suurta huolellisuutta koko asiakasprosessin ajan. Hyvä tietojenkäsittely alkaa suunnitelmallisesta tietojen käsittelystä ja siinä huomioidaan yleiset tietosuojaperiaatteet. Tietosuojaperiaatteiden mukaan henkilötietojen käsittely tulee toteuttaa lainmukaisesti ja kyseisen henkilön kannalta läpinäkyvästi. Kerättävien tietojen tulee olla tarkoituksenmukaisia tilanteeseen nähden. Kerätyt tiedot tulee olla päivitettävissä tarvittaessa ja epätarkat sekä virheelliset tiedot on oikaistava tai poistettava viipymättä (tietosuoja.fi, 22.8.2019)

Tietosuoja-asetuksen mukaan henkilötietoja voidaan käsitellä vain asianomaisen suostumuksella. Suostumus perustuu vapaaehtoisuuteen ja se voidaan antaa suullisesti tai kirjallisesti. Suostumuksen tulee olla yksilöity ja siitä tulee ilmetä sopimuksen tarkka sisältö sekä tavoite. Suostumus on peruttavissa milloin vain. Rekisterinpitäjän on pyydettäessä osoitettava, että suostumus on olemassa. Osoitusvelvollisuuden takia suostumuksen tulisi olla yksiselitteisesti dokumentoitu.

Sosiaalipalveluja tuotettaessa asiakkaiden asiakastiedoista muodostuu henkilörekisteri tai henkilörekistereitä.

Yhdistys määrittelee rekisteriselosteessa mitä tietoja asiakkaasta kirjataan, tallennetaan ja käytetään. Rekisteriselosteesta ilmenee myös tietojen säilyttämisen, luovuttamisen ja suojauksen periaatteet.

Pesti ry:n henkilötietojen käsittelyntarve liittyy kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien asiakkaiden työtoimintasuunnitelman tekemiseen, arviointiin ja palveluprosessin dokumentointiin. Kuntouttavan työtoiminnan aikaisia henkilötietojen käsittelytoimia ovat kerääminen, tallentaminen, järjestäminen, arvioinnit, jäsentäminen, säilyttäminen, muokkaaminen sekä lopuksi henkilötietojen poistaminen ja tuhoaminen.

Asiakassuhteen päättyessä kaikki asiakasta koskevat asiakirjat toimitetaan tilaajalle kootusti kerran vuodessa tai pyydettyessä. Pesti ry sitoutuu tuhoamaan asiakasta koskevat asiakirjat välittömästi sen jälkeen, kun ne on asianmukaisesti toimitettu tilaajalle ja tilaaja on palauttanut yhdistykselle arkistointia koskevan saatekirjeen allekirjoitettuna.

Pesti ry:n henkilöstörekisteri koostuu seuraavasti:

1. Henkilökunta. Henkilötietoina työntekijöiden nimet ja kirjautumistunnukset. Erityisinä henkilötietoina osoite, sähköposti ja puhelinnumero.
2. Asiakkaat. Erityisinä henkilötietoina käsitellään nimi ja sosiaaliturvatunnus, osoite, sähköposti ja puhelinnumero. Lisäksi asiakaskohtainen työtoimintasuunnitelma voi sisältää asiakkaan terveystietoja tai muuta asiakkaaseen liittyvää arkaluontoista tietoa, joka vaikuttaa työn suunnitteluun.

Asiakasasiakirjasta tulee ilmetä asiakirjan nimi, asiakkaan nimi ja yhteystiedot sekä kirjauksen tehneen henkilön nimi ja ammatti. Kirjausten tulee olla täsmällisiä ja selkeitä. (Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015, 6 § ja 9 §)

Tietoturvallisuutta ylläpidetään rakenteellisesti ja teknisesti. Pesti ry:n tilat ja laitteet on asianmukaisesti suojattu. Pihamaalla on tallentava videokamera ja ikkunoiden kalterit estävät luvattomien pääsyn sisätiloihin. Käytössä olevat tietokoneet sijaitsevat kahden lukon takana. Tietokoneessa on voimassa oleva haittaohjelmasuojaus ja virustorjunta. Käytössä olevat ohjelmistot on suojattu salainoin.

Tietosuojaseloste on nähtävillä toimitilan keittiössä. Perehdytyksellä varmistetaan, että työntekijät ovat tietoisia tietosuojaan ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvästä lainsäädännöstä. Henkilöstö hyväksyy ja allekirjoittaa vaitiolovelvollisuutta koskevan sitoumuksen aloittaessaan työt Pestillä. Henkilötiedon ja tietoturvan tasoa pidetään yllä ajantasaista tietoa levittämällä ja tietosuojaa kehittämällä.

5.5.8 Yhteenveto kehittämissuunnitelmasta

Pesti ry pyrkii tuottamaan laadukkaita tukipalveluja kustannustehokkaasti annettuja lakeja, ohjeistuksia ja säännöksiä noudattaen. Toiminnan kannattavuuden kulmakiviä ovat työntekijöiden ammatitaito, laadukkaat palvelut, avoimuus, yhteydenpito lähettävään tahoon sekä mainonta.

Toiminnan, laadun ja asiakasturvallisuuden kehittämisen tarpeista saadaan tietoa henkilökunnalta, asiakkailta ja lähettäviltä tahoilta.

Riskienhallinnassa pyrimme avoimeen vuorovaikutukseen ja käsittelemme kaikki epäkohtailmoitukset sekä kehittämistarpeet asianmukaisesti ammattitaidolla.


5.5.9 Omalvontasuunnitelman seuranta

Omalvontasuunnitelman hyväksyy ja vahvistaa toimitayksikön vastuhenkilö

Paikka ja päiväys

Allekirjoitus

5.6 REKISTERI- ja TIETOSUOJASELOSTE

		Rekisteri- ja tietosuojaseloste EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679)
Tämä on Pesti ry:n henkilötietolain (10 § ja 24 §) ja EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) mukainen rekisteri- ja tietosuojaseloste. Laadittu 2.3.2019. Viimeisin muutos 16.8.2019.		
1. Rekisterin nimi	Asiakasrekisteri Kameravalvontarekisteri	
2. Rekisterinpitäjä	Pesti ry Savilahdentie 2 44500 VIITASAARI	
3. Rekisterin vastuhenkilö	Toiminnanjohtaja	
4. Rekisterin yhteyshenkilö	Yhdistyksen toiminnanjohtaja Sami Karjalainen Puh. 040 180 2016	

5. Henkilötietojen käsitte- lyn tarkoitukset ja käsit- telyn oikeusperusteet - Tietosuoja-asetus (679/2016) - Sosiaalihuoltolaki (1301/2014) - Laki sosiaali- ja tervey- denhuollon asiakastietojen sähköi- sestä käsittelystä (159/2007) - Henkilötietolaki (523/99) 10 § - Laki sosiaalihuollon asia- kasasiakirjoista (254/2015) - Laki yksityisyyden suo- jasta työelämässä (759/2004) 16 §	EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukainen oikeusperuste henkilötietojen käsittelylle on asianomaisen henkilön suos- tumus. Henkilötietojen käsittelyntarve liittyy kuntouttavaan työtoi- mintaan osallistuvien asiakkaiden työtoimintasuunnitelman tekemiseen, arviointiin ja palveluprosessin dokumentointiin <u>Piha-alueen kameravalvonta</u> <ul style="list-style-type: none"> - Työntekijöiden ja asiakkaiden henkilökohtaisen tur- vallisuu- den varmistaminen. - Omaisuuden suojaaminen. - Asiakastyön asianmukaisen toiminnan valvominen. - Turvallisuutta, omaisuutta ja asiakastyötä vaaranta- vien tilanteiden ennaltaehkäisy ja selvittäminen. - Työhön liittyvien ilmeisten vaarojen ja uhkien eh- käisy ja selvittäminen. - Omaisuuteen kohdistuvien rikosten estäminen ja selvittäminen - Työntekijä etujen ja oikeuksien varmistaminen työntekijän pyynnöstä (tämä edellyttää asiasta so- pimista)
6. Rekisterien tietosisältö	Asiakasrekisteriin tallennettavia tietoja ovat: <ul style="list-style-type: none"> - Asiakkaan henkilötiedot - Palvelutarpeen selvittämistä koskevat tiedot - Työkyvyn arviointiin liittyvät tiedot - Asiakaskohtaiset suunnitelmat, arvioinnit ja seuran- tatiedot

	<ul style="list-style-type: none"> - Asiakastyöhön liittyvät muistiinpanot ja asiakaskontaktit - Asiantuntija-/viranomaislausunnot - Palvelun järjestämistiedot - Palvelun toteuttamiseen liittyvät asiakastiedot - Maksusitoumukset - Tieto toimintakyvystä - Asiakkaan taloudenhoitoon liittyviä tietoja tallennetaan, jos asiakas on edunvalvonnassa tai kunnan maksusitoumussopimuksen alaisessa (käyttövarat) toiminnassa mukana. <p>Rekisterin tietoja ylläpidetään yhdistyksen tietojärjestelmissä ja manuaalirekistereissä.</p> <p>Kameravalvonnan rekisteri muodostuu valvontakameroiden digitaalisista kuvatalenteista. Kuvan lisäksi rekisteriin tallentuu tieto kuvattavasta valvonta-alueesta tai automaattista, jossa kamera sijaitsee, sekä kuvan tapahtumien päivämäärästä ja kellonajasta.</p>
7. Henkilötietojen tietolähteet	<p>Henkilötietoja saadaan pääosin asiakkaalta itseltään tai hänen työntekijöiltänsä (sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja, työvoimaneuvoja).</p> <p>Tietoja saadaan asiakkaalta asiakashaastatteluissa sekä tarvittaessa asiakkaan antamalla suostumuksella tai valtakirjalla sosiaalitoimesta, terveyden- ja sairaanhoidosta, eläkelaitoksista, opetustoimesta, koulutuksen järjestäjiltä, työnantajilta, ostopalvelujen tuottajilta, työvoimahallinnosta sekä kunkin asiakkaan yksilöllisen tilanteen selvittämiseksi tarvittavilta muilta viranomaistahoilta.</p> <p>Tietoja saadaan tarvittaessa manuaalisesti tai sähköisesti muilta viranomaisilta ja palveluntuottajilta joka asiakkaan suostumuksen tai lain perusteella.</p>
8. Henkilötietojen säännönmukaiset luovutukset	<p>Henkilötietoja luovutetaan lainsäädännön tai yksilöidyn tietopyynnön perusteella siihen oikeutetuille viranomaisille noudattaen lainsäädäntöä ja sosiaali- ja terveystoimialan tietosuojaohteita.</p> <p>Rekisteristä ei siirretä tietoja EU:n tai ETA:n ulkopuolelle</p>
9. Tarkastusoikeus ja oikeus vaatia tiedon korjaamista	<p>Jokaisella rekisterissä olevalla henkilöllä on oikeus tarkistaa rekisteriin tallennetut tietonsa ja vaatia mahdollisen virheellisen tiedon korjaamista tai puutteellisen tiedon täydentämistä. Mikäli henkilö haluaa tarkistaa hänestä tallennetut tiedot tai vaatia niihin oikaisua, pyyntö tulee lähettää kirjallisesti rekisterinpitäjälle. Rekisterinpitäjä voi pyytää tarvittaessa pyynnön esittäjää todistamaan henkilöllisyytensä. Rekisterinpitäjä vastaa asiakkaalle EU:n tietosuoja-asetuksessa säädetyssä ajassa (pääsääntöisesti kuukauden kuluessa).</p>

<p>10. Tietojen säilytysajat ja suojauksen periaatteet</p>	<p>Asiakasrekisterin käsittelyssä noudatetaan huolellisuutta ja tietojärjestelmien avulla käsiteltävät tiedot suojataan asianmukaisesti. Kun rekisteritietoja säilytetään Internet-palvelimilla, niiden laitteiston fyysisestä ja digitaalisesta tietoturvasta huolehditaan asiaankuuluvasti. Rekisterinpitäjä huolehtii siitä, että tallennettuja tietoja sekä palvelimien käyttöoikeuksia ja muita henkilötietojen turvallisuuden kannalta kriittisiä tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja vain niiden työntekijöiden toimesta, joiden työkuvaan se kuuluu.</p> <p>Pääsy kameravalvonnan rekisterin digitaalisiin tallenteisiin on rajattu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuvia tai kuvatallenteita käsittelevät vain sellaiset henkilöt, jotka vastaavat laitteiden käytöstä ja/tai ylläpidosta sekä ne, joiden työtehtäviin tallenteiden käsittely kuuluu. • Tallenteita säilytetään henkilötietojen käyttötarkoituksen edellyttämän ajan. Säilytysaika vaihtelee teknisen ratkaisun mukaan, mutta on enintään kolme kuukautta kuvaus- tai tallennushetkestä, ellei pidempi aika yksittäistapauksessa ole rekisterin käyttötarkoitus huomioiden tarpeen.
<p>11. Muut henkilötietojen käsittelyyn liittyvät oikeudet</p>	<p>Rekisterissä olevalla henkilöllä on oikeus pyytää häntä koskevien henkilötietojen poistamiseen rekisteristä ("oikeus tulla unohdetuksi"). Niin ikään rekisteröidyillä on muut EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaiset oikeudet kuten henkilötietojen käsittelyn rajoittaminen tietyissä tilanteissa. Pyynnöt tulee lähettää kirjallisesti rekisterinpitäjälle. Rekisterinpitäjä voi pyytää tarvittaessa pyynnön esittäjää todistamaan henkilöllisyytensä. Rekisterinpitäjä vastaa asiakkaalle EU:n tietosuoja-asetuksessa säädetyssä ajassa (pääsääntöisesti kuukauden kuluessa).</p>

6 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön teko on ollut pitkä ja mielenkiintoinen prosessi. Kun aloitin ensimmäisen ker-
ran opinnäytetyön suunnittelua, ainoa asia, mistä olin varma, oli kohderyhmä. Halusin tavalla tai toi-
sella tutkia ja selvittää päihdekuntoutuksen jälkeisiä tukipalveluja, kuvata päihdekuntoutuksen vai-
kuttavuutta sekä luoda vertailukelpoista tietoa toiminnan kehittämistä varten. Vielä tässä vaiheessa
en tiennyt, että olisin mukana perustamassa yhdistystä tai käynnistämässä kuntouttavan työtoimin-
nan palveluja päihdekuntoutujille. Vaikka yhdistyksen perustaminen ei sinänsä ollut vaikeaa, proses-
sin edetessä havaitsimme kuitenkin yllättäviä ja itsestämme riippumattomia pulmakohtia, jotka hi-
dastivat prosessin etenemistä. Prosessiimme kohdistui muun muassa yllättävää vastustusta proses-
sin ulkopuolisilta tahoilta, sillä toiminnan käynnistymisen oletettiin aiheuttavan negatiivisia lieveilmi-
öitä toiminta-alueella liittyen toimintamme kohderyhmään. Yhdistyksen perustamisen yhtenä tarkoi-
tuksena oli kuitenkin lieventää päihdekuntoutujiin kohdistuvia ennakkoluuloja ja auttaa heitä kiinnit-
tymään entistä paremmin osaksi yhteiskuntaa.

Toinen vielä merkittävämpi hidaste kannaltamme oli tuolloin suunnitteilla oleva sote- ja maakunta-
uudistus. Erityisesti vuonna 2018, kun uutisoitiin maakuntamallista ja sotepalveluiden uudelleen re-
surssoinnista, useat yleishyödylliset järjestöt kokivat toimintansa uhatuksi. Pelättiin uudistuksen hei-
kentävän kansalaisjärjestöjen ja verkostojen toimintaedellytyksiä, sillä valmisteilla ollut lainsäädäntö
ei antanut selviä vastauksia siihen, miten sosiaali- ja terveysjärjestöjen rahoitusvastuut olisi jaettu
uudistuksen astuttua voimaan. Huoli ei ollut turha, sillä yleishyödyllisten järjestöjen rahoitus koostuu
useimmiten julkisista avustuksista, ja nyt osa järjestöavustuksista oli siirtymässä maakuntien harkin-
taan. Huolta herätti myös palveluiden järjestäminen uudessa tilanteessa. Oli jo pitkään totuttu sii-
hen, että erilaiset järjestöt ja yhdistykset toimivat ns. matalan kynnyksen paikkoina julkisten sosi-
aali- ja terveyspalveluiden rinnalla. Suunnitellun uudistuksen myötä hyvinvointi- ja terveyspalvelui-
den tuottaminen olisi ollut joko järjestölähtöistä terveyden ja hyvinvoinnin tuottamista tai markki-
naehtoista palvelutuotantoa (Brax 2018, 34). Tämä puolestaan olisi vaikuttanut palvelujen kilpailut-
tamisen käytäntöihin ja rahoituksen saamiseen.

Kuntouttavan työtoiminnan ja kuntoutuspolkujen osalta päihdekuntoutajat ovat usein eriarvoisessa
asemassa verrattuna muihin kuntouttavan työtoiminnan tarpeessa oleviin henkilöihin. Kuntouttavaan
työtoimintaan pääsemiseksi päihdekuntoutujilta voidaan vaatia muun muassa säännöllisiä seuloja
päihdeettömyyden tosittamiseksi. Usein seulojen myös edellytetään olevan täysin puhtaat, ennen
kuin palveluun voi päästä. Kuntouttavaan työtoimintaan pääsemiseen kohdistuvat vaatimukset näyt-
täytyvät ajoittain jopa kohtuuttomina, kun vaatimuksia verrataan kuntouttavan työtoiminnan tarkoi-
tukseseen ja siihen, mitä päihdekuntoutujilta kuntoutusprosessin ollessa kesken voidaan edellyttää.
Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee kuntouttavan työtoiminnan sosiaalihuoltolain mukaiseksi
sosiaalipalveluksi, jonka yhtenä tarkoituksena on vahvistaa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan
henkilön elämän- ja arjenhallintaa. Tämän vuoksi pidän tärkeänä päihdekuntoutujien kokonaisval-
taisen kuntoutusprosessin ja osallisuuden kannalta, että myös päihdekuntoutujille tarjotaan tasaver-
tainen mahdollisuus vahvistaa omaa arjenhallintaansa ja kuntoutua päihdeongelmasta myös kun-
touttavan työtoiminnan avulla.

Tällä hetkellä nykyinen järjestelmä mahdollistaa kuntouttavaan työtoimintaan osallistumisen joissakin kuntouttavan työtoiminnan paikoissa vasta, kun päihdeongelmainen kykenee täysin pidättäytymään päihteistä ja näyttämään tämän myös toteen. Käytäntö ja tarkoitus näyttäytyvät tässä ristiriitaisena, mikäli kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on päihteettömyyden tukeminen, mutta toisaalta toimintaan pääsemiseksi edellytetään jo käytännössä täydellistä raittiutta ja pitkäaikaista päihteettömyyttä. Myöskään päihdehoitotahoilla ei ole tarjota päihdekuntoutujille päivittäistä työtoimintatyypistä toimintaa, joka toisi kuntoutujien elämään päivä- ja viikkorytmiä sekä mielekäästä tekemistä. Itse kukin voi pohtia, kuinka päihteettömyyden tavoittelu yksin täysin tyhjällä viikkokalenterillä onnistuisi.

Tätä kehittämistyötä tehdessäni olen oppinut paljon uutta. Aikaisemmin en tiennyt mitään yhdistyksen perustamisesta. Yhdistyksen perustamiseen liittyvän prosessin aikana olen päässyt kehittämään omaa asiantuntijuuttani siten, että yhdistyksen toiminnan käynnistämisen prosessit ja asiakirjojen hallinta luonnistuu minulta jo sujuvasti.

Työelämälähtöinen kehittämistyö yhdistää yritysmaailman ja tieteen tekemisen eettiset säännöt. Kehittämistyötä tulee tehdä rehellisesti ja huolellisesti. Asetettujen tavoitteiden tulee täyttää korkean moraalin kriteerit ja tulosten tulisi olla käytäntöä hyödyttäviä. Kehittämistyö vaatii rehellisyyttä, kerätyn tiedon tulee olla luotettavaa eikä tuloksia vääristellä. Plagiointi, muiden tutkijoiden työmäärän vähättely, tulosten kritiikitön tulkinta tai epärehellinen varojen käyttö eivät kuulu eettisiin työtapoihin. (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2015, 48-49)

Tämä kehittämistyö on tehty hyvässä yhteisymmärryksessä Pesti ry:n hallituksen ohjauksessa ja valvonnassa. Työ perustuu pitkälti olemassa oleviin lakeihin, asetuksiin ja suosituksiin, joten kehittämistyön sisältö täyttäneen luotettavuuden kriteerit. Olen tyytyväinen lopputulokseen ja yhdistys on merkitty Valveriin. Pesti ry on mahdollistanut kuudelle kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla henkilöllä mahdollisuuden entistä osallistavampaan kuntoutuspolkuun. Uusia yhteistyökuvioita on vireillä, kun olemme neuvotelleet rikosseuraamuslaitoksen kanssa yhdyskuntapalvelun ja valvontarangaistuksen suorittamisen mahdollisuuksia Ahonkartanolla ja Pesti ry:llä

Lyhyen ajan sisällä Pesti ry on saavuttanut oman paikkansa päihdekuntoutujien työelämämahdollisuuksien lisääjänä. Kuntouttavan työtoiminnan avulla muutama asiakas on uskaltanut opiskelemaan ja ainakin yksi henkilö on rakentanut elämänsä uudestaan ja saanut vakituisen työpaikan. Olemme saaneet hyvän maineen ja positiivista palautetta tekemästämme työstä. Toimintamallimme on ainutlaatuinen. Se mahdollistaa päihdeongelmasta toipumisen katkaisuhoidosta päihdekuntoutuksen kautta kuntouttavaan työtoimintaan. Tulevat opinnäytetyöt sekä jatkotukimukset voisivat liittyä yhteisöhoitoon, yhteisöhoidon vaikuttavuuteen yhdistyksessä, nettisivujen laadintaan, markkinointisuunnitelman tekemiseen sekä palvelumuotoilun keinoihin toiminnan laadun kehittämisen työvälineenä.

7 LÄHDELUETTELO

- Aho, S., Pitkänen, S., ja Vanttaja, M. 2012. Nuorten työmarkkinatukioikeus ja koulutukseen hakeutuminen. Työmarkkinatuen saamisen edellytyksenä olevan kouluttautumiselvoituksen arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Edita Publishing Oy
- Ammattiliitto Pro. Yhdistyksen käsikirja. Pikaopas hallitukselle 2011. https://proplus.fi/wp-content/uploads/2018/08/yhdistyksen_kasikirja_2011_0-bb57c119.pdf. Luettu 15.5.2019
- Blomgren, S., Karjalainen, J., Karjalainen, P., Kivipelto, M., Saikkonen, P., Saikku, P. 2016. Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa. Raportti 4/16. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Juvenes Print, Suomen yliopistopaino. Tampere 2016
- Brax, T. 2018. Järjestöjen rooli maakunta- ja sote-uudistuksessa. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki 2018.
- Duell, N., Grubb D., Singh. S. 2009. OECD social, employment and migration working papers No. 98. Activation policies in Finland. Directorate for employment, labour and social affairs. Saatavissa: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/220568650308.pdf?expires=1566665812&id=id&acc-name=guest&checksum=8EF2FBD88BE01E1C62817606217E3850>
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasetus). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=FI#d1e5244-1-1>. Luettu 16.8.2019.
- EVA – analyysi 2/2012. Myrskylä, P. Hukassa – Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf>. Viitattu 12.3.2018
- EVA-analyysi 2/2017. Pyykkönen, J., Myrskylä, P., Haavisto, I., Hiilamo, H. ja NORD, Ulla. Kadonneet työmiehet. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2017/02/no_54.pdf. Viitattu 12.3.2018
- FinFami. Yhdistyshallinnon laatukäsikirja. Toimintasuunnitelman laatiminen. <https://finfami-laatu.fi/laatukasikirja/toimintasuunnitelman-laatiminen/> Luettu: 19.2.2020
- HE 164/2005. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 198/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta, työsopimuslain 13 luvun 6 §:n väliaikaisesta muuttamisesta ja työttömyysturvalain 7 luvun 3 §:n 3 momentin kumoamisesta.

HE 51/2017. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden alueellista tarjoamista ja työelämää koskevasta kokeilusta.

HE 80/2019. Hallituksen esitys eduskunnalle aktiivimallin leikkureiden ja velvoitteiden kumoamista koskevaksi lainsäädännöksi.

Heikkinen, L.T.H., Rovio, E., Syrjälä, L. 2007. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 2. tark. painos. Kansanvalistusseura. Vantaa: Dark Oy,

Holopainen, M., Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. 5., uudistettu painos. WSOY Oppimateriaalit Oy. Helsinki.

Jaakkola, J., Pulma, P., Satka, M. ja Urpoinen, K. 1994. Armeliaisuus, yhteisöapu. Sosiaaliturva. Suomalaisen sosiaalisen turvan historia. Gummerus Kirjapaino Oy Jyväskylä.

Juhta – Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta. JHS 152 Prosessien kuvaaminen. Versio: 5.10.2012. Julkaistu 13.12.2002. Voimassoloaika: Toistaiseksi. Saatavissa: <http://docs.jhs-suositukset.fi/jhs-suositukset/JHS152/JHS152.pdf>. Luettu 20.4.2019

Kallio, M., Kangasniemi, A, Pöyhönen, K., Vierros, H. 2016. Yhdistykset ja säätiöt. Kirjanpidon, tilinpäätöksen ja verotuksen erityiskysymyksiä. ST-Akatemia Oy. Printon Trukikoda AS Viro, Tallinna.

Karjalainen, V., Karjalainen, J. 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämisestä ja kehityssuunnasta. Raportti 46/2011. Terveysten – ja hyvinvoinnin laitos. Juvenes Print. Tampereen yliopistopaino. Tampere.

Kauhanen, J. 2015. Esimies palkitsijana – aseta tavoitteet, mittaa ja palkitse. Helsingin seudun kaupunkamari. 1.painos- Waasa Graphics, Vaasa

Kivinen, J. 2019. Päihdeongelmaisten kokemuksia retkahtamisesta ja sen jälkeisestä ajasta. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Saatavissa: https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20191328/urn_nbn_fi_uef-20191328.pdf

Klem, S. 2013. Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa. Kuntakartoitus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:23. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74475/RAP_2013_23_Kuntakartoitus_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kyrölä, T. 2010. Liiketoiminnan strateginen johtaminen: Strategiset päätökset jatkuvuudenhallinnan johtamiseksi. Saatavissa: <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/11048/isbn9789526010649.pdf?sequence=1>. Luettu 20.4.2019

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189. Luettu 20.2.2019

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta 1293/2002.

Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015

Laki sosiaalihuoltolain muuttamisesta 129/2019

Laki toimeentulotuesta 30.12.1997/1412

Laki yhdistyslain muuttamisesta 678/2010

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011

Loimu, K. 2015. Yhdistyksen ABC opas suomalaiseen yhdistystoimintaan. Toinen painos, ensimmäinen taskukirjapainos. Into Kustannus Oy. InPrint, Riika.

Loimu, K. 2013. Yhdistystoiminnan käsikirja. 6. uud.p. Helsinki: Talentum Media.

Martinsuo, M., Blomqvist, M. Prosessien mallintaminen osana toiminnan kehittämistä. Tampereen teknillinen yliopisto. Teknis-taloudellinen tiedekunta. Opetusmoniste 2. file:///C:/Users/User/Downloads/prosessien_mallintaminen.pdf. Luettu 12.3.2020

Mäkinen, P. 2017. Kehittämisprosessin vaihemalli. Parempi työ. Työturvallisuuskeskus. PowerPoint Presentation. <https://ttk.fi/files/5741/Kehittamisprosessin-vaihemalli.pdf> . Luettu 14.3.2020

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos Sanoma Pro oy. Helsinki.

Paasolainen, S. 2013. Yhdistyksen elinkaari. Pro Taito. Saarijärven Offset Oy.

Pelastuslaki 379/2011

Pääministeri Paavo Lipposen hallituksen ohjelma 13.4.1995. https://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelm/-/asset_publisher/66-paaministeri-paavo-lipposen-hallituksen-ohjelma. Luettu 8.8.2019

Pääministeri Paavo Lipposen hallitus. Hallitusohjelman lisäpöytäkirja 13.4.1995

Toimenpiteet valtion vuoden 1996 talousarviossa <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/369643/lipposen-hallitus-hallitusohjelman-lisapoytakirja.pdf/64a5aa32-8ba8-480c-93c6-5bc27def3c44/lipposen-hallitus-hallitusohjelman-lisapoytakirja.pdf.pdf>

Pääministeri Paavo Lipposen hallitus. Hallitusohjelman lisäpöytäkirja 13.4.1995 Liite 3 <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/369643/lipposen-hallitus-hallitusohjelman-lisapoytakirja-liite3.pdf/fcbe1162-1f55-4529-8865-d09c61e587d1/lipposen-hallitus-hallitusohjelman-lisapoytakirja-liite3.pdf.pdf>

Riittinen, E. 2015. Organisaation prosessilähtöisyys työntekijänäkökulmasta. Yrityksen johtaminen. Johtamiskorkeakoulu, yrityksen johtaminen. Tampereen yliopisto. Pro gradu -tutkielma <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97911/GRADU-1439973702.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 10.8.2019

Rantanen, T. ja Toikko, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampereen yliopistopaino. Tampere. Saatavissa: http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Samhall 2019. www.samhall.se. Luettu 23.7.2019

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014

Sosiaalihuoltopalvelujen arvonlisäverotus 604/40/2011. https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48131/sosiaalihuoltopalvelujen_arvonlisaverot3/. Luettu 22.2.2020

Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta> Luettu 7.3.2020

Sosiaalipalvelujen omaavontasuunnitelma lomakepohja (word). <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-valvonta/omavallonta>. Luettu 22.2.2020

Stöd och krav avseende arbetslösa personer som tar emot ekonomiskt bistånd
Kommittedirektiv 2014:39. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/kommittedirektiv/stod-och-krav-avseende-arbetslosa-personer-som_H2B139

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Särkelä, M. 2009. Miten huono-osainen voi olla osallinen? Jyväskylän yliopisto. Yhtiskuntapolitiikka/Kansalaisyhteiskunnan asiantuntijuuden maisteri ohjelma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu-tutkielma. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/21271/URN_NBN_fi_jyu-200907071760.pdf

Tarvainen, H. 2013. Julkisen organisaation postiprosessien uudistaminen. Diplomityö. Tarkastajat: Prof. Miia Martinsuo ja Lehtori Ilkka Kouri. Tarkastaja ja aihe hyväksytty Teknis-taloudellisen tiedekuntaneuvoston kokouksessa 5.12.2012. Saatavissa: <https://dspace.cc.tut.fi/dpub/bitstream/handle/123456789/21606/Tarvainen.pdf?sequence=3>. Viitattu 17.8.2019.

Tietosuojalaki 5.12.2018/1050

Tuomaala, M. 2019. TEM- analyseja. 95/2019. Aktiivisilta työvoimapolittisista palveluilta sijoittumisen vuonna 2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki

Työaikalaki 605/1996. Luettu 7.2.19

Työturvallisuuslaki 738/2002

Työttömyysturvan aktiivimalli. <https://stm.fi/tyottomyysturvan-aktiivimalli>. Luettu 10.12.18

Työttömyysturvan aktiivimallin purkaminen - Kysymyksiä ja vastauksia.

<https://stm.fi/tyottomyysturvan-aktiivimalli-ja-sen-purkaminen>. Luettu 16.2.2020.

Valli, R. (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalla. 5., uudistettu painos. PS -kustannus. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Valvira. Ilmoituksenvaraista toimintaa koskevat ohjeet ja ilmoituslomakkeen täyttöohje.

https://www.valvira.fi/documents/14444/37132/Ilmoituksenvaraiset_ohjeet.pdf. Luettu 19.2.2019

Vogt, E., Porko, M., Hakola, J., Uotinen, S., Tyni, T., Lehtonen, S., Punakallio, M. ja Lindberg, E. 2016. Kunnat ja perustulo. Alustavia arvioita perustulon ja perustulokokeilun kuntavaikutuksista. Kuntaliitto. Helsinki. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Kunnat%20ja%20perustulo%20raportti.pdf>

Virtanen, A. 2017. Kuntouttava työtoiminta 2016 – Kuntakyselyn osaraportti 29.9.17 (Korjattu 6.10.2017). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135308/Tr33_17.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Luettu 2.2.2019

Välimäki, K., Aalto, V-L., Oksala, I., Parjanne, M-L. ja Turpeinen, A. 2000. Aktiivinen sosiaalipolitiikka -työryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriö. Talous- ja suunnitteluosasto. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71437/TRM199920.pdf?sequence=2> Luettu 16.6.2019

Yhdistyslaki 26.5.1989/503

Yhdistystoimijat. Toimintasuunnitelma. <https://www.yhdistystoimijat.fi/toiminnot/asiakirjat/toimintasuunnitelma/> Luettu 19.2.2020.

Kela

Kelan työttömyysturvaetuudet korvausperusteen mukaan

Koko maa

Aika	Etuuslaji	Korvausperuste	Maksetut etuudet euroa
2019-12	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	18 436 339
2019-11	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	17 321 886
2019-10	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	18 285 788
2019-09	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	15 483 314
2019-08	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	15 515 086
2019-07	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	17 119 184
2019-06	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	17 113 264
2019-05	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	20 323 426
2019-04	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	19 842 907
2019-03	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	18 528 257
2019-02	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	17 084 674
2019-01	Työmarkkinatuki	-Kuntouttava työtoiminta	18 905 014

Liite 1. Kelan työttömyysturvaetuudet korvausperusteen mukaan

Kelan työttömyysturvaetuudet korvausperusteen mukaan

Koko maa

Aika	Etuuslaji	Korvausperuste	Maksetut etuudet euroa
2019-12	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	60 590 034
2019-11	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	55 920 185
2019-10	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	59 156 386
2019-09	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	47 243 012
2019-08	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	42 398 974
2019-07	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	47 107 673
2019-06	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	51 745 459
2019-05	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	63 769 010
2019-04	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	62 541 858
2019-03	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	57 766 655
2019-02	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	53 431 022
2019-01	Työmarkkinatuki	Aktiivitoimenpiteen ajalta	58 436 428

Kela / analytiikka- ja tilastoryhmä / NIT086A
Valitut tiedot raportille Kelan työttömyysturvaetuudet korvausperusteen mukaan

Alue:
Koko maa
Aika:
Kuukausi: 2019-12, 2019-11, 2019-10, 2019-09, 2019-08, 2019-07, 2019-06, 2019-05, 2019-04, 2019-03, 2019-02, 2019-01
Ikäryhmä (5-vuotiskäryhmät (17-67)):
Yhteensä
Korvausperuste:
Aktiivitoimenpiteen ajalta
Etuuslaji:
Työmarkkinatuki

Liite 2. Kelan työttömyysturvaetuudet korvausperusteen mukaan