

SUSANNA HYVÄRI JA PÄIVI NIIRANEN-LINKAMA (TOIM.)

POLKUJA HOIVA-ALAN TEHTÄVIIN

Kuntouttavan työtoiminnan
tuloksia Etelä-Savossa

Susanna Hyväri ja Päivi Niiranen-Linkama (toim.)

POLKUJA HOIVA-ALAN TEHTÄVIIN

KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TULOKSIA
ETELÄ-SAVOSSA



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0
Kansainvälinen -lisensillä.

DIAK **TYÖELÄMÄ** 35

Kannen kuva ja kuvitus: iStock

ISBN 978-952-493-429-9 (painettu)

ISBN 978-952-493-431-2 (verkkójulkaisu)

ISSN 2343-2187 (painettu)

ISSN 2343-2195 (verkkójulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-431-2>

PunaMusta Oy
Tampere 2023

VETOA HOIVAAN -HANKE

vetoahoivaan.fi

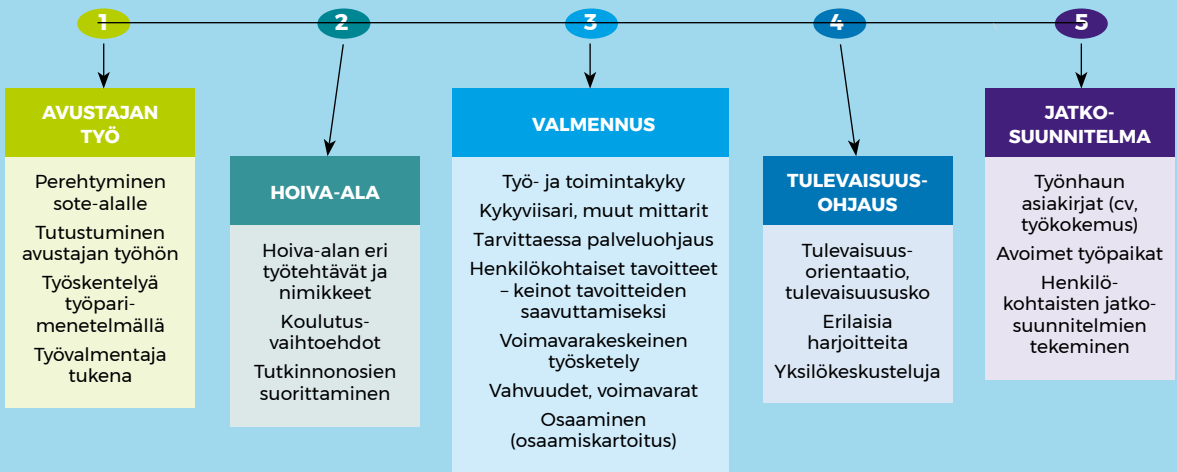


Tavoitteena rakentaa uusia koulutus- ja työllistymisväyliä hoivan tukipalveluihin pilotoimalla tähän valmennusmalli kuntouttavaan työtoimintaan

HANKKEESSA

- tunnistettiin mitkä hoivan tukipalvelumuodot soveltuvat erilaisiin tuetun työllistymisen muotoihin
- testattiin työllistymispolkuja hoivan tukipalveluihin kuntouttavan työtoiminnan pilotissa
- mallinnettiin hoiva-alalle suuntautunut kuntouttavan työtoiminnan malli

HOIVA-ALALLE SUUNTAUTUNUT KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN MALLI



PALAUTE VALMENNUKSESTA

- Sain tukea omaiin jatkosuunnitelmiin.
- Sain kuulla hoiva alan uusista työmahdollisuuksista
- Opin tunnistamaan omia vahvuuksiani ja itsetuntoni vahvistui

Pilotissa mukana 12 avustajaa

AVUSTAJAN TEHTÄVÄT JA TOIMINTA VIIKKOTASOLLA

- henkilökohtaisesti avustettavia 58 hlö/vko
- avustettavia ryhmiä 4, 10 krt/vko
- avustajakäyntejä 68 krt/vko
- avustettavia henkilöitä ryhmissä 42 hlö/vko
- avustettavien kohtaamisia 110 krt/vko

AVUSTAMISEN TOIMINTAMUODOT

- Ulkoiluavustaminen
- Asiointiapu
- Harrastuksissa avustaminen
- Keskustelu/läsnäolo
- Viikoittaisia omaishoitajan sijaistamisia (ei koske lomapäiviä)
- Päivätoimintakeskus (ulkoiluavustus, viriketoiminta, ruokailussa avustaminen, wc käynneillä avustaminen)

VALMENNUKSESTA ETEENPÄIN

Kuntouttavasta työtoiminnasta palkkatuettuun työhön 5 hlö
Tutkinnon osien suorittaminen 3 hlö
Työllistynyt 3 hlö
Suomenkielen koulutus 1 hlö

HANKKEESSA TUOTETUT JULKAISUT:

Hyväri, S., & Hyväri, E. (2023). Vanhusten ja vammaisten henkilöiden hoiva - Selvitys hoivan palvelutarjonnasta ja tukityötehtävistä Etelä-Savossa. (Diak Puheenvuoro 45). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-423-7>

Hyväri, S., & Niiranen-Linkama, P. (toim.). (2023). Polkuja hoiva-alan tehtäviin - Kuntouttavan työtoiminnan tuloksia Etelä-Savossa. (Diak Työelämä 35). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-431-2>

Vetoa hoivaan hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto ja rahoituksen myönsi Etelä-Savon Ely-keskus. Hanke toimi Mikkelin alueella 1.4.2022-31.12.2023. Hankkeen päätoteuttaja on Diakonia-ammattikorkeakoulu ja osatoteuttajana Uutta elämää Group.

Diak

SISÄLLYS

1.	Susanna Hyväri Kehittämissuuntia työvoimavajeisiin ja työllistymispolkuihin	6
2.	Päivi Niiranen-Linkama Väestön ikääntyminen ja sosiaali- ja terveysalan henkilöstövaive Etelä-Savossa	9
3.	Päivi Niiranen-Linkama Kuntouttava työtoiminta työllistymisen ja osallisuuden edistäjänä	13
4.	Minna Lunkka & Susanna Hyväri Kuntouttavan työtoiminnan kautta hoiva-alalle - Uutta elämää Groupin työllistymispalvelut ja valmennuspilotin tulokset	29
5.	Heli Tirri Työhön yksilöllisen polun kautta - ammatillinen tutkintokoulutus osana sosiaali- ja terveysalan työvoimatarpeen ratkaisua	49
6.	Riitta Paasivuori Kuntouttavan työtoiminnan merkitykset hoivapalvelussa	57
7.	Marina Steffansson Vetoa hoivaan -hankkeen keskeiset tulokset hoiva-alan työllistämispolkujen jatkokehittämisessä	62
	Kirjoittajat	65

Susanna Hyväri

1. KEHITTÄMISSUUNTIA TYÖVOIMAVAJEISIIN JA TYÖLLISTYMISPOLKUIHIN

Vetoa hoivaan -hankkeen (2022–2023) keskeisenä tavoitteena on ollut kehittää kuntouttavan työtoiminnan palvelua vahvasti työelämään suuntautuvaksi ja erityisesti hoiva-alan tukipalvelutehtäviin valmentavaksi. Hoivan tukipalvelut koostuvat välitöntä hoitotyötä avustavasta työstä, asiakkaiden avustamisesta ja tukemisesta sekä välillisistä tukipalveluista. (Hyväri & Hyväri, 2023.) Toiminnan lähtökohtana on ollut yhtäältä pyrkimys löytää ratkaisuja Etelä- Savon hoiva-alan työvoimavajeisiin ja toisaalta luoda pitkään työttömänä olleille työllistymismahdollisuuksia hoiva-alan työmarkkinoilla. Hankkeen päätoteuttajana toimi Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hoiva-alan tukityötehtäviin suuntautuvaa kuntouttavan työtoiminnan kokeilua toteutti hankkeessa yhteiskunnallisena yrityksenä toimiva Uutta elämää Group.

Artikkelijulkaisu kokoaan hankkeen keskeisiä kehittämiskohteita. Työllisyyspalvelujen osalta pyrittiin herättämään työnhakijoiden kiinnostusta hoiva-alan tehtäviin. Kuntouttavan työtoiminnan, työkokeilujen ja palkkatuen avulla tavoitteena oli pilotoida hoivan tukipalveluihin ja muihin hoiva-alan tehtäviin työllistymistä. Hoiva-alan palveluja tarjoavien toimijoiden avulla haluttiin löytää uusia ratkaisuja työllistymiskynnysten madaltamiseen. Toisen asteen koulutuksen kanssa tehtävässä yhteistyössä haettiin suuntaa ammatillisen osaamisen vahvistamiseen ja täydentämiseen.

Tätä artikkelikokoelmaa täydentävä hankkeen toinen julkaisu on selvitys vanhusten ja vammaisten hoivapalvelujen tarjonnasta ja hoivan tukitehtävistä Etelä-Savossa (Hyväri & Hyväri, 2023). Selvitys antaa tietoa siitä, kuinka paljon hoivan tukityötehtäviin työllistäviä tahoja vanhus- ja vammaispalveluissa on Etelä-Savon alueella. Samalla muodostuu kokonaiskuvaa hoivan tukityön organisoinnista, sisällöistä ja mahdollisista hoivan tukityön tarpeista eri hoivapalveluissa.

Julkaisun avausartikkeli käsittelee väestön ikääntymistä ja sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstövajetta Etelä-Savossa. Maakunta on Suomen ikääntynein, ja nuorten ikäluokat ovat pieniä. Yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä on maan suurin ja siten työikäisten osuus on keskimääräistä pienempi. Artikkelit tuo esiin sosiaa-

li- ja terveystalvvelujen muutossuuntia ja työvoimavajeen erityispiirteitä sekä kuvaa tarkemmin Vetoa hoivaan -hankkeen kehittämistehtäviä.

Kuntouttavan työtoiminnan kehitysvaiheita, lainsäädäntöä ja menetelmiä tarkastellaan kolmannessa artikkelissa aktivoivan työvoimapolitiikan näkökulmasta. Tässä tekstissä käydään läpi Suomessa tehtyä aikaisempaa kuntouttavan työtoiminnan tutkimus- ja kehittämistyötä sekä saatuja tuloksia. Hankkeen kohderyhmälle tehtyjen haastattelujen avulla esitellään kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden kokemuksia hoiva-alan avustavissa tehtävissä toimimisesta ja arvioidaan saatuja havaintoja aikaisemman tutkimuksen valossa.

Neljäs artikkeli kuvaa Uutta elämää Groupin kuntouttavan työtoiminnan hoiva-alalle suuntautuvaa pilotointia aikaisempien palveluprosessien ja avustajatoiminnan jatkokehittämisenä. Hankkeen pilotissa luotiin uusi kuntouttavan työtoiminnan ammattialasuuntautunut malli, jota kuvataan yksityiskohtaisesti. Artikkelissa esitellään erilaisia voimavaraistavia ja tulevaisuusohjaukseen perustuvia valmennuksen menetelmiä, niistä saatuja tuloksia sekä tuodaan esiin jatkokehittämisen kohteita.

Ammatillista tutkintokoulutusta tarkastellaan viidennessä artikkelissa yhtenä osana sosiaali- ja terveysalan työvoimatarpeen ratkaisuja. Suomalainen koulutusjärjestelmä antaa paljon mahdollisuuksia järjestää koulutusta, luoda yksilöllisiä opiskelupolkuja ja vastata työelämän osaamistarpeisiin. Artikkelissa selvitetään näitä mahdollisuuksia toisen asteen tutkintotavoitteisissa ja tutkinnon osan suorituksiin keskittyvissä koulutuksissa. Artikkelin keskiössä on erityisesti sosiaali- ja terveysalan koulutus, mutta myös muu palvelualan asiakkaan kotona-asumista, hyvinvointia ja hänelle tarjottavia palveluita tukeva tutkintokoulutus.

Hoiva-alan palveluorganisaatiot ovat keskeinen väylä työllistyä sosiaali- ja terveysalan tehtäviin. Kuntouttavan työtoiminnan kautta on syntynyt työllistämistäväyliä hyvinkin erilaisiin hoivatyön ja tukipalvelujen tehtäviin. Kuudes artikkeli selvittää yhden hoiva-alan asumispalveluyksikön näkökulmasta, millä tavoin hoiva-alan työyhteisö voi eri tavoin luoda edellytyksiä ja mahdollisuuksia kuntouttavan työtoimintaan asiakkaille tulla aidosti osaksi työyhteisöä. Viimeinen artikkelikokoelman teksti kokoaa yhteen tärkeimpiä havaintoja ja arviointia hankkejulkaisun keskeisistä teemoista.

Tämä artikkelijulkaisu ei olisi syntynyt ilman hanketoimijoiden saumatonta ja määrätietoista yhteistyötä. Kiitos Päivi Niiranen-Linkamalle hyvästä yhteistyöstä julkaisun toimitustyössä ja artikkelien kirjoittamisesta. Minna Lunkka on tehnyt vaativan kehittämistyön hankkeen kuntouttavan työtoiminnan pilotin eri kehittämissvaiheiden ja tulosten dokumentoinnissa ja työstämisessä. Käytim-

me Minnan kanssa loputtomalta tuntuneen tuntimäärän hankkeen keskeisten tulosten mallintamistyöhön ja esitystapojen hiomiseen. Marina Steffansson on perehtynyt asiantuntevasti hankkeen keskeisiin sisältöihin kehittämistyön loppuvaiheessa ja kiteyttää julkaisun keskisiä kehittämisteemoja. Mervi Kivirinnalle kiitos asiantuntevista kommentista ja tuesta julkaisun viimeistelyssä.

Erityisesti kiitos Heli Tirrille ja Riitta Paasivuorelle. He ovat olleet tiiviisti mukana hankkeen ohjausryhmän ja työpajojen lisäksi hankkeen keskeisten teemojen reflektioivassa kehittämistyössä. Heli ja Riitta olivat myös valmiita tuomaan oman asiantuntemuksensa artikkeleina osaksi käsillä olevaa julkaisua.

LÄHDE:

Hyväri, S. & Hyväri, E. (2023) *Vanhusten ja vammaisten henkilöiden hoiva - Selvitys hoivapalvelujen tarjonnasta ja hoivan tukityötehtävistä Etelä-Savossa*. (Diak Puheenvuoro 45). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:N:ISBN:978-952-493-423-7>

2. VÄESTÖN IKÄÄNTYMINEN JA HENKILÖSTÖVAJE ETELÄ-SAVOSSA

Etelä-Savon maakunta on Suomen ikääntynein ja nuorten ikäluokat ovat siellä pieniä. Yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä on maan suurin ja siten työikäisten osuus on keskimääräistä pienempi. Uusin väestöennuste kertoo pienenevästä väestönkehityksestä - muun muassa muuttoliike on ollut tappiollinen koko 2000-luvun erityisesti nuorten osalta. Maahanmuutto on väestökehityksen positiivisin indikaattori, mutta maahanmuuttajien määrät ovat olleet pieniä (Etelä-Savon maakuntaliitto (i.a.) Maakuntaohjelma), joskin tällä hetkellä ne ovat kasvussa. Etelä-Savon väkiluku vaihtelee myös kausittain, sillä monipaikkaisesti asuvat ja vapaa-ajan asuminen tuovat alueelle ajoittain väestöä muualta.

Sitran Megatrendit 2023-selvityksen mukaan hyvinvointiin liittyvät haasteet lisääntyvät tulevaisuudessa väestön ikääntyessä, vaikka yleinen terveydentila paranisikin väestötasolla. Toisaalta ihmiset elävät terveinä pidempään ja toimintakykyisiä ikäihmisiä voidaan pitää myös voimavarana. Ihmisen terveys ja hyvinvointi ovat sidoksissa myös muun luonnon terveyteen. (Dufva & Rekola, 2020.)

Väestön ikääntymiseen liittyvien haasteiden lisäksi Etelä-Savo koettelee huoli osaavan työvoiman riittävydestä ja toisaalta palvelujen ja työpaikkojen pysyvyydestä alueella. Avoimia työpaikkoja on työ- ja elinkeinoministeriön työvoimatiekartan (Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat 2023) mukaan valtakunnallisesti avoinna yhä enemmän ja työvoimaa rekrytoivat työnantajat kohtaavat jatkuvasti haasteita yrittäessään löytää uusia työntekijöitä. Samanaikainen avoimien työpaikkojen ja työttömien suuri määrä viittaa kohtaanto-ongelmiin, mutta se voi viitata myös työnhakijoiden elämäntilanteeseen liittyviin henkilökohtaisiin esteisiin työllistymisessä. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan parempi kohtaaminen lisäisi työllistyvien toimeentuloa, yritysten kasvua ja julkisen talouden tasapainoa. Edellä tunnistetut trendit ovat valtakunnallisia, mutta tulevat selkeästi esille myös Etelä-Savossa, jossa henkilöstövaje näyttäytyy vahvana muun muassa sosiaali- ja terveyspalveluissa.

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten määrään vaikuttaa tällä hetkellä monet toimintaympäristön muutostekijät. Sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestä-

misvastuun siirtyminen kunnilta hyvinvointialueille saattaa joidenkin arvioiden mukaan jopa vähentää sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tarvetta muun muassa palveluita tehostettaessa, digitalisoitaessa ja koordinoitaessa. Toisaalta kiristyvät hoito- ja mitoitusvaatimukset, eläköityminen sekä viime vuosina syntynyt hoitovelka lisäävät alan osajatarvetta. (Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma, 2022.)

Uusien hyvinvointialueiden perustamisen lisäksi Iäkkäiden ihmisten palveluja ollaan uudistamassa valtakunnallisesti parantamalla erityisesti kotiin annettavia palveluja ja asumispalveluja. Uudistus tuli voimaan 1.1.2023, yhtä aikaa kuin sosiaali- ja terveystieteiden järjestämiseen liittyvä rakenneuudistus. Muutokset koskevat myös muita sosiaalipalvelujen asiakasryhmiä. Kotiin annettavien palvelujen uuden lainsäädännön tavoitteena on varmistaa, että iäkkäät voivat elää kotona turvallisesti ja saavat tarvitsemansa kotiin annettavat palvelut. Uudistuksen tarkoitus on myös parantaa kotihoidon henkilöstön riittävyyttä sekä toiminnan toteuttamista ja johtamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022.)

Vetoa hoivaan -hankkeen kannalta on huomionarvoista, että uudistuksen mukaan kotiin annettavat palvelut jakautuvat jatkossa tukipalveluihin sekä kotihoitoon, johon voi kuulua myös asiakkaan tarvitsema kotisairaanhoido. Uudistus täsmensi tukipalveluiden asemaa iäkkäiden ensimmäisenä, toimintakykyä tukevana palveluna. Tukipalveluina voidaan järjestää muun muassa siivous-, ateria- ja asiointipalveluja. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022.) Kyseiset uudistukset osoittavat, että Vetoa hoivaan -hanke on suunnannut tavoitteensa ja toimenpiteensä ajanmukaisesti selvittäessään hoivan tukipalveluiden nykytilaa ja kehittämistarpeita. Myös aiheen jatkokehittämistyöhön on ilmeinen tarve.

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstövajeen syitä on selvitetty valtakunnallisesti, jotta voitaisiin jatkossa paremmin ennakoida alan henkilöstön tarvetta (Mäntyranta ym., 2023). Samalla on ilmennyt tarve kehittää alalle uusia toimintamalleja, työnjakoa ja yhteistyötä, jonka avulla osaltaan voitaisiin helpottaa henkilöstövajetta. Tavoitteena on, että sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöiden työ kohdenneetaan koulutusta vastaaviin tehtäviin. Samalla avustavan ja tukipalveluhenkilöstön määrää lisätään siten, ettei asiakas- ja potilasturvallisuutta vaaranneta eikä kelpoisuusvaatimuksia alenneta (Mäntyranta ym., 2023).

Työnjaon kehittäminen on jo aloitettu ikääntyvien palveluiden henkilöstössä, josta 8 % (lähes 2 900) työskentelee tällä hetkellä hoiva-avustajina. Lisäksi ikääntyvien palveluissa työskentelevistä on uusimpien tilastojen mukaan 71 % lähihoitajia, 8 % prosenttia sairaanhoitajia, 6 % esimiestehtävissä sekä 7 % kaikkien

muiden ammattiryhmien edustajia (hoitoapulaiset yms.). Kasvavaan työvoimatarpeeseen on mahdollista osittain vastata lisäämällä hoidon ja huolenpidon tehtävissä avustavan henkilöstön määrää (Mäntyranta ym., 2023).

Lisääntyvään ikääntyvien palvelutarpeeseen liittyen on Etelä-Savossa jo laadittu oma ikäohjelma, jonka pohjana on muun muassa uusittu ikääntyviä koskeva lainsäädäntö, vanhuspalvelulaki, kansallinen ikäohjelma sekä laatusuositus. Ikäohjelmassa todetaan muun muassa, että koska yhteiskunnan resurssit ovat rajallisia, uudet toimintamallit ikääntyvien palveluiden turvaamiseen ovat tervetulleita. (Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa, i.a.) Vetoa hoivaan -hankkeessa haluttiin vastata ikääntyneiden palveluja koskeviin kehittämishaasteisiin kokeilemalla hoiva-alan tukipalveluihin suuntautunutta työllistämisen edistämistä.

Kehittämistehtävänä vastata työvoimavajeisiin ja työllistämisen haasteisiin

Hankkeen tavoitteena on ollut ratkaista edellä kuvatut kaksi yhteiskunnallista ongelmaa – toisaalta sosiaali- ja terveyspalveluiden työvoimavaje ja toisaalta työllistymiseen liittyvät haasteet uudella tavalla. Toimenpiteet kohdistuivat Etelä-Savon alueella toimiviin sosiaali- ja terveyspalveluja tuottaviin yksityisiin, julkisiin ja kolmannen sektorin organisaatioihin. Selvitystyössä kartoitettiin hoivan tukipalveluiden nykytilaa, tarvetta ja toteutuksen edellytyksiä Etelä-Savossa.

Mikkelin toimintakeskuksessa, nykyisessä Uutta elämää Groupissa, kokeiltiin koulutus- ja työllistymispolkua hoivan tukipalveluihin kuntouttavan työtoiminnan pilotissa. Tarkoituksena oli luoda sosiaali- ja terveysalalle suuntautunut kuntouttavan työtoiminnan malli ja uusia työllistymisen muotoja hoivan tukipalveluihin heikossa työmarkkina-asetmassa oleville henkilöille. Lisäksi pyrittiin tunnistamaan, mitkä tukipalvelumuodot soveltuisivat tuetun työllistymisen muotoihin ja edistäisivät siten kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden työllistymistä työtoiminnan, työkokeilujen tai palkkatuen avulla.

Hankkeessa rakennettiin kartoituksen pohjalta lisäksi väyliä kuntouttavasta työtoiminnasta sosiaali- ja terveysalan koulutukseen, esimerkiksi hoiva-avustajan, henkilökohtaisen avustajan ja lähihoitajan koulutuksiin. Lisäksi tunnistettiin, että toisen asteen koulutus tarjoaa myös muita väyliä, kuten kiinteistö- ja puhtausalan opinnot, jotka soveltuvat hyvin osaamis pohjaksi monimuotoistuvaan hoivan tukityöhön.

Alkuvaiheessa toteutettiin avainhenkilöhaastatteluja, joiden pohjalta hankkeen kehittämistyötä voitiin käynnistää ja hankkeen pilotti sai alkusysäyksen toimintaansa. Lisäksi kartoitettiin myös kuntouttavassa työtoiminnassa työs-

kentelevien kokemuksia hoivan tukipalvelutyöstä. Alueen toimijoille järjestettiin työpajoja, joissa ideoitiin hoivan tukipalveluiden toteuttamista ikääntyneiden asumispalveluissa ja kotiin vietävissä palveluissa.

Hankkeessa on syntynyt uusia verkostoja hoiva-alan, koulutus- ja työllisyyspalveluiden, kolmannen sektorin ja muiden sidosryhmien kesken. Lisäksi luotiin hoiva-alalle suuntautunut kuntouttavan työtoiminnan valmennusmalli, joka on juurrutettu Uutta elämää Groupin kuntouttavan työtoiminnan palveluihin. Malli edistää osaltaan henkilöstövajeen ratkaisua sosiaali- ja terveysalalla, sillä se sisältää myös koulutuspolkujen rakentamisen hoivan tukipalveluihin ja sosiaali- ja terveysalalle. Hoivan tukitöiden lisääminen kotihoidossa ja ikääntyvien asumispalveluissa mahdollistaa sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöstön työn suuntaamisen koulutustaan vastaaviin tehtäviin sekä yhteistyön ja työnjakojen kehittämisen hoivan tukipalvelutyön kanssa.

LÄHTEET

- Dufva, M., & Rekola, S. (2020). *Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan.* (Sitran selvityksiä 224). Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/>
- Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa (i.a.). Etelä-Savon hyvinvointialueen ikäohjelma. Saatavilla 6.3. 2023. Etelä-Savon hyvinvointialueen ikäohjelma - Eloisa (etelasavonha.fi)
- Etelä-Savon maakuntaliitto (i.a.) Maakuntaohjelma. Saatavilla 8.12. 2023 <https://www.esavo.fi/maakuntaohjelma>.
- Mäntyranta, T., Karppanen, S., & Luomala, J. (2023) Miten parannetaan yhteistyötä ja työnjakoa. Hyvinvoiva ja osaava ammattilainen oikeassa paikassa oikealla osaamisella. Sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelman seminaari. Saatavilla 15.2. 2023. <https://stm.fi/documents/1271139/124151998/Hyvinvoiva+ja+osaava+ammattilainen+oikeassa+paikassa+oikealla+osaamisella.pdf/e680c574-137b-28e7-760d-f932b1332b3e/Hyvinvoiva+ja+osaava+ammattilainen+oikeassa+paikassa+oikealla+osaamisella.pdf?t=1676626145357>
- Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma (2022). Tilannekuva- ja ennustetyö (tietopohja) – Esiselvitys. Nordic Healthcare Group Oy. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8481-3>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (25.8. 2022). *Iäkkäiden ihmisten kotiin annettavat palvelut ja asumispalvelut kehittyvät lakiuudistuksella.* Tiedote. <https://stm.fi/-/iakkaiden-ihmisten-kotiin-annettavat-palvelut-ja-asumispalvelut-kehittyvat-lakiuudistuksella>
- Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. (2023). Työvoimatietokartan hankkeen loppuraportti. (TEM-analyseja 113/2023). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-978-0>

Päivi Niiranen-Linkama

3. KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA TYÖLLISTYMISEN JA OSALLISUUDEN EDISTÄJÄNÄ

Suomalaista yhteiskuntaa koettelee tällä hetkellä työvoiman väheneminen, väestön ikääntyminen ja riittämätön työperäinen maahanmuutto. Ratkaisuyrityksinä niukkenevaan työvoimaresurssiin on pyritty muun muassa laajentamaan ja syventämään monialaista yhteistyötä työllisyyspalveluissa sekä kehittämään räätälöidymppää työtettä asiakaspalveluissa. Käynnissä on myös työvoimapalveluiden moniulotteinen uudistaminen.

Työllisyystoimien tehostaminen oli valittu yhdeksi painopistealueeksi pääministeri Marinin hallituksen ohjelmassa (Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta 2019). Työllisyystoimien keinovalikoimaan kuului muun muassa pohjoismainen työvoimapalvelumalli, työllisyyden kuntakokeilut ja siihen liittyen TE-palvelujen siirto kuntiin vuoteen 2024 mennessä (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.). Marinin hallituskauden aikana saatiin lisäksi päätökseen sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus, kun uudet hyvinvointialueet aloittivat toimintansa vuoden 2023 alussa. Samalla vastuu kuntouttavasta työtoiminnasta siirtyi hyvinvointialueille. Käytännössä muutos ja samalla kuntouttavan työtoiminnan asemointi ja järjestäminen on vielä kesken-eräinen, sillä uuden hyvinvointialueet vasta rakentavat toimintaansa tätä julkaisua kirjoitettaessa.

Työllisyyden kuntakokeilu valmistee osaltaan kaikkein vaikeimmin työllistyvien henkilöiden TE-palvelujen siirtoa kuntiin. Kokeiluvaiheen jälkeen kuntien työllisyyspalveluiden kohderyhmänä ovat kaikki työnhakijat. Kuntakokeilun ja TE-palvelujen siirron avulla halutaan tuoda palvelut lähemmäksi henkilö- ja yritysasiakkaita. Kokeiluun liittyvän pohjoismaisen työvoimapalvelumallin tarkoituksena on, että työnhakija saisi nykyistä intensiivisempää tukea ja mahdollisuuden vaikuttaa omaan työnhakuunsa. Palvelujen halutaan olevan myös nykyistä kohdennettumpia ja paikallisiin työmarkkinoiden tarpeisiin soveltuvia. Mallin vaikutuksina tavoitellaan samoja asioita kuin aiemminkin: yhteiskuntaan osallistumisen vahvistumista ja syrjäytymisen ehkäisyä.

Hallituksen työllisyysohjelma sisälsi lisäksi muun muassa työkykyohjelman laajentamisen, palkkatuen uudistamisen, palvelujen digitalisaation vahvistamisen sekä työvoimatiekarttamallin kehittämisen (Työvoiman saatavuus, työvoimapuola ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2023) työllisyyteen liittyvien kohtaanto-ongelman syiden selvittämiseksi. Työkykyohjelma on tuonut työkyvyn tuen palvelut osaksi hyvinvointialueiden toimintaa vuoden 2023 alusta ja ohjelman tavoitteena on myös lisätä tuetun työllistymisen menetelmien, kuten palkkatuen, käyttöä kaikkein vaikeimmin työllistyviin henkilöihin. Lisäksi digitalisaation avulla palveluja on pyritty tehostamaan lisäämällä muun muassa ohjauksen määrää. (Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta 2019.)

Vetoa hoivaan -hanke on osaltaan pyrkinyt kehittämään heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen tuen muotoja kuntouttavassa työtoiminnassa. Vetoa hoivaan -hankkeessa toteutettiin keväällä 2023 kaksi fokusryhmähaastattelua henkilöille, jotka osallistuivat kuntouttavaan työtoimintaan erilaisissa hoivan tukipalvelujen tehtävissä kotihoidossa ja ikääntyvien päivätoiminnassa. Tämä artikkeli perustuu hankkeen aikana koottuun, empiiriseen kuntouttavaa työtoimintaa käsittelevään kokemukselliseen haastatteluaineistoon.

Käsittelen artikkelin aluksi kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännöllisiä lähtökohtia ja määrittelyä osana työllisyyden edistämiseen liittyviä toimia. Seuraavaksi tarkastelen kuntouttavan työtoiminnan ja työllisyystoimien keinoja ja vaikutuksia aiheesta tehtyjen tutkimusten avulla. Artikkelin loppupuolella tarkastelen kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien kokemuksia työtoiminnasta empiirisen havaintoaineiston pohjalta. Artikkelin lopuksi luodaan katsaus kuntouttavan työtoiminnan tulevaisuuden näkymiin saatujen tulosten pohjalta tiedostaen, että edellä johdannossa kuvatut rakenteelliset muutokset ovat vielä kesken ja kuntouttavan työtoiminnan tilanne ja kehittäminen hyvinvointialueilla vasta muotoutumassa.

Kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännölliset lähtökohdat ja kehitys

Vaikeasti työllistyvien pääsy työmarkkinoille on ollut pitkään ajankohtainen haaste suomalaisessa yhteiskunnassa. Työllisyyden edistämisessä pitäisi vastata työelämän ja työurien nopeisiin muutoksiin ja työn kohtaannon haasteisiin, digitalisaatioon sekä uudenlaisiin tapoihin tehdä työtä esimerkiksi alustataloudessa. Toisaalta palveluissa tulisi vastata elämäntilanteiden yksilöllistymiseen ja työllistymisen esteisiin, jotka voivat liittyä esimerkiksi terveyteen, työkykyyn, sosiaaliseen osallisuuteen ja osaamiseen. 1990-luvun alkupuolen laman ja sitä seuranneen

työttömyyden kasvun yhteydessä työllisyyttä pyrittiin edistämään vahvistamalla välityömarkkinoita, kehittämällä monialaisia työvoiman palvelukeskuksia sekä toteuttamalla työllisyyden kuntakokeilua. Työllisyyden edistäminen on saanut vähitellen uusia muotoja, mutta edelleen esiintyy merkittävää osaamiseen, terveyteen ja sosiaaliseen osallisuuteen liittyvää palveluvajetta. Varsinkin eri palveluorganisaatioiden välisessä yhteistyössä on puutteita, kuten muun muassa Oivon ja Kerättären selvitys (2018) osoittaa.

Kuntouttava työtoiminta kirjattiin lakiin 2000-luvun alussa yhtenä työllistymistä tukevista toimenpiteistä (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001; ks. myös Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja, 2001). Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on avata pitkään työttömänä olleille väyliä työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin ja työhön sekä parantaa toimintaan osallistuvan asiakkaan elämänhallintaa. Kuntouttavalla työtoiminnalla halutaan lisäksi estää pitkäaikaisyöttömyyteen usein liittyvää syrjäytymistä sekä parantaa mahdollisuuksia palata työhön. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja, 2001, s. 13.)

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta merkitsi uusia mahdollisuuksia pitkään työttöminä olleille asiakkaille, sillä se velvoitti kunnat ja työvoimatoimistot yhteistyöhön kullekin asiakkaalle sopivan palvelukokonaisuuden laatimiseksi. Tämän lisäksi laki velvoitti kuntia järjestämään kuntouttavaa työtoimintaa pitkään työttöminä olleille, työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saaville asiakkaille, jotka täyttävät lain tarkemmin määrittelemät ehdot. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001; Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001.) Kuntouttavaa työtoimintaa pidettiin lain voimaantulon alkuvaiheessa etenkin alle 25-vuotiaiden syrjäytymistä ehkäisevänä sekä yhteiskunnallista osallistumista ja osallisuutta vahvistavana toimenpiteenä. Lain voimaantulosta asti palvelua on suunnattu kuitenkin myös yli 25-vuotiaille pitkäaikaistyöttömille (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001, s. 15–16; vrt. Niemi, 2018, s. 187). Lain tavoitteena oli aikanaan lisäksi luoda yhtenäinen käytäntö pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisyyn sekä selkeyttää valtionhallinnon ja kuntien rooleja ja yhteistyötä työllisyyden hoidossa.

Kuntouttava työtoiminta on yksi 1990-luvulla työllisyys- ja sosiaalipolitiikan paradigmaksi muodostuneen aktivointipolitiikan välineistä (Julkunen, 2013, s. 35). Aktivointipolitiikalla tarkoitetaan työttömäksi jääneeseen, työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavaan henkilöön kohdistettuja toimenpiteitä, joilla hänen paluutaan työelämään tai koulutuksen pariin pyritään auttamaan ja nopeuttamaan. Taustalla aktivointipolitiikassa on hyvinvointiyhteiskunnan haaste vastata yhtä aikaa väestön ikääntymiseen, rakenteelliseen työttömyyteen ja työvoimapulaan.

Nykyisessä työllisyyspoliittisessa keskustelussa ja päätöksenteossa Suomessa kuten muuallakin EU:ssa on ollut vallalla aktiivisuuden ja vastikkeellisuuden painottaminen. Suomessa aktiivipolitiikan mukaisten, systemaattisten lainsäädäntöuudistusten alkaminen ajoittuu Julkusen (2013, s. 37) mukaan 1990-luvun laman jälkeiseen aikaan, jolloin Suomi liittyi EU:hun ja alkoi noudattaa sen työllisyyspolitiikan ja sosiaaliturvan aktivoinnin linjauksia. Työn ja sosiaaliturvan välisiä suhteita alettiin arvioida uudelleen ja lainsäädäntöön ja etuusjärjestelmään on siitä lähtien tehty työttömien velvollisuuksia ja sanktioita lisääviä uudistuksia.

Sihto (2013, s. 199) toteaa, että aktiivinen työvoimapolitiikka on kohdistettu työttömien aktivointiin, mutta tulosten kannalta yhtä tärkeää on työnantajien rekrytointiosaamisen sekä osaamisen tunnistamisen kehittäminen, jotta potentiaaliset työntekijät tunnistettaisiin nykyistä paremmin. Rakenteellinen työvoimapula ja työttömyys näyttäytyvät arjessa ongelmana, jossa työnhakija ja työnantaja eivät välttämättä kohtaakaan tai tunnista toisiaan. Työnantaja ei osaa välttämättä kertoa työntekijä- tai osaamistarpeistaan tai toisaalta työnhakija ei osaa kuvata omaa osaamisprofiliaan työnantajalle vastauksena tämän tarpeisiin. Tähän ongelmaan on haettu ratkaisua muun muassa välityömarkkinoita kehittämällä. Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan pitää yhtenä välityömarkkinoiden kehittämisen välineenä, jonka avulla eri toiminnanalojen kohtaanto-ongelmaa voidaan tulevaisuudessa ratkoa. (Filatov, 2013, s. 93; Lind, 2020, s.1.)

Kirsi Lappalaisen (2017) mukaan pitkäaikaistyöttömän palvelutarve on moninainen ja palvelujärjestelmä hyvin pirstaloitunut, jolloin järjestelmän on lainsäädännön muutoksista ja uudistuksista huolimatta ollut vaikea vastata moniongelmaisen asiakkaan, kuten esimerkiksi pitkäaikaistyöttömän tarpeisiin. Lisäksi työttömän työkyvyn edistämiseen liittyviä toimijoita on edelleenkin paljon. Työttömien palvelut toimivat (hyvinvointialueuudistuksesta huolimatta) myös fyysisesti ja hallinnollisesti eri paikoissa ja niiden tehtävät ja vastuut ovat erillisiä. Toimijoiden ja palvelujen yhteistyön kehittäminen kaipaa edelleen vahvistusta. Palvelujärjestelmä ei ole myöskään kyennyt riittävästi tukemaan asiakkaan työ- ja toimintakykyä, joka on keskeinen työllisyyden edistämiseen liittyvä seikka. (Vrt. Lappalainen, 2017.)

Kuntouttavasta työtoiminnasta annettuun lakiin on myöhemmin tehty muutoksia, joilla halutaan vahvistaa asiakkaan oikeutta hyvään sosiaalihuoltoon. Kyseiset muutokset tulivat voimaan 1.1.2021 (L 107/2020). Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan muutosten tarkoituksena on varmistaa, että kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuvat ne pitkään työttömänä olleet henkilöt, jotka tarvitsevat sosiaalihuollon tukea osana palveluprosessiaan. Lain mukaan aina ensin on selvi-

tettävä mahdollisuus tarjota henkilölle työtä tai TE-palveluita. Vasta jos henkilö ei työ- ja toimintakyvyn rajoitusten vuoksi voi osallistua TE-palveluihin tai työhön, aktivointisuunnitelmaan sisällytetään kuntouttava työtoiminta. Kuntouttava työtoiminta on siten toissijainen palvelu TE-palveluihin nähden. Tämä seikka ei muutu kyseisessä uudistuksessa. Viimeisimmät lakimuutokset koskevat muun muassa hyvinvointialueiden järjestämistä kuntouttavassa työtoiminnassa. (L 591/2022.)

Kuntouttavan työtoiminnan sisältö määritellään jatkossa laissa. Palvelukonkreettisuuteen kuuluu henkilön elämänhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä edistäviä palveluita. Säännöksessä edellytetään, että palveluun sisältyy aina henkilön tarvitsema tuki ja ohjaus. Lisäksi kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä ja tuotantamisesta säädetään nykyistä tarkemmin. Uutta on myös se, että aktivointisuunnitelmaan tai monialaiseen työllistymissuunnitelmaan on kirjattava asiakkaalle annettava tuki ja ohjaus kuntouttavan työtoiminnan aikana sekä toiminnan tavoite. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kuntainfo, 2021; L 107/2020.)

Kuntouttavan työtoiminnan keinoista ja vaikutuksista

Suomessa on tällä hetkellä meneillään monia erilaisia, työllisyyden edistämiseen vaikuttavia toimintaohjelmia, kuten artikkelin alun tarkastelussa ilmenee. Työllisyysohjelmien vaikutuksia halutaan myös arvioida uudistuksiin pyrkivissä ohjelmissa. Työllisyyden edistämiseen liittyvien hankkeiden ja ohjelmien vaikutusten arviointi on haasteellista, sillä työllisyyteen vaikuttaa kulloisenkin ohjelman lisäksi myös esimerkiksi taloudelliset suhdanteet. Noususuhdanteessa työllistyminen helpottuu ja laskusuhdanteessa usein vaikeutuu, ja kyseisiä ristikkäin vaikuttavia tekijöitä on haasteellista saada esille.

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen (Kurvinen ym., 2019) mukaan aiempien tutkimusten tulokset pitkäaikaistyöttömiin kohdennettujen palvelujen vaikuttavuudesta ovat olleet osin ristiriitaisia. Esimerkiksi kuntouttavasta työtoiminnasta on toteutunut varsin vähän työllisyyspoliittisten tavoitteiden mukaisia siirtymiä koulutukseen tai avoimille työmarkkinoille. Yleisimpiä jatkoja kuntouttavan työtoiminnan jälkeen ovat olleet paluu takaisin työttömäksi työnhakijaksi, uusi kuntouttavan työtoiminnan jakso sekä hoito, kuntoutus tai vastaava palvelu. Toistuvat työtoimintajaksot ovat olleet tyypillisiä (Karjalainen & Karjalainen, 2010; Tuomaala, 2019; Karjalainen ym., 2015; Auri ym., 2019.)

Ahon ja Mäkiähon (2016) ennen 90-luvun lamaa kootun tutkimusaineiston perusteella kuitenkin tiedetään, että pitkään työttömänä olleet ovat osallistuneet aktiivisesti palveluihin, mitä selittää palvelujen merkittävä kohdentaminen tähän

työnhakijaryhmään. Tutkimuksissa on havaittu, että pitkään työttömänä olleet hyötyivät työllistymistä tukevista palveluista, kun vaikutuksia verrattiin niihin, jotka eivät olleet osallistuneet toimenpiteisiin (esim. Aho & Kunttu, 2001.) Vaikuttavuus vaihtelee kuitenkin toimenpiteiden ja työvoiman kysynnän eli talouden suhdanteiden mukaan. Työllistymisen ohella pitkään työttömänä olleet hyötyvät toimenpiteistä ja palveluista työ- ja toimintakyvyn, elämänlaadun sekä muiden voimavarojensa vahvistumisena (esim. Aho ym., 2018; Hult & Lappalainen, 2018; Kokko ym., 2013; Kurvinen & Jolkkonen, 2015).

Heikossa työmarkkina-asetmassa olevat ihmiset joutuvat siirtymään säännöllisesti erilaisista palveluista toiseen. Blomgrenin (2023) tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä siitä, mitkä tekijät työ- ja toimintakykyä sekä työllistymistä tukevilla sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja työllisyyspalveluissa ja etuuksissa edistävät sekä mitkä tekijät rajoittavat näiden ihmisten toimijuutta.

Blomgren määritteli toimijuuden yhtäältä kyvykkyytenä suunnitella ja ennakoida sekä vaikuttaa toimintoihin ja elinolosuhteisiin. Toisaalta toimijuus ymmärrettiin tutkimuksessa tavoitteensa mukaisesti elämäntilannetta muuttamaan pyrkiväksi strategiseksi toimijuudeksi ja arjessa selviämisen toimijuudeksi. (Blomgren, 2023, s. 24–42.)

Blomgrenin (2023) tutkimuksen perusteella heikossa työmarkkina-asetmassa olevien ihmisten toimijuutta edistävät ja rajoittavat tekijät paikantuivat palvelujen organisoimisen tapoihin, ammattilaisten toimintakäytäntöihin sekä etuusjärjestelmän sääntöihin ja tulkintaan. Analyysin perusteella palvelut ja etuudet onnistuivat paremmin tukemaan jokapäiväisessä elämässä selviämistä ja vahvistamaan arjen toimijuutta kuin tukemaan ihmisiä muuttamaan omaa elämäntilannettaan eli vahvistamaan strategista toimijuutta. Kaikissa haastatteluissa korostuivat toimijuutta rajoittavat tekijät, jotka heikensivät yksilöiden mahdollisuuksia suunnitelmalliseen ja ennakoivaan toimintaan. Tutkimuksen johtopäätösten mukaan palvelujen ja etuuksien mahdollisuutta tukea ihmisten toimijuutta voitaisiin vahvistaa muuttamalla toimintakäytäntöjä tarvelähtöisemmiksi, ennustettavammiksi ja läpinäkyvämmiksi sekä järjestämällä etuuksien ja palvelujen kokonaisuus käyttäjien näkökulmasta nykyistä ymmärrettävämmäksi. Tutkijan mukaan olisi kuitenkin tärkeää selvittää jatkossa, miten eri tavoin sosiaali- ja terveyspalvelut vaikuttavat toimijuuteen kuin velvoittavuuteen perustuvat työllisyyspalvelut. (Blomgren, 2023, s. 24–42.)

Koppi -hanke kartoitti muun muassa, asiakkaiden ja verkostojen roolia kuntouttavassa työtoiminnassa ja kehitti kuntouttavan työtoiminnan muotoja kuten matalan kynnyksen toimintojen kehittämistä ja ryhmämuotoista kuntouttavaa toi-

mintaa. Koppi-hankkeessa kartoitettiin lisäksi asiakkaiden kuntouttavan työtoimintaan ohjautumiseen ja asiakasprosessiin liittyviä kokemuksia haastatteleamalla 17:ää kuntouttavan työtoiminnan asiakasta. (Karjalainen ym., 2015, s. 9–12.)

Koppi-hankkeen haastattelun tuloksena todettiin, että asiakkaat haluavat vaikuttaa palveluihinsa. He toivoivat muun muassa palveluohjauksellisempaa työotetta viranomaislähtöisyyden sijaan. Asiakkaat toivat esille myös kehittämisehdotuksia, kuten toiveen saada enemmän tietoa muun muassa Kelan palveluista. Lisäksi asiakkaat toivoivat, että kuntouttavaan työtoimintaan liittyvää tietoa olisi saatavilla helposti ja kootusti: heidän mielestään tiedottaminen ja markkinointi olivat puutteellista. Haastattelut toivat asiakkaiden kokemusten lisäksi esiin tarpeen ja halun tulla kuulluiksi. (Karjalainen ym., 2015, s. 9–12.)

Edellä mainitun hankkeen tuloksena selvisi myös, että kuntouttava työtoiminta tulisi olla tavoitteellisempaa ja sosiaaliohjauksen osuutta kuntoutumisessa voisi vahvistaa. Kuntouttavan työtoiminnan arvioinnissa oli keskitytty suhteellisen paljon asiakkaan työkykyyn ja työelämävalmiuksiin, mutta huomiota tulisi kuitenkin kiinnittää myös asiakkaan muihin elämän osa-alueisiin, joissa voi olla haasteita ja kehittämistarpeita ja jotka estävät tehokkaan kuntoutumisen ja työllistymisen. (Karjalainen ym., 2015, s. 9–12.)

Tampereen kaupungin kuntouttavan työtoiminnan kehittämisessä (Lind, 2020) kokeiltiin omavalmentajia kuntoutuksessa. Asiakashaastattelujen pohjalta jäsenyi samalla kuva kuntoutuksesta kokemuksellisena prosessina. OMA-valmentajahaastattelujen pohjalta rakentui kuntouttavan työtoiminnan sykli, jossa toistuivat ohjautumis-, aloitus-, työtoiminta- ja arviointivaihe. Asiakashaastattelujen pohjalta koetut vaiheet olivat ohjautuminen, työtoiminnan tavoitteiden ja ohjautumisen syiden ratkaisu, työtoiminta-aika sekä siirtymien tavoittelu. Kuntouttavan työtoiminnan onnistuneessa prosessissa OMA-valmentajan ja asiakkaan näkökulmista keskeistä oli toimiva vuorovaikutus asiakkaan, työtoimintapaikan ja OMA-valmentajan välillä. Asiakkaiden mukaan erityisesti työtoiminnan aikana tapahtuvaa vuorovaikutusta olisi voinut olla enemmän.

Lindin kokoamassa aineistossa jäsenyneet kuntouttavan työtoiminnan koetut vaikutukset jakautuivat kolmeksi vaikutuskokonaisuudeksi: osallisuuden vahvistuminen, arjen tasapainottuminen sekä työllistyminen ja koulutuksen mahdollistuminen. Ohjautumisen aikana kirjattujen tavoitteiden ja samalla vaikutusten todettiin muuttuvan ja tarkentuvan toiminnan aikana. Sen vuoksi kuntouttavan työtoiminnan prosessin aikainen systemaattinen seuranta on tärkeää, jotta toimintaa voidaan muuttaa tai tukea siirtymiä pois kyseisestä palvelusta asiakkaan tarvetta paremmin vastaavaan palveluun. (Lind, 2020.)

Edellä mainitussa tutkimuksessa ilmeni myös, että asiakkaan kanssa yhteisymmärryksessä tapahtuva tavoitteiden asettelu sekä prosessin vaiheiden kokemukset ja ohjauksellinen vuorovaikutus niiden aikana tukevat työtoiminnan asiakasta etenemään kohti hänen todellisia tavoitteitaan. Lisäksi tutkimuksessa ilmeni, että kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisen tapojen tulisi olla monipuolisia ja seurannan tulisi olla systemaattista. Esimerkiksi etätötoiminnan tai lähi- ja etätötoiminnan yhdistävä hybridityötoiminta vastasi asiakkaiden moninlaisiin elämäntilanteisiin joustavasti. (Lind, 2020.)

Asiakkaiden kokemukset hoivan tukipalvelutyön merkityksellisyydestä

Hankkeen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden fokusryhmähaastattelut toteutettiin kahdella eri kerralla, 7.3.2023 ja 21.3.2023 parityönä. Kumpaankin osallistui kolme kuntouttavan työtoiminnan asiakasta. Haastattelun teemat käsitelivät kokemuksia hoivan tukipalvelutyöstä, kuntouttavasta työtoiminnasta sekä tulevaisuudennäkymistä. Haastattelut kestivät keskimäärin 1,5 tuntia. Litteroitujen haastattelujen sivumäärä oli yhteensä 57 A4 -sivua. Fonttina oli Ariel ja fonttikoko 12. Tutkimusluvut saatiin Etelä-Savon sosiaali- ja terveystyöpalveluiden kuntayhtymältä (Essote, myöhemmin Eloisa).

Tarkastelen seuraavaksi fokusryhmähaastattelujen tuloksia Lindin (2020) kuntouttavan työtoiminnan syklin pohjalta. Haastatteluissa erottui selvimmin Lindin esittämistä sykleistä *työtoimintavaihe ja arviointivaihe*, jälkimmäisen tutkimuksen asiakkaat tunnistivat *siirtymien tavoittelun vaiheeksi*. Kuntouttavan työtoiminnan alkuvaihe, ohjautumisvaihe, on asiakkaalle usein hyvin yksilöllinen, ja siinä käsitellään muun muassa henkilökohtaisia syitä palveluun ohjautumiseen ja siksi ryhmähaastattelussa rajattiin tämä osuus pois. Työtoiminnan aloitusvaihe ja toimintavaihe nivoutuivat haastattelussa yhdeksi kokonaisuudeksi.

Ryhmähaastattelussa ilmeni, että ohjautuminen hoivan tukipalvelutyöhön oli sujunut joustavasti. Ennen hankkeeseen osallistumista kaikki haastateltavat olivat jo osallistuneet kuntouttavan työtoiminnan ohjautumisvaiheen toimintoihin, mikä todennäköisesti helpotti varsinaisen työtoimintavaiheen aloittamista. Projektityöntekijä ja työvalmentaja olivat myös motivoineet etukäteen osallistujia kertomalla hankkeen tavoitteista ja toiminnasta.

*...Mutta sitähan on niin helppo, lähtee mukaan, kun ei oo varsinaisia tulikoikeita tai mitään semmosia, että kysellään joiltain-
(Ryhmähaastattelu 1 / 7.2. 2023)*

Joo ja tähän pääs tosi nopeesti, vielä ku oon semmonen kova jännittämään ja mua aina jännittää kaikki uus ja uuet ihmiset ja mä pääsin tähän tosi nopeesti, tähän porukkaan ja kaikkeen tähän hommaan. (Ryhmähaastattelu 1 / 7.2. 2023)

Haastateltavien mielestä työskentely hoivan tukipalveluissa toi heidän elämänsä uusia merkityksiä, jotka liittyivät muun muassa ihmisten kohtaamiseen ja itsensä tarpeelliseksi kokemiseen. Seuraavassa haastattelukatkelmassa tulee esille näkemys jokaisesta ihmisestä yhtä arvokkaana ja yhdenvertaisena. Toimiminen hoivan tukipalveluissa näyttää muuttavan kuntoutujan omaakin roolia vahvistaen toimijuuden kokemusta.

Mikä tässä työssä tulee esille semmosena osa-alueena, mikä sitte pätee melkeen missä tahansa töissä, nii tietysti se ihmisen kohtaaminen ihan sellasenaan kun hän on, ihmisenä, nii sehän kantaa elämässä hirmu pitkälle ihan niinkun työelämän ulkopuolellakin, että miten sä ihmiset otat vastaan ja mitenkä heidän kanssaan toimit, nii tietysti. Että se ihminen on niinkun ihmis-, arvot niinkun kohtaa että heitä ei pidetä yhtään vähempänä missään mielessä, että sehän pätee elämässä ihan muuallakin. Se tulee mieleen tässä hommassa. (Ryhmähaastattelu 1 / 7.2. 2023)

Työn tekeminen vahvisti myös omaa tarpeellisuuden tunnetta ja sitä kautta itsetuntoa ja osallisuutta.

Ton vuoden minkä oli nii näki sen jo, mitä se on ja meitä tarvitaan. Sehän tässä on. Että jotenkin ees autetaan tätä yhteiskuntaa. (Ryhmähaastattelu 2 / 21.2. 2023)

En tiiä, kun minä ainakin tykkään tästä, et oon kuiteski aika monta vuotta tehny näitä hommia, nii en tiiä se vaan tuntuu minulta iteltä, omalta, että minä tykkään tehdä tätä työtä. (Ryhmähaastattelu 2 / 21.2. 2023)

Haastatteluista ilmeni myös, että erityisesti kotihoidon asiakkaat pitivät tukipalveluita ja avustamista tärkeinä, sillä toiminta voi olla heille päivän ainoa inhimillinen kohtaaminen ja vuorovaikutustilanne. Kuntoutujat olivat myös herkkiä aistimaan asiakkaan tarpeita ja tilannetta ja toimimaan sen pohjalta. Usein kuntoutujat saivat asiakkailtaan myös kannustavaa ja hyvää palautetta.

Mut siinä ei kerkee ees miettimään syömistä, ku sie oot päättäny et se pittää mennä ja tehtävä työt, mitä on käsketty ja. Mut sit on se palkitsevaa, ku toinen sanoo että kiitos kun kävit ja nähhään seuraavan kerran. (Ryhmähaastattelu 2 / 21.2. 2023)

Tossaki ku on ihan masentunut asiakas ja sie näät kun se hymyilee sen tunnin jälkeen, ku oot käyny lenkillä hänen kanssaan ja jutellu laidasta laitaan ja toinen on niin hymyssä suin ja oottaa jo ens viikkoo. Et kyl siinä jo itellä sydän lämpiiä, et jotain oon ainakin tehny oikein. (Ryhmähaastattelu 2 / 21.2. 2023)

Lindin (2020) mukaan kuntouttavan työtoiminnan onnistuneessa prosessissa keskeistä oli toimiva vuorovaikutus asiakkaan, työtoimintapaikan ja ohjaajan (omavalmentajan) välillä. Edellä kuvatut tulokset heijastavat onnistumisen kokemuksia, vaikka haastatteluissa tuli esille myös haasteellisia tilanteita kotihoidon ja päivätoiminnan asiakastyössä, esimerkiksi kun oli motivoitava vastahakoinen asiakas ulkoilemaan tai neuvoteltava muista vastaavista arjen tilanteista ja niiden sujuvuudesta.

Kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista

Blomgren (2023, s. 24-42) määritteli edellä toimijuuden yhtäältä kyvykkyytenä suunnitella ja ennakoida sekä vaikuttaa toimintoihin ja elinolosuhteisiin. Toisaalta toimijuus jäsenytyi hänen määrittelyssä elämäntilannetta muuttamaan pyrkiväksi strategisemmaksi toimijuudeksi ja arjessa selviämisen toimijuudeksi.

Seuraava haastattelukatkelma tuo esille Blomgrenin esille nostaman toimijuuden erilaisia ulottuvuuksia, kun kuntoutuja pohtii työtoiminnan vaikutuksia omassa elämässään.

Nii no, ite oon kuntouttavalla työnimikkellä tai tällä kuntouttavalla työllä, nii se on itelläni ehottomasti lisänny jaksamista, kun on sellanen hyödyllinen tekeminen, nii se on lisänny jaksamista ja muutenkin parantanu mielialaa, että ei oo vaan liikaa jääny omiin oloihin, koska itelläni on ollu semmosta, että liikaa sitten jumittuu kotiansa ite ja ei oo mitään kunnon tekemistä, nii siinä ehottomasti antanu lisää elämään. (Ryhmähaastattelu 1 / 7.2. 2023)

Haastateltava on sitä mieltä, että tukipalvelutyö on vahvistanut arjen toimijuutta ja arjessa selviytymistä suuntaamalla ajatuksia ja toimintaa sopivasti oman tilanteen ulkopuolelle. Yksi haastateltavista suositteli toimintaa kaikille työttömille, mikä kuvastaa kokemusta toiminnan hyödyistä myös itselle. Tässä yhteydessä ei vielä tule esille strategisempaa, muutokseen tähtäävää toimijuutta, mutta haastattelun loppupuolella voi tunnistaa piirteitä siitä.

Ryhmähaastatteluissa tuotiin esille myös kokemus uusien verkostojen syntymisestä ja sitä kautta oman osallisuudentunteen vahvistumisesta. Lindin (2020) tutkimuksessa osallisuuden vahvistuminen oli yksi kuntouttavan työtoiminnan synnyttämä keskeinen muutos.

Ei mut täshän on syntyny aivan ihania kaverisuhteita... (Ryhmähaastattelu 1 / 7.2. 2023)

No ku meki ollaan niin hyvää porukkaa, et tullaan kaikkien kanssa toimeen. (Ryhmähaastattelu 1 / 7.2. 2023)

On se, on se hyvä. Että tietynlainen sellanen yhteys on muihin työkavereihin, että syntyy luottamusta ja semmosta tiimin tunnetta, yhtenäisyyden tunnetta, että myö ollaan tämmönen porukka ja myö hoidetaan hommia. Ettei tunnu liian sillai, että on yksin näitten töitten ja ajatuksien ja ihmisten kanssa, että samaa hommaa tehään yhdessä kaikki. (Ryhmähaastattelu 1 / 7.2. 2023)

Osallisuuden ja yhteisyyden kokemusta on vahvistettu hankkeen aikana muun muassa hoivan tukityön säännöllisesti kokoontuvassa työvalmentajan ohjaamassa vertaisryhmässä, jossa kuntoutujat ovat voineet vaihtaa ajatuksiaan ja kokemuksiaan työtoiminnasta. Vertaisryhmän osallisuutta tukevat kokemukset ja toisilta saatu tuki tulivatkin selkeästi esille ryhmähaastatteluissa.

Koulutus siirtymänä tulevaisuuteen

Blomgrenin (2023) mukaan kuntouttava työtoiminta ei välttämättä tue kuntoutujaa muutokseen ja strategiseen toimijuuteen. Ryhmähaastattelussa ilmeni kuitenkin koulutukseen pääsy tavoiteltuna muutoksena omaan elämäntilanteeseen.

Nii kun tässä työn ohessa pystyy suorittamaan näyttöjä, mitkä on sitten ihan niinkun opettajan arvioimia, ihan ammattikoulun opettaja tulee arvioimaan sen, niin se on ihan hyväksyttävä todistus, sama minkä sä saisit siellä koulussakin. Et tässä on mahdollista suorittaa semmosia opintoja niinkun työn ohessa. Ja mikä sitten kiinnostaakaan, että tietysti voihan sitä lähteekin sitten kouluun. (Ryhmähaastattelu 1 / 7.2. 2023)

No.. [nauraa] Mitä minä osaan nyt sanoo siihen. Kyllähän se varmaan merkitsee aika paljon, että ihan saa sen, tai ainakin tärkeintä mulle just on se, että saa jonkin näköset paperit tähän ja kouluttaudut tämmöseks henkilökohtaseks avustajaks, et on paperit siihen kuiteski ja koulutus. (Ryhmähaastattelu 2 / 21.2. 2023)

Et osaa sitten, kun tulee haastavia tilanteita ja on siellä takaraivossa, et miten on opetettu. (Ryhmähaastattelu 2/ 21.2. 2023)

[nauraa] Oli vähän tota aina, tätä, mikä se nyt tämä, ohjaajahan se houkutteli tätä ja minä vähän jahkailisin tätä, että en tiää lähtisinkö, nii ohjaaja sit että kokeillaa, no minä että kokeillaan, laitetaan hakupaperit sitten menemään. Se sai niinkun ylipuhuttua, että. (Ryhmähaastattelu 2 / 21.2. 2023)

Muutos oli osalla haastateltavista esillä ehkä enemmän toiveena kuin jo toteutuneena todellisuutena. Opintojen aloittaminen on vaatinut myös pohdintaa itseltä ja motivointia ohjaajalta. Muutama haastateltavista oli jo opiskelemissa ja yhdisti kuntouttavassa työssä oloa ja opintoja onnistuneesti toisiinsa. Tuloksia voisi tulkita siten, että ammattisuuntautunut työtoiminta saattaa tukea siirtymiä koulutukseen ja mahdollisesti myös työhön jopa paremmin kuin perinteinen työtoiminta. Saatuja tuloksia ei kuitenkaan voi yleistää pienen aineiston vuoksi.

Edellisten kokemusten lisäksi esille tuli myös opiskeluun liittyviä pettymyksiä ja omaan osaamiseen liittyviä haasteita, jotka mahdollisesti estivät ainakin kyseisellä hetkellä koulutukseen hakeutumista. Tärkeää onkin Lindin (2020) mukaan tunnistaa kuntouttavan työtoiminnan aikana niitä esteitä, jotka sulkevat mahdollisuuden muutokseen. Kuntouttavan työtoiminnan aikana tapahtuu kuntoutujan tilanteessa myös muutoksia, joita on tärkeää seurata ja reagoida muutokseen soveltuvalla tavalla, jotta toivotut siirtymät koulutus- ja/tai työllisyyspoluille mahdollistuvat.

Työ siirtymänä tulevaisuuteen

Haastateltavien tulevaisuuden suunnitelmissa oli selkeästi mukana myös mahdollisuus siirtyä avoimille työmarkkinoille, vaikka tarkkaa kohdennusta ajankohtaan tai työpaikkaan ei vielä ollutkaan.

No kyllä mä ainakin oon jossain uudessa. Mä aattelen kyllä niin. Tää on tämän vaihe nyt tässä. (Ryhmähaastattelu 1/ 7.2. 2023)

Ryhmähaastattelussa tuli esille myös tosiasia, että kuntouttavassa työssä saatetaan viipyä melko pitkään. Seuraavasta haastattelukatkelmasta ilmenee, että kuntoutuja on jo aloittanut opiskelun ja aikoo edetä tavoitteessaan pätevoityä ammattiin ja päästä työhön, joskin omassa tahdissa.

No toivottavasti en nyt ihan jämähtäisi kokonaan tähän, koska ite oon ollu jo aika pitkään nyt, että minun pitäis ruveta jo miettimään, että mitäs seuraavaksi ja siihen mie oon meinannukkin, että nyt alotan tekemään näitä näyttötöitä nii siitähän saa hyväksi luettua ittellensä sitten, on enemmän näyttöä ja jospa kykenis menemään ihan henkilökohtaisena avustajana sitten tämän

jälkeen. Mutta en vielä tiedä ihan tarkkaa ajankohtaa tai mitään, että ihan omaan tahtiin aion kuitenkin tätä tehdä, että en vielä mitään niin äkkinäisiä muutoksia ihan heti tapahu. (Ryhmähaastattelu 1 / 7.2. 2023)

No kyllä tää antaa. [...] Nii en mä vuos sitten, puoltoista vuotta sitten ollu kyllä tämmönen mielessäkään. ...Ja nyt mie oon valmis jo lähtemään jo työtä tekemään niinkun ihan tonne palkkatöihin sitten joku päivä, kun minä saan itseni kuntoon. (Ryhmähaastattelu 1 / 7.2. 2023)

Töihin pääsyn esteenä saattoi olla myös oma terveydentila ja kunto, mutta yhtä lailla itseluottamuksen puute siitä, että voisi tulevaisuudessa työllistyä. Kysyttäessä sitä, kenelle kuntouttavaa työtoimintaa voisi suositella, ryhmä kannusti rohkeasti kokeilemaan, sillä hoivan tukipalvelutyö soveltuu ryhmän mielestä hyvin ihmisläheiseen hoiva-alan työhön suuntautumisessa.

Keskeisinä kokemuksina asiakkaiden saama ohjaus ja vertaistuki

Tämän hankkeen fokusryhmähaastatteluista tunnistettiin piirteitä Lindin (2020) tutkimuksessa jäsenyeneistä kuntouttavan työtoiminnan koetuista vaikutuksista kuten osallisuuden vahvistumisesta, arjen tasapainottumisesta sekä työllistymisen ja koulutuksen mahdollistumisesta (Lind, 2020). Ryhmähaastattelussa kertynyt aineisto on kuitenkin pieni, joten tuloksia ei voida yleistää. Lisäksi ryhmähaastattelujen tulokset eivät anna kuvaa kuntoutusprosessin kokonaisuudesta, sillä henkilökohtaisempia, itselle haastavia ja vaikeita asioita ei helposti käsitellä ryhmässä. Myös sosiaalisesti suotavien vastausten näkökulma tulee huomioida tuloksia tulkittaessa. Kuntouttavan työtoiminnan kritiikki ja kehittämisideat eivät juuri tulleet esille ryhmähaastatteluissa. Tätä tulosta voi tulkita varovasti myös siten, että kuntouttava työtoiminta toimii vahvemmin sopeuttavana tekijänä kuin luomalla kriittistä reflektiota ja strategista toimijuutta suhteessa palveluihin ja yhteiskunnan todellisuuteen (vrt. esim. Blomgren, 2023; Mäntyneva, 2019).

Haastattelun yhteenvetona voi todeta, että kuntoutujat arvostivat saamaansa tukea ja toivoivat, että kaikki, joilla on haasteita työllistymisessä, voisivat saada vastaavatyypistä, ohjauksellista tukea ja palvelua sekä mahdollisuuden kokeilla työ-säoloa oman työkyvyn mukaan räätälöitynä ja tuettuna. Asiakkaat pitivät myös keskinäistä vertaistukea merkittävänä, itseluottamusta vahvistavana tekijänä, joka vaikuttaa jatkossa heidän työllistymisedellytystensä ja elämäntilanteensa paranemiseen. Hankkeessa on tarjottu kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille tilanteeseen suhteutettuna riittävästi ohjauksellista ja moniammatillista tukea sekä ryhmämuotoista vertaistukea, mikä voi osaltaan selittää myönteisiä kokemuksia ja tuloksia.

Ryhmähaastattelun tuloksista tunnistettiin keskeisenä haasteena korkea kynnyks siirtyä opintoihin tai työhön toimintajakson jälkeen, mikä on tyypillistä kuntouttavassa työtoiminnassa (vrt. edellä esim. Karjalainen ym., 2015). Kiinnostus edellä mainittuja siirtymiä ja siten omaa tulevaisuutta kohtaan oli kuitenkin virinnyt kuntouttavan työtoiminnan aikana osalla henkilöistä. Osa koki oman osamisen tai muun henkilökohtaisen syyn vaativan vielä työstämistä ennen työhön hakeutumista. Elämäntilanteeseen liittyvät haasteet voivat myös olla esteenä tehokkaaseen kuntoutumiseen ja työllistymiseen. Vasta kun kyseiset haasteet saadaan mukaan kuntoutumisen ja tukemisen prosessiin, voidaan rakentaa kestävää työkykyä ja työvalmiuksia. Koulutukseen tai avoimille työmarkkinoille siirtymistä tapahtui hankkeen aikana vähän, mikä on tosin vain osittain pääteltävissä ryhmähaastattelusta. Hankkeen toiminnot olivat artikkelia kirjoitettaessa vielä kesken, joten kaikkia siirtymiä ei voitu todentaa.

Blomgren toteaa, että palvelujen käyttäjät eivät aina arvioi palvelujen toimivuutta niiden varsinaisen tavoitteen, kuten työllistymisen tai kuntoutumisen toteutumisen perusteella. Sen sijaan he voivat arvioida palveluita avun saamisen ennustettavuudella ja jatkuvuudella sekä onnistuneen kohtaamisen, kuuntelun ja luottamuksen syntymisen perusteella (Blomgren ym., 2016, s. 50–73.). Nämä seikat on huomioitava ryhmähaastattelujen tuloksia arvioitaessa.

Voisiko kuntouttava työtoiminta olla osalle kuntoutujista nykyistä tavoitteellisempaa ja palveluohjauksellisempaa, kuten kuntoutujat itse ovat toivoneet (Karjalainen ym., 2015, s. 9–12) ja myös tämän hankkeet haastattelujen tulokset vahvistavat? Mäntynevan (2019) tutkimuksen mukaan kysymys toimijuudesta kytkeytyy erityisesti motivaatioon ja päämäärälähtöisyyteen sekä myönteisiin tulevaisuushorisontteihin. Kun ihminen kokee tulleen työtöimintaan omaehtoisesti, hän kokee voivansa ”suunnitella omaa elämäänsä” ja näkee myönteisiä näköaloja paitsi työtoiminnassa olemiseen ja toimimiseen myös työtoiminnan jälkeiseen aikaan.

Ryhmähaastattelujen tulokset viittaavat siihen, että kyseinen malli on toimiva silloin, kun kuntoutuja on kiinnostunut suuntautumaan valitsemalleen alalle ja työtoiminnan voi aloittaa matalalla kynnyksellä, tuettuna ja vaiheittain itsenäisempään työtöteeseen siirtyen. Hankkeessa syntynyt hoiva-alalle suuntautunut kuntouttavan työtoiminnan valmennusmalli voi olla yksi ratkaisu kuntouttavan työtoiminnan toteuttamiseksi.

LÄHTEET

- Aho, S., & Kunttu, S. (2001). *Työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden tutkiminen rekisteriaineistojen avulla. Menetelmäkehittelyä ja 1994–1997 toteutettuja toimia koskevia tuloksia.* (Työpoliittinen tutkimus no. 233). Työministeriö.
- Aho, S., & Mäkiäho, A. (2016). *Krooninen työttömyys. Pitkään avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella olleiden työttömien määrää ja rakennetta sekä työttömyyden dynamiikkaa Suomessa vuosina 2005–2013 selvittävä tutkimus.* (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 20/2016). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-254-8>
- Auri, E., Harkko, J., Heikkinen, B., Hirvonen, T. Jolkkonen, A., Kahila, Petri; Kurvinen, A., Makkonen, T., Mayer, M., Nyman, J., Pitkänen, S., Ranta, T., Sillanpää, K., & Ålander, T. (2019). *Vaikutusten jäljillä. Kestävää kasvua ja työtä. Rakennerahasto-ohjelman vaikuttavuuden arviointi.* (Rakennerahasto-ohjelman arvioinnin väliraportti 3.) Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Blomgren, S. (2023). *Palvelut ja etuudet heikossa työmarkkina- asemassa olevan toimijuuden tukena.* *Janus* 31 (1) 2023, 24–42. <https://journal.fi/janus/article/view/111242>
- Blomgren, S., Karjalainen, J., Karjalainen, P., Kivipelto, M., Saikkonen, P., & Saikku, P. (2016). *Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa.* (Raportti 4/2016).. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-648-3>
- Filatov, T. (2013). *Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä.* Selvityshenkilö Tarja Filatovin raportti työministeri Lauri Ihalaiselle. (TEM raportteja 7/2013). Työ- ja elinkeinoministeriö. *Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien..25012013 (1).pdf*
- Hult, M., & Lappalainen, K. (2018). Factors associated with health and work ability among long-term unemployed individuals. *International Journal of Occupational Health and Public Health Nursing*, 5(1), 5–22. <https://www.semanticscholar.org/paper/Factors-associated-with-health-and-work-ability-Hult-Lappalainen/cb2da4ff0306b4bec77e1024c2bbe6562c638e68>
- Julkunen, A. (2013). *Aktivointipolitiikka hyvinvointivaltion paradigman muutoksena.* Teoksessa V. Karjalainen, & E. Keskitalo (toim.) *Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa*, (s. 21–44). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-888-9>
- Karjalainen, J., & Karjalainen, V. (2010). *Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta.* (Raportti 38/2010). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205085148>
- Karjalainen, J., Kirjavainen, E., Mattila, I., Sipilä, H.-M., & Valkonen, T. (2015). *Kohti kuntouttavampia työelämäpalveluita, Koppi-hankkeen tuloksia.* (Työpäpaperi 7/2015).. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-438-0>
- Kokko, R.-L., Nenonen, T., Martelin, T., & Koskinen, S. (toim.) 2013. *Työllisyys, terveys ja hyvinvointi. Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimus 2009–2013.* Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-980-0>
- Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja (2001). (Työministeriö Julkaisuja 289, Sosiaali- ja terveysministeriö Oppaita 2001: 8). Työministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201309236176>
- Kurvinen, A., Jolkkonen, A., Lemponen, V., & Ylhäinen, M. (2019). *Pitkäaikaistyöttömissä on työvoimapotentiaalia.* Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-400-6>
- L 189/2001. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 1.9.2001/189. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2020/20200702>
- L 107/2020. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta. 16.10.2020/107. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200702>
- L 591/2022. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta. 8.7. 2022/591. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20220591#Pidm45843170225600>

- Lappalainen, K. (2017). Työttömien työelämävalmiuksien tukeminen painopisteenä terveydenhuolto ja verkostoyhteistyö. [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2452-0>
- Lind, S. (2020). *OMA-valmentajan näkemä ja asiakkaan kokemus kuntouttava työtoiminta - Kuntouttavan työtoiminnan eletty prosessi ja koetut vaikutukset*. (Tutkimukset 1/2020). Tampereen kaupunki.
- Mäntyneva, P. H. (2019). Toimijuuden vahvistumisen edellytykset kuntouttavassa työtoiminnassa. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja*, 20, 11-36. <https://doi.org/10.30675/sa.7024>
- Niemi, H. (2018). *Kunta työllisyysdenhoitajana. Työpakosta kokeiluun*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. (Acta Universitatis Tamperensis 2406). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0818-6>
- Oivo, T., & Kerätär, R. (2018). *Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet: Selviytyshenkilöiden raportti*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4>
- Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. (2019) Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31). Saatavilla 3.2. 2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>
- Sihto, M. (2013). Työllisyys- ja aktivointipolitiikan tulevaisuuden näkymiä. Teoksessa V. Karjalainen, & E. Keskitalo (toim.) *Kaikki työrall! Työttömien aktiivipolitiikka Suomessa*. Terveystyön ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla 3.3.2023 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-888-9>
- Sosiaali- ja terveysministeriön kuntainfo (17.11. 2021). <https://stm.fi/-/kuntainfo-kuntouttavaan-tyotoimintaan-muutoksia-1.1.2021-alkaen>
- Tuomaala, M. (2019). *Aktiivisilta työvoimapolitiittisilta palveluilta sijoittuminen vuonna 2017*. (TEM-analyyseja 95/2019). Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla 3.3. 2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-464-8>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (i.a.). TE-palvelut 2024 -uudistus. Saatavilla 3.3. 2023 <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>
- Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. (2023). (Työvoimatiekartan hankkeen loppuraportti. TEM-analyyseja 113/2023). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-978-0>

4. KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN KAUTTA HOIVA-ALALLE – UUTTA ELÄMÄÄ GROUPIN TYÖLLISTYMISPALVELUT JA VALMENNUSPILOTIN TULOKSET

Vettoa hoivaan -hankkeen yhtenä tavoitteena oli löytää kuntouttavassa työtoiminnassa oleville työnhakijoille pilottikokeilussa väyliä hoiva-alan työhön. Mikkelin Toimintakeskus ry ja siellä toimiva Uutta elämää Group (UeG), toteutti pilottikokeilun. Pilotissa kehitettiin kuntouttavan työtoiminnan palvelua entistä työelämälähtoisemmäksi ja hoiva-alan avustaviin tehtäviin ammatillisesti suuntautuvaksi.

Hankkeen valmennuspilotissa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat pääsivät tekemään vammaisten henkilöiden ja ikäihmisten avustamistyötä. Pilottiin osallistui eri pituisia aikoja yhteensä 12 henkilöä. Avustajan työtä tehtiin työvalmentajan tuella ja työskentelyssä hyödynnettiin työparimenetelmää. Tässä artikkelissa kuvataan UeG:n kuntouttavan työtoiminnan palvelujen kokonaisuutta, avustaja-toiminnan kehitystä nykymuotoonsa ja pilotoidun kuntouttavan työtoiminnan valmennusprosessia sekä sen kehittämisen suuntia tulevaisuudessa. Artikkelissa kutsutaan pilottiin osallistuneita henkilöitä asiakkaiksi, avustajiksi, valmentautujiksi tai osallistujiksi käsiteltävän teeman mukaan.

Kuntouttavan työtoiminnan palvelut Uutta elämää Groupissa

Mikkelin Toimintakeskus ry perustettiin vuonna 1991 toteuttamaan kierrätystoimintaa. Tällä hetkellä siellä toimiva UeG toteuttaa monipuolisia kiertotaloutta edistäviä toimintoja. Lisäksi se tarjoaa julkisia peruspalveluja täydentäviä työllistämisen-, koulutus-, kuntoutus- ja ohjauspalveluja, jotka edistävät asiakkaiden työ- ja toimintakykyä ja tukevat heidän siirtymistään koulutukseen ja työelämään. Uutta elämää Groupille on myönnetty vuonna 2019 Yhteiskunnallinen yritys -merkki, joka kertoo tavoitteesta ratkaista yhteiskunnallisia ja ympäristöön liittyviä kysymyksiä. Työllistymisen edistämisen lisäksi UeG on sitoutunut säästä-

mään luonnon resursseja ja vaikuttamaan positiivisesti ympäristöön. Tästä työstä on myönnetty vuonna 2021 Ekokompassi-sertifikaatti, joka on Suomen luonnon-suojeluliiton omistama, ISO 14001-standardiin pohjautuva ympäristösertifikaatti.

Uutta elämää Groupilla on ollut Mikkelin kaupungin kanssa työllisyydenhoidon kehittämiskumppanuussopimus vuodesta 2014 lähtien. Kumppanuussopimuksen mukaisesti UeG:lla on tarjolla erilaisia työ- ja työtoimintapaikkoja yhteensä 300. Vuoden 2023 alusta kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuu siirtyi Etelä-Savon hyvinvointialueelle (Eloisa). Tämän seurauksena kehittämiskumppanuussopimuksessa oleva kuntouttavan työtoiminnan osuus siirtyi Eloisalle. Palkkatuen, työkokeilun ja muiden sopimusten osalta kumppanuussopimus Mikkelin kaupungin kanssa jatkuu. Kumppanuussopimukset määrittelevät kuntouttavan työtoiminnan, palkkatuetun työn ja työkokeilun sekä muiden yksittäisten sopimusten asiakasmäärät. Kumppanuussopimukseen on kirjattu, että UeG tarjoaa yhtäaikaaisesti 130 kuntouttavan työtoiminnanpaikkaa, 110 palkkatukeen perustuvaa työsopimusta, 30 työkokeilupaikkaa ja 30 muuta valmennuspaikkaa.

Kumppanuussopimuksella ostetaan työllisyydenhoidon palveluita pitkäaikaistyöttömille mikkeliläisille. Tavoitteena on ollut mahdollistaa pitkäaikaistyöttömille henkilöille työllistymis- ja kuntoutumismahdollisuuksia tarjoamalla heille erilaisia työtehtäviä eri ammattialoilta. Samalla heille on tarjottu erilaisia valmennuspalveluja, jotka edistävät heidän siirtymistään avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen. Tarjottuja tehtäviä ovat olleet kierrätyksen eri tehtävät, esimerkiksi tavaroiden tarkistus, huolto, lajittelu ja myyntityö. Tuotannollisia tehtäviä ovat olleet esimerkiksi leikkimökkien ja jätekatosten rakentaminen, kierrätykseen lahjoitettujen huonekalujen entisöinti sekä pienempien tuotteiden kunnostus ja valmistus. UeG:n lounas- ja kahvilapalvelutehtäviä ovat olleet esimerkiksi kahvilatuotteiden valmistus ja asiakaspalvelutehtävät. Liikuntarajoitteisten henkilöiden ja ikäihmisten avustajan tehtäviä ovat olleet erilaiset virike- ja asiointiavustustehtävät.

Kuntouttavan työtoiminnan paikat on tarkoitettu työttömille työnhakijoille ja henkilöille, joilla on työ- ja toimintakyvyn rajoitteita, niin että he eivät voi osallistua työhön tai julkisiin työvoimapalveluihin (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Kuntouttavalla työtoiminnalla pyritään parantamaan henkilön elämäntilannetta ja luomaan hänelle parempia edellytyksiä työllistyä (L 189/2001).

Vuoden 2023 alusta Uutta elämää Groupin tarjoama kuntouttava työtoiminta on jaoteltu neljään eri palvelutuotteeseen, joista valitaan asiakkaalle soveltuvien vaihtoehtoja. Kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuu toimintakyvyltään hyvin erilaisia asiakkaita ja heillä voi olla hyvin moninaisia palveluntarpeita. Eri palvelu-

tuotteiden kokonaisuudella pystytään tarjoamaan mahdollisimman oikea-aikaista ja oikeanlaista valmennuspalvelua asiakkaiden erilaisiin tilanteisiin.

Työelämään -ja koulutukseen suuntaavassa kuntouttavassa työtoiminnassa valmentautujan tavoitteet liittyvät muun muassa työllistymisen edistymiseen, ammatillisten koulutusten tutkinnonosien suorittamiseen, uuden oppimiseen ja työelämävalmiuksien parantamiseen. Tässä palvelussa oleville valmentautujille tarjotaan koulutus- ja työelämävalmennusta. Työelämään ja koulutukseen suuntaavassa kuntouttavassa työtoiminnassa olevat henkilöt ovat pääasiassa kolmena tai neljänä päivänä viikossa.

Osallisuutta edistävässä kuntouttavassa työtoiminnassa valmentautujan tavoitteet liittyvät usein erilaisiin elämän- ja arjenhallinnan asioihin. Pilotin valmentautujista yksi kolmasosa oli osallisuutta edistävässä kuntouttavassa työtoiminnassa. Näiden henkilöiden tavoitteet liittyivät arjen hallintataitojen tukemiseen ja eteneeseen pienin askelin. Tavoitteena saattoivat olla muutokset päivärytmiin, päihitteiden käyttöön tai sosiaalisiin tilanteisiin. Osallisuutta edistävässä työtoiminnassa asiakkuudet voivat olla pidempiä kuin työelämään ja koulutukseen suuntaavassa palvelussa.

Kuntouttava ryhmätoiminta on matalan kynnyksen työtoimintaa, jossa pääsääntöisesti ollaan yhtenä päivänä viikossa. Tämä soveltuu hyvin henkilöille, jotka haluavat lähteä pienin askelin työelämäpolulle esimerkiksi pitkän työttömyysjakson jälkeen. Kuntouttavassa ryhmätoiminnoissa tavoitteet ovat maltillisia ja liittyvät usein elämän- ja arjenhallinnan taitoihin. Kuntouttavaan ryhmätoimintaa osallistuu kerralla noin 8–10 henkilöä. Heitä opastaa 1–2 valmentajaa.

Kuntouttava työtoimintaa voidaan toteuttaa myös etätöön keinoin hyödyntämällä erilaisia digitaalisia työvälineitä. Tähän työtoimintaan voi osallistua erityisesti sellaiset henkilöt, joilla on sosiaalisten tilanteiden pelkoa ja kotoa poistuminen on vaikeaa. Etätöön keinoin toteutettavan kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on kannustaa, rohkaista ja tukea valmentautujia tulemaan fyysisesti paikalle kuntouttavaan työtoimintaan etänä toteutettavan kuntouttavan työtoiminnan jälkeen. Etänä toteutettavassa kuntouttavassa työtoiminnassa käsitellään erilaisia elämän- ja arjenhallinnallisia teemoja ja tehdään harjoitteita ja tehtäviä. Palvelua järjestetään yhtenä päivänä viikossa.

Kuntouttavassa työtoiminnassa oleville henkilöille tarjotaan lisäksi mahdollisuutta osallistua vapaaehtoiseen elintapaohjaukseen ja UeG:n järjestämään TYKY-toimintaan. UeG:llä on kaksi omaa koulutettua elintapaohjaajaa. Elintapaohjaajalle varataan aika oman valmentajan kautta. Elintapapalvelut on haluttu mahdollistaa valmentautujille, sillä hyvillä elintavoilla on suora yhteys työhyvin-

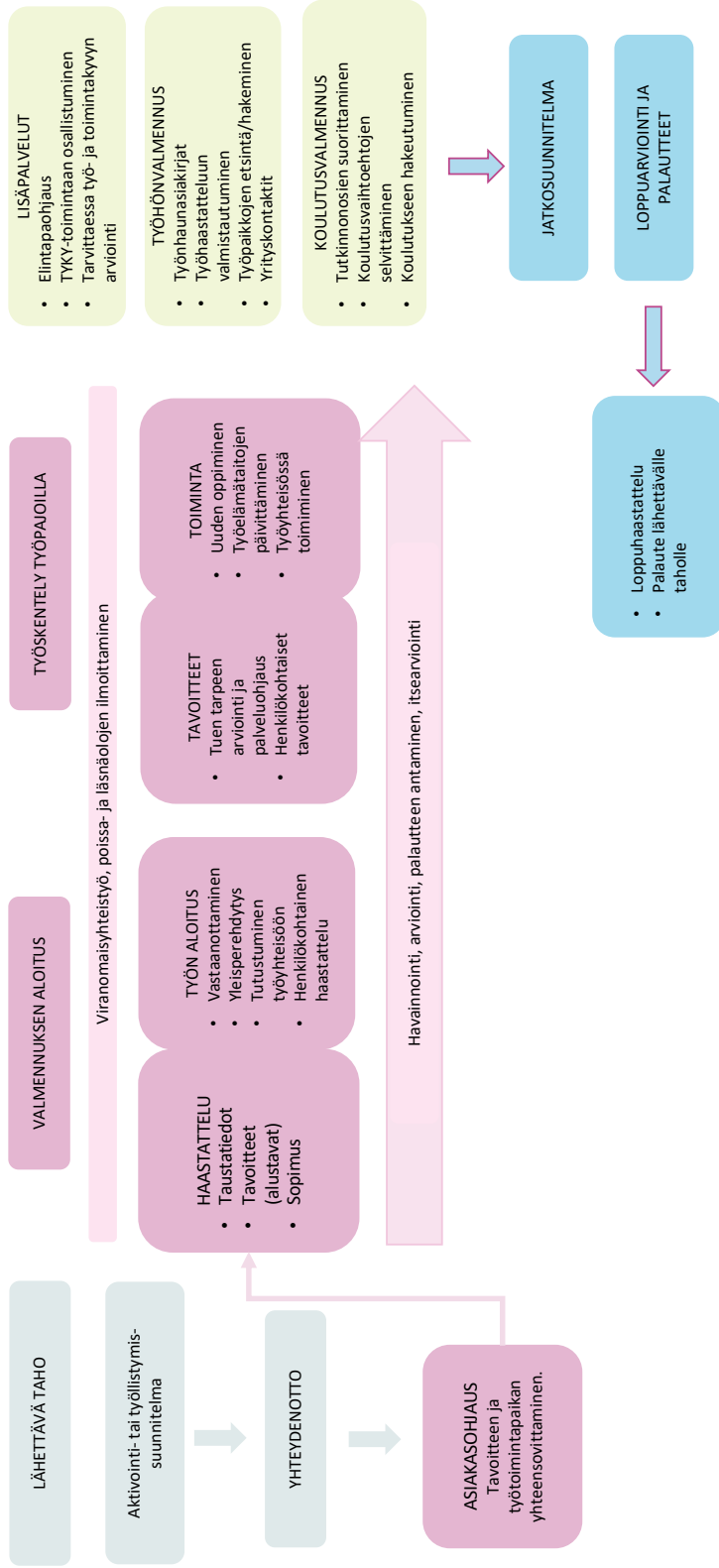
vointiin, työssäjaksamiseen ja työkykyyn. Elintapaohjausta voidaan järjestää joko ryhmälle tai yksilötapaamisena. UeG:llä on tavoitteena, että kaikki työntekijät kokevat olevansa samanarvoisia. Tämän vuoksi myös valmentautujille järjestetään heidän toiveidensa perusteella ryhmämuotoista TYKY-toimintaa. Useampi pilottin valmentautuja aktivoitui liikkumaan aktiivisemmin myös vapaa-ajallaan. Valmentautujille järjestetään vuosittain syksyllä ja keväällä kalastus- ja ulkoilupäiviä. Tämän lisäksi on mahdollista lähteä pelaamaan sählyä kerran viikossa varatulle vuorolle ja käydä kuntosalivuorolla kaksi kertaa viikossa. Koko UeG:n henkilöstölle (vakinaiselle henkilökunnalle ja valmentautujille) järjestetään myös kerran vuodessa yhteiset koko päivän kestävät kesäkiisat, joissa on erilaisia leikkimielisiä lajeja, joita kokeillaan pienissä ryhmissä. Näiden lisäksi vuoden mittaan järjestetään myös erilaisia lajikokeiluja ja toimintoja.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessi

Hyvinvointialueella on laadittu kuntouttavaan työtoimintaan sopimus pohja, jonka täyttävät kuntouttavaan työtoimintaan tuleva asiakas ja UeG:n vastuualmentaja. Kuntouttavan työtoiminnan sopimukseen kirjataan henkilön perustiedot, työtoimintapaikan tiedot, valmentajan yhteystiedot ja hyvinvointialueen vastuuhenkilön yhteystiedot. Sopimuksessa määritellään, mille ajalle se tehdään, kuinka monena päivänä viikossa työtoimintaan osallistutaan ja miten monta tuntia päivässä työtoiminta kestää. Sopimukseen on tärkeä kirjata myös työtehtävät, joita kuntouttavan työtoiminnan aikana tehdään, sekä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan tavoitteet työtoimintajaksolle.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessi alkaa asiakkaan aktivointisuunnitelmaa, jossa määritellään kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet. Niitä voidaan tarkentaa työtoimintajakson aikana. Sen jälkeen täytetään hyvinvointialueella laadittu kuntouttavan työtoiminnan sopimus yhdessä asiakkaan ja UeG:n vastuualmentajan kanssa. Täytetty kuntouttavan työtoiminnan sopimus lähetetään hyvinvointialueelle, jossa sopimuksesta tehdään viranomaispäätös. Aktivointisuunnitelma tehdään pitkään työttömänä olleelle henkilölle elämänhallinnan ja työllistymisedellytysten parantamiseksi. Suunnitelman laativat hyvinvointialueen työntekijä asiakkaan ja työ- ja elinkeinotoimiston työntekijän kanssa. (L 189/2001.)

Kuntouttavaan työtoimintaan ohjaututaan hyvinvointialueen aikuissosiaalityön kautta (Kuvio 1). Henkilö voi hakeutua kuntouttavaan työtoimintaan myös oma-aloitteisesti, mutta hänelle tulee olla tehtynä aktivointisuunnitelma ennen kuntouttavan työtoiminnan aloittamista. Pilottiin ohjautuminen on tapahtunut UeG:lla toteutetun käytännön mukaisesti.



Kuvio 1. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessi Uutta elämää Groupilla

UeG:llä asiakasprosessi alkaa, kun lähettävä taho tai asiakas itse ottaa yhteyttä UeG:n asiakasohjaukseen. Keskitetty asiakasohjaus koordinoi UeG:n avoimia työ- ja työtoimintapaikkoja. Tarve keskitetylle asiakasohjaukselle syntyi, kun UeG:n kehittämiskumppanuus Mikkelin kaupungin kanssa alkoi ja työ- ja toimintapaikkojen määrät lisääntyivät huomattavasti. UeG:n keskitetty asiakasohjaus kehitettiin hankkeena, joka rahoitettiin työvoimapolitiittisella avustuksella. Hanke toteutettiin 01.01.2014 – 31.12.2015. Asiakasohjaaja tekee valmentautujalle esihaastattelun yhteydenoton yhteydessä, ja siinä selvitetään, mihin palveluun valmentautuja on ohjautumassa, millaisista työtehtävistä hän on kiinnostunut ja millaisia alustavia tavoitteita hänellä on. Asiakasohjaaja kirjaa kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuvan henkilön perustiedot ja varaa haastatteluajan valmentajalle ja työnjohtajalle.

Jokainen kuntouttavaan työtoimintaan tuleva henkilö haastatellaan. Haastattelussa käydään läpi mahdollinen aikaisempi työkokemus, koulutus, toiveet ja tavoitteet. Haastattelussa keskustellaan myös valmentautujan työ- ja toimintakyvystä. Mikäli henkilöllä on tiedossa olevia työ- ja toimintakyvyn rajoitteita, haastattelussa arvioidaan yhdessä, millaisia työtehtäviä hän pystyy tekemään ja tarvitseeko työ- ja toimintakyvyn rajoitteita huomioida työtehtäviä suunniteltaessa. Haastattelussa valmentautujalle kerrotaan eri työtehtävistä, minkä jälkeen hän voi itse arvioida, miten hänen työ- ja toimintakykynsä vastaa työtehtävien kuormittavuutta. Mikäli haastattelussa arvioidaan, että työtoimintapaikka ja työtehtävät vastaavat haastateltavan omiin tavoitteisiin, voidaan tehdä kuntouttavan työtoiminnan sopimus.

UeG:n toteuttama kuntouttava työtoiminta on ollut vahvasti kuntoutuksellista. Se on palvelua, johon on ohjautunut hyvin erilaisia ihmisiä. Osa tarvitsee matalan kynnyksen työtoimintaa yhtenä päivänä viikossa, kun taas osan tavoitteet suuntautuvat vahvasti jo koulutuksen tai työelämän suuntaan. Tällöin valmennustarpeet ovat hyvin erilaisia.

Kuntouttavassa työtoiminnassa henkilöt tekevät erilaisia työtehtäviä työosastoilla. Työtehtäviä räätälöidään vastaamaan henkilöiden työ- ja toimintakykyä. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevat henkilöt tulevat osaksi työyhteisöä. Työyhteisöön kuulumisen lisää osallisuutta, osaamista, onnistumisen kokemuksia ja vahvistaa usein itsetuntoa. Kuntouttavan työtoimintajakson aikana pyritään edistämään valmentautujan henkilökohtaisia tavoitteita ja tuetaan häntä työllistymisen polulla eteenpäin.

Valmentautujien kanssa voidaan pohtia työttömyyteen johtaneita syitä ja sitä, miten työllistymistä voidaan edistää. Jos työttömyyden taustalla on esimerkiksi

osaamisen puutteet, on hyvä lähteä selvittämään, millaista osaamista valmentautuja tarvitsee ja miten sitä voisi lähteä hankkimaan. Eri valmennusmenetelmien avulla pyritään parantamaan valmentautujien arjen- ja elämänhallintaa, lisäämään heidän osaamistaan, vahvistamaan ja tiedostamaan heidän vahvuuksiaan ja voimavarojaan, selkiyttämään heidän työ- ja toimintakykyään ja rakentamaan työllisyys- ja koulutuspolkuja.

Avustajatoiminnan alku ja kehitysvaiheet

Hankkeen hoiva-alalle suuntautuvan valmennusmallin kehittäminen liitettiin UeG:n ja Mikkelin Seudun Invalidit ry:n yhteistyönä toteuttamaan avustajatoimintaan. Mikkelin Seudun Invalidit ry perustettiin 1945 ja se on tarjonnut avustajapalvelua vuodesta 1999. Tarve avustajapalvelulle syntyi, kun toimintarajoitteiset henkilöt halusivat harrastaa erilaisia liikuntalajeja, mutta ilman avustajaa harrastaminen oli haasteellista tai jopa mahdotonta. Toimintarajoitteiset henkilöt olivat saaneet avustajatunteja liian vähän, eivätkä ne riittäneet vapaa-ajan toiminoissa avustamisiin tai sitten heillä ei ollut henkilökohtaisen avustajan päätöstä lainkaan. Tuohon aikaan päätökset henkilökohtaisesta avusta olivat harkinnanvaraisia eivätkä kotikunnat niitä helposti myöntäneet. Ihmiset olivat eriarvoisessa asemassa riippuen siitä, mikä heidän kotikuntansa oli.

UeG:lla avustajatoiminnasta vastaava työvalmentaja¹ kuvaa alkuvaihetta:

Siihen aikaan tän yhdistyksen aktiivijäsenillä oli paljon urheiluharrastuksia ja ne tarvis koko ajan sinne apuohjaajia, avustajia ja tukihenkilöitä ja näin, silloin ei toiminu vielä 98, 99, siihen aikaan, niin ei toiminu silläkään tavalla tää henkilökohtaisen avun järjestelmä, kun se nyt tällä hetkellä toimii, siis suomeks sanottuna ei saanu avustajia.

Avustajan saaminen oli siis haasteellista ja toimintarajoitteiset henkilöt joutuivat turvautumaan läheisten apuun. Tällöin yksi fyysisesti toimintarajoitteinen henkilö keksi, että tilanteen ratkaisemiseksi voisi hakea avustajapalvelun kehittämiseen hankerahoitusta. Avustajapalvelulle nähtiin tarvetta ja niinpä sille myönnettiin Etelä-Savon ELY-keskuksen tukemia työllisyyspoliittisia hankkeita vuosina 1999–2014. Hankkeiden päätyttyä avustajapalvelu on juurtunut Mikkelin Toimintakeskuksen ja Mikkelin Seudun Invalidien toimintaan yhdistysyhteistyön kautta. Avustajapalveluita koordinoi UeG:n työvalmentaja.

¹ Tämän jakson sitaattit ovat UeG:n avustajatoiminnasta vastaavan työntekijän haastattelusta, joka tehtiin keväällä 2023. Häneltä on saatu suostumus haastattelun käyttöön tässä artikkelissa.

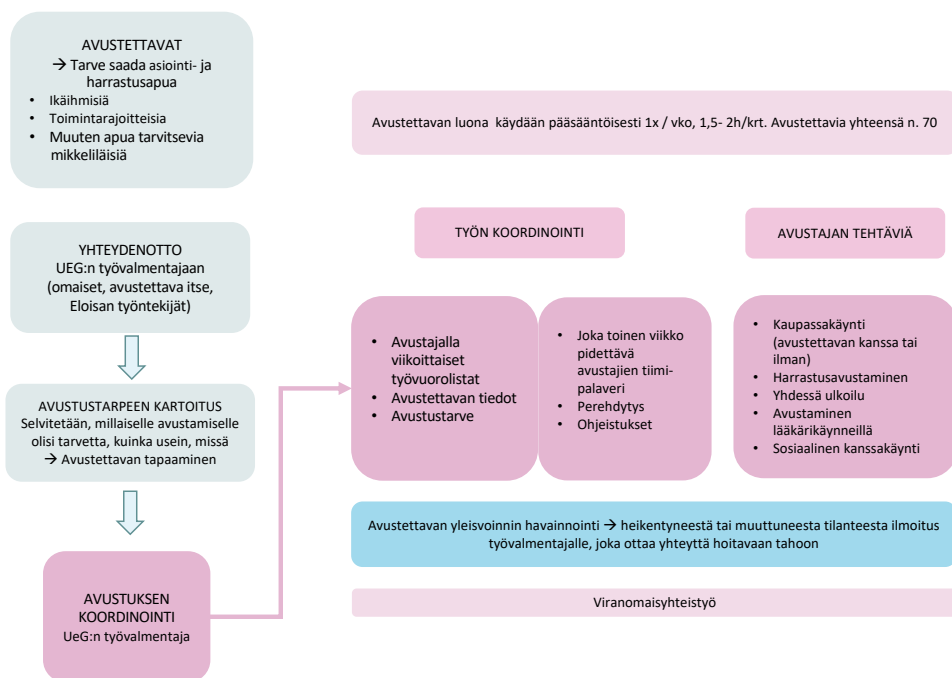
Hankevuosien aikana avustajapalvelua kehitettiin nykymuotoiseksi, ja avustettaviksi on tullut myös ikäihmisiä. Hankkeiden rahoittaja kuitenkin ilmoitti, että vaikka hankkeiden tulokset olivat hyviä, se ei enää tukisi yksittäisiä työllisyyspoliittisia hankkeita. Rahoittaja toivoi laajempaa vaikuttavuutta. Samaan aikaan myös kaupunki toivoi isompaa työllisyydenhoidon kumppania pitkäaikaistyöttömien työllisyydenhoitoon. Vuonna 2013 kokoontuikin viisi mikkeliläistä yhdistystä miettimään, kuinka yhdistysyhteistyön kautta työllisyyttä voitaisiin hoitaa keskitetysti ja tarjota Mikkelin kaupungille työllisyydenhoidon kumppanuutta, jolla pystyttäisiin vastaamaan pitkäaikaistyöttömien tarpeisiin. Yhdistysyhteistyön tuloksena Mikkelin kaupungin kanssa saatiin tehtyä kehittämiskumppanuussopimus, jossa yhdistysyhteistyö tarjosi Mikkelin kaupungille noin 250 yhtäaikaista työ- ja työtoimintapaikkaa, jotka oli tarkoitettu pitkäaikaistyöttömille.

Avustajatoiminnan toteutus vammaisille henkilöille ja ikäihmisille

Avustajapalvelulla tarkoitetaan erilaisten vapaa-ajan menojen (liikuntaharrastukset, ulkoilu, elokuvissa/teatterissa/kirjastossa käynnit) ja asioiden hoidossa avustamista. Avustajan tehtävä eroaa henkilökohtaisen avustajan tehtävästä siten, että tavallisesti henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimii vammaisen henkilö itse. UeG:llä työskentelevän avustajan työnantajana toimii UeG. Yleensä henkilökohtaisen avustajan työtehtäviin voi kuulua myös erilaisia hoidollisia tehtäviä, joita UeG:n avustajat eivät kuitenkaan tee.

Avustajapalvelu on maksutonta mikkeliniläisille, eikä palveluun pääseminen edellytä henkilökohtaisen avun päätöstä. Avustajapalvelu on yleishyödyllisen yhdistyksen tarjoamaa palvelua, joka mahdollistaa oikeita, aitoja työtehtäviä työnhakijoille. Avustajan työssä hoivapalveluiden tukipalvelutehtävät tulevat työnhakijoille tutuksi, ja työnhakija voi arvioida, olisiko hoiva-ala hänelle sopiva ala. Avustettavien kanssa ei tehdä kirjallisia sopimuksia palvelusta. Avustajapalveluita käyttävät pääasiassa ikäihmiset, toimintarajoitteiset tai muuten apua tarvitsevat henkilöt. Palvelua voidaan tarjota vain sellaisille henkilöille, joiden toimintakyky on riittävä ja joiden avustaminen ei vaadi jatkuvaa hoivaa.

Asiakastoiminnan asiakkaat, avustettavat, ohjautuvat palveluun pääsääntöisesti hyvinvointialueen vanhus - ja vammaispalveluiden, kotihoidon, seurakunnan diakonityön, erikoissairaanhoidon kuntoutusohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden, kuntoutusosastojen hoitajien, omatorin palveluyksikön, omaisten tai itsenäisen yhteydenoton kautta (Kuvio 2).



Kuvio 2. Vammaisten ja ikäihmisten avustajatoiminnan prosessi, koordinointi ja avustajan tehtävät.

Avustajan työtä tekevät pääasiassa työttömät työnhakijat, jotka ohjautuvat Uutta elämää Groupille erilaisiin työllistämistoimenpiteisiin. Avustajan työhön on mahdollista tulla tutustumaan, vaikka henkilöllä ei olisi aikaisempaa kokemusta tai koulutusta alasta. UeG:n avustajan työhön tulevalta edellytetään riittävää työ- ja toimintakykyä tehtävissä suoriutumiseen ja aitoa kiinnostusta ihmisten kanssa tehtävään työhön. Riittävällä toimintakyvyllä tarkoitetaan sitä, että avustaja pystyy työntämään pyörätuolia, liikkumaan paljon jalkeilla sekä toimimaan toisen ihmisen apuna esimerkiksi ulkoilussa ja kaupassa asioitaessa. Tärkeää on tiedostaa, että avustajan työssä ollaan vuorovaikutuksessa hyvin erilaisten ihmisten kanssa.

Uutena työntekijänä avustaja saa UeG:n yleisperehdytyksen, jossa käsitellään muun muassa työelämän sääntöjä, työyhteisön arvoja, käytänteitä ja organisaatiota koskevia yleisiä tietoja UeG:n tietojen lisäksi avustajille kerrotaan Mikkelin Seudun Invalidit ry:stä. Tämän lisäksi jokainen työntekijä perehdytetään työosastokohtaisiin tehtäviin. Uusien työntekijöiden perehdytyksessä käydään läpi avustajan tehtäviä ja avustajana toimimiseen kuuluvia keskeisiä vammaispalvelulain sisältöjä. Lisäksi keskustellaan asiakkaiden tasa-arvoisesta kohtaamisesta ja ihmisten kunnioittamisesta. Avustajat työskentelevät avustettavien kodeissa, joten

kodin ja yksityisyyden kunnioittaminen tulee ottaa huomioon. Avustajien kanssa käsitellään erilaisia turvallisuusohjeita ja sitä, kuinka tulee toimia poikkeustilanteissa. Perehdytykseen kuuluu myös yleistä ohjeistusta, joka liittyy työvaatteisiin, kommunikointiin, kännykän käyttöön ja tupakointiin.

Perehdytyksessä edetään verkkaisesti ja tunnelmasta pyritään tekemään mahdollisimman rento:

Kun ihminen tulee tähän perehdytykseen ja tähän alkusysteemiin, niin sitten siitä pikkuhiljaa höpötellään tässä ja käydään juttuja, juuaan kahvia ja vähän työnnellään pyörätuolia ja tarvittaessa väsyneenä vähän huumoriakin ja tässä nähdään sitten, puhutaan tässä siis toimistoympäristössä, voidaan nähdä vammaisia ihmisiä, ketkä käyttää avustajaa ja.. tarkoitan siis että hiljalleen laskeudutaan tähän ympäristöön ja senhän huomaa uudesta työntekijästä, kun hän rupee niinkun vähän [huokaisee] vähän laskeutuu hartiat ja vähän niinkun rentoutuu ja työkavereita, ketkä pidempään on ollu, pääsevät juttelemaan kahestaan.

Avustajien kanssa harjoitellaan pyörätuoliasiakkaan avustamista, pukemista, riisumista ja näkövammaisen opastamista. Lisäksi opetellaan käyttämään erilaisia vammaisryhmille tarkoitettuja apuvälineitä ja käsitellään avustavan työn ergonomiaa. Käytännön harjoituksia tehdään omalla työporukalla. Kaikessa tekemisessä muistetaan erilaiset turvallisuustekijät.

Työtä tehdään työvalmentajan ohjeistuksessa ja työnteossa hyödynnetään työparimenetelmää. Työparimenetelmällä tarkoitetaan sitä, että kokeneempi avustaja ottaa uuden työntekijän työparikseen avustajan tehtäviin. Hän opastaa ja tukee uutta työntekijää uusiin tehtäviin. Avustajan työssä voi olla kuntouttavan työtoiminnan sopimuksella, työkokeilusopimuksella tai palkkatuetussa työsuhteessa.

Avustajatoiminnassa saadaan perusvalmiudet hoivan avustavissa työtehtävissä työskentelyyn. Avustettavien asiakkaiden tarpeet ja heidän toimintakykynsä ovat hyvin erilaisia, mikä edellyttää toimintakyvyiltään hyvin erilaisten ihmisten avustamisen opiskelua. Avustavien tehtävien toimeksiantoja on saatu myös julkisen sektorin palveluyksiköistä kuten päivätoimintakeskuksesta. Näissä avustajat pääsevät tarjoamaan ulkoilu- ja virkistystoimintaan osallistumisen tukea ja samalla he pääsevät itse seuraamaan hoiva-alan ammattilaisten tekemää työtä, niin että saavat vielä laajempaa kuvaa asiakaskunnasta.

Työtehtävissä avustajat saavat kuvan siitä, minkälaista hoiva-alan työ on luonteeltaan ja mitä se edellyttää. Näin he voivat arvioida omia mahdollisuuksiaan ja kiinnostustaan alan tehtäviin.

Ja sitten sitä kautta riippuen tietysti vähän sopimusmuodosta ja muutekin ihmisen siitä työkyvystä, niin sitten kun lähetään tekemään sitä hommaa, siis tarkoitan avustamista ihan jopa sitten kahden kesken tuolla asiakkaiden kanssa, niin siellähän se on sitten sitä työtä, siellä tulee onnistumisia ja ehkä sitten vähän vastoinkäymisiäkin, nii työhän sitten siinä kohti opettaa tekijäänsä ja sitten siinä rupee se selviämään myöskin se asia, että okei voiskos tästä hommasta olla, että voisko tästä saada vähän myöhemminkin palkkaa, et sillä tavalla se eteenpäin kattaminen rupee tulee sieltä.

Avustajana on mahdollista syventää omaa osaamistaan suorittamalla esimerkiksi hoiva-alan tutkinnonosa.

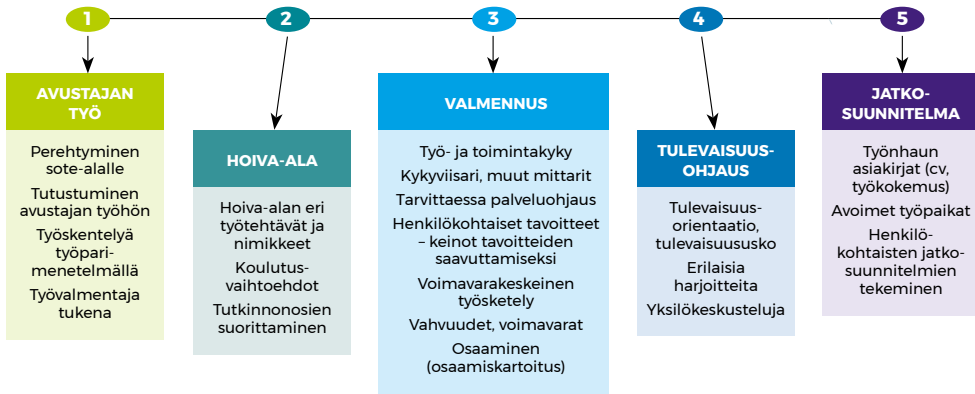
Hoiva-alalle suunnattu uusi kuntouttavan työtoiminnan valmennusmalli

Hankkeessa lähdettiin kehittämään valmennuspalveluja jo vakiintuneen avustajatoiminnan perustalle. Kehittämistyön painopisteeksi otettiin ikäihmisiin ja vammaisiin suuntautuvat monipuoliset hoiva-alan tehtävät. Avustajan tehtävissä jo toimineille tarjottiin mahdollisuutta osallistua hankkeen valmennukseen. Osallistuneet avustajat saivat työtoimintajaksonsa ajaksi työvalmentajan, vastuuvälmentajan sekä kuntoutuksen kehittäjän tuen. Hankkeen aikana osa asiakkaista siirtyi kuntouttavan työtoimintajakson jälkeen palkkatuettuun työhön. He pysyivät edelleen hankkeen kohderyhmässä.

Kuntouttavaa työtoiminnan palvelua kehitettiin selkeästi hoiva-alan tukitehtäviin suuntautuvaksi. Valmennusta tehtiin UeG:llä ensimmäistä kertaa ammattialasuuntautuneesti. Työskentelyssä hyödynnettiin voimavaralähtöistä otetta. Voimavaralähtöisellä asiakastyöllä tarkoitetaan asiakkaan voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamista sekä tavoitteiden selkiyttämistä. Samalla huomioidaan asiakkaan vuorovaikutusympäristössä olevia resursseja ja otetaan niitä käyttöön. Asiakkaalle haetaan yhdessä mielekkäitä valintoja ja vahvistetaan toivoa ja myönteistä asennetta. (Keskitalo & Oikkonen, 2018, s. 86.)

Kuvio 3 havainnollistaa, minkälaisista temakokonaisuuksista hoiva-alalle suuntautunut kuntouttavan työtoiminnan malli rakennettiin.

HOIVA-ALALLE SUUNTAUTUNUT KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN MALLI



Kuvio 3. Hoiva-alalle suuntautunut kuntouttavan työtoiminnan valmennusmalli

Hankkeessa keskityttiin kuntouttavan työtoiminnan aikana tapahtuvan yksilö- ja ryhmävalmennuksen kehittämiseen. UeG:llä kuntouttavassa työtoiminnassa olevat henkilöt ovat saaneet aikaisemminkin työtoimintajaksonsa aikana yksilövalmennusta, mutta sen sisällöissä on painotettu ensisijaisesti henkilökohtaisia tavoitteita, elämän- ja arjenhallinnan tukemista sekä palveluohjausta.

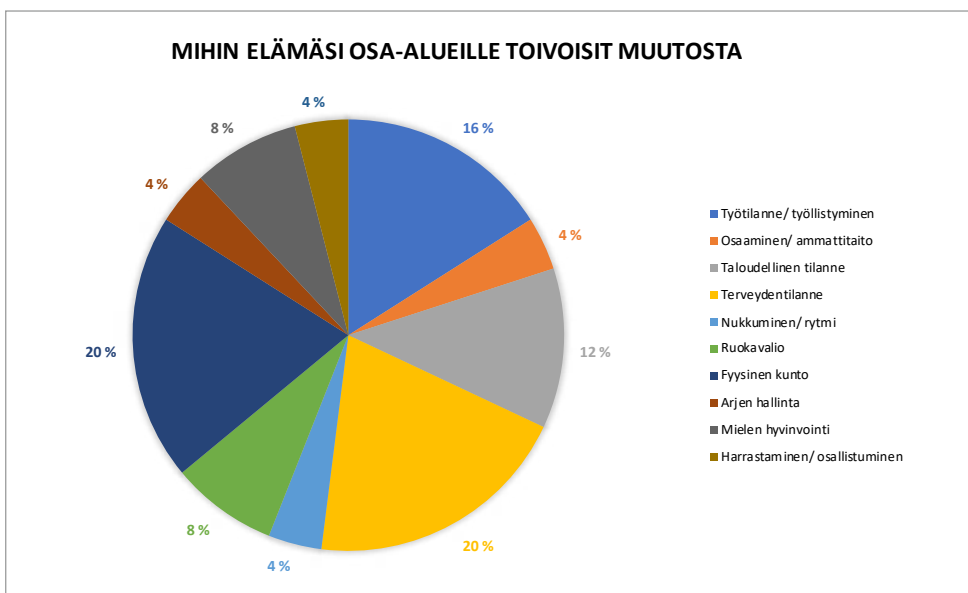
Yksilövalmennuksessa yhdistettiin voimavarakeskeistä lähestymistapaa ja tulevaisuusohjauksen menetelmiä. Tulevaisuusohjaus perustuu tulevaisuuden moni- ja poikkitieteelliseen tutkimukseen. Tulevaisuuden tutkimuksen tarkoitus on keksiä, arvottaa ja ehdottaa mahdollisia ja todennäköisiä tulevaisuuksia sekä auttaa ihmisiä käymään läpi erilaisia vaihtoehtoja (Ahvenainen ym., 2017). Valmentautujien kanssa tehtiin erilaisia harjoitteita, joilla pyrittiin tunnistamaan ja sanoittamaan muun muassa vahvuuksia ja osaamista. Hoiva-alalle suuntautumista pidettiin koko ajan vahvasti läsnä tulevaisuuden suunnittelussa. Valmentautujille järjestettiin sekä yksilö- että pienryhmässä koulutusinfoja, joissa esiteltiin erilaisia koulutustavavaihtoehtoja hoiva-alalle.

Työ- ja toimintakyvyn arviointimenetelmät ja tulokset

Alkukartoituksessa tuli esille, että hyvin monilla asiakkailla oli jonkinlaisia työ- ja toimintakyvyn rajoitteita, jotka vaikuttivat jatkotyöllistymiseen. Asiakkaat puhuivat itsestään usein myös vähätellen. Omaa osaamista ja vahvuuksia ei osattu juurikaan sanoittaa. Ensisijaisesti tuotiin esille niitä asioita, joita ei pystytty tekemään tai ei osattu tehdä. Puhe kääntyi toistuvasti työ- ja toimintakyvyn rajoitteisiin ja puutteisiin. Myöskään omaa tulevaisuutta ei nähty valoisana. Etenkin työ- ja toimintakyvyn rajoitteiden ja osaamisen puuteiden ajateltiin estävän erilaisten mahdollisuuksien toteutumista tulevaisuudessa.

Pilottiin osallistuneiden kanssa täytettiin alkukartoituksen jälkeen työ- ja toimintakyvyn itsearviointilomake, Kykyviisari. Se on työikäisille suunnattu, helppokäyttöinen työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä. Se tuottaa tietoa yksilön työkyvystä ja työhön osallistumisesta asiakkaalle itselleen sekä ammattilaiselle, joka voi tukea ja seurata asiakkaan työkykyä. Kykyviisari toimii hyvänä puheeksi ottamisen välineenä ja auttaa asiakkaan palvelutarpeen arvioinnissa. Siinä on otettu huomioon elämän eri osa-alueet: hyvinvointi, osallisuus, mieli, arki, taidot, keho, taustatiedot, työ ja tulevaisuus. Kykyviisarin avulla nousi esille niitä työ- ja toimintakyvyn asioita, joista hanketapaamisissakin keskusteltiin. Kykyviisarissa kysytään myös, mihin elämän osa-alueisiin ihminen toivoisi muutosta. Näitä osa-alueita ovat työtilanne tai työllistyminen, osaaminen tai ammattitaito, taloudellinen tilanne, terveydentilanne, nukkuminen tai vuorokausirytmii, ruokavalio, fyysinen kunto, arjen hallinta, mielen hyvinvointi, ihmissuhteet, harrastaminen tai osallistuminen, päihteiden käyttö tai muut riippuvuudet. Mahdollista on vastata myös ”en osaa sanoa” ja ”en koe tarvetta muutokseen”. (Työterveyslaitos, i.a.)

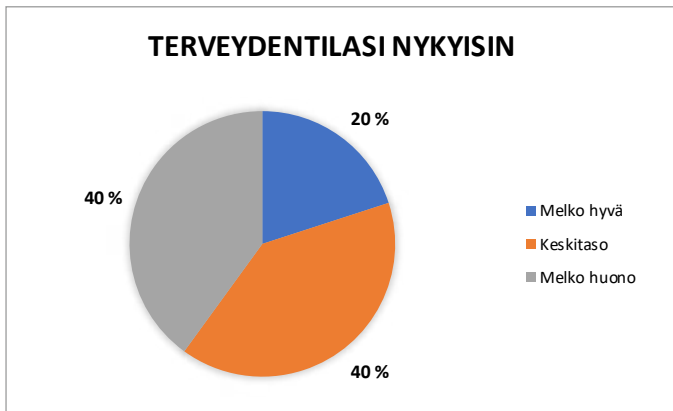
Pilottiin osallistuneet toivoivat eniten muutosta (Kuvio 4) työtilanteeseen/työllistymiseen, fyysiseen kuntoon, terveydelliseen tilanteeseen ja taloudelliseen tilanteeseen. Myös osaaminen, ruokavalio, harrastaminen, mielen hyvinvointi, arjen hallinta ja nukkuminen sekä vuorokausi rytmi valittiin muutostavoiksi.



Kuvio 4. Elämän osa-alueet, joihin avustajat toivoivat muutosta

Kykyviisarin täyttäneistä 40 % arvioi oman terveydentilansa melko huonoksi (Kuvio 5). Useampi osallistuja ohjautui hankkeen aikana työkyvyn tuen pal-

veluiden piiriin, jossa heidän työ- ja toimintakykynsä liittyviä asioita tutkittiin tarkemmin ja heille tehtiin esimerkiksi terveystarkastus, josta usein seurasi jatko-tutkimuksia. Tarvittaessa osallistujia ohjattiin myös muiden palveluiden piiriin.



Kuvio 5. Avustajan itsearviointi omasta terveydentilasta

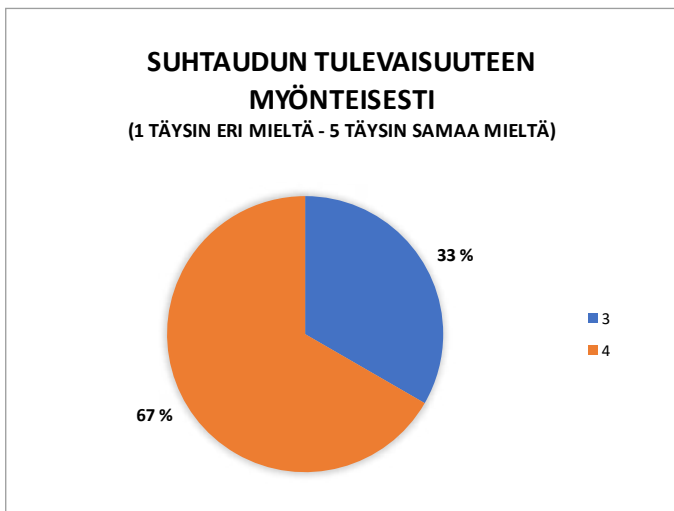
Kykyviisarissa pyydetään myös arvioimaan omaa työkykyä asteikolla 1–10 (Kuvio 6). Kykyviisarin täyttäneistä avustajista 33 % arvioi työkykynsä olevan tasolla 9, 33 % tasolla 7 ja 34 % vastanneista antoi omalle työkyvyilleen arvion 6. Oli yllättävää, että niinkin moni vastasi työkykynsä olevan tasolla 9.



Kuvio 6. Avustajien antama arvio omasta työkyvystä asteikolla 1-10

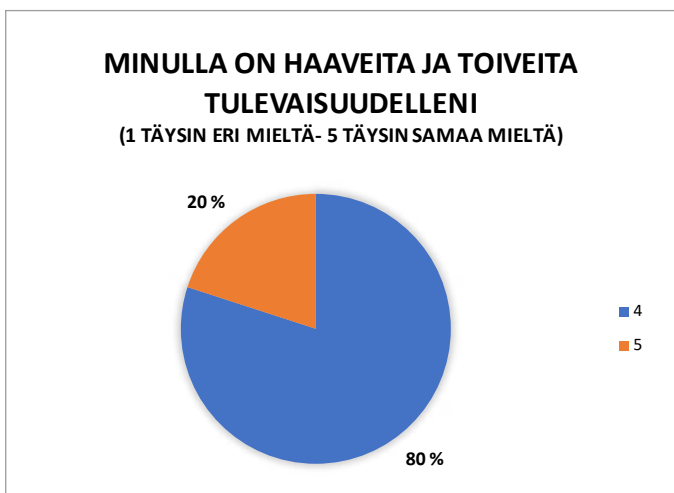
Kykyviisarit täytettiin hyvin nopeasti sen jälkeen, kun avustaja oli päättänyt liittyä hankkeeseen. Työttömyysjakson jälkeen arvio omasta työkyvystä voi olla vääristynyt, kun ei ole tarvinnut tehdä töitä ja kuormittaa sillä tavalla kehoaan.

Vaikka pilottiin osallistuvat toivat yksilötapaamisissa esille erilaisia elämänhaasteita, he suhtautuivat kuitenkin myönteisesti tulevaisuuteen (Kuvio 7). Vastanneista 67 % oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että he suhtautuvat tulevaisuuteen myönteisesti (vastasivat 4 asteikolla 1–5).



Kuvio 7. Avustajien myönteinen suhtautuminen tulevaisuuteen asteikolla 1-5

Kaikki suhtautuivat tulevaisuuteen myönteisesti, koska vastasivat kohtaan ”minulla on haaveita ja toiveita tulevaisuudelleni”. Vastaajista 20 % oli täysin samaa mieltä ja 80 % jokseenkin samaa mieltä (Kuvio 8).



Kuvio 8. Avustajien tulevaisuuden haaveet ja toiveet asteikolla 1-5

Työkyvyn vahvistaminen elintapaohjauksella ja harjoitteilla

Valmennukseen osallistuville järjestettiin heidän toiveestaan ryhmämuotoista elintapaohjausta koulutetun elintapaohjaajan järjestämänä. Monet avustajat olivat tuoneet esille, että he haluaisivat liikkua enemmän, mutta yksin ei tullut lähdettyä liikkumaan. Yhteisillä liikuntatuokioilla käytiin esimerkiksi yhdessä kävelemässä pururadalla, kiipeilemässä kuntoportailta, kokeilemassa yleisiä lihasvoimaharjoitteluvälineitä sekä frisbeegolfia. Liikuntatuokioiden yhteydessä käytiin myös tärkeitä keskusteluja esimerkiksi avustajan työstä, hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimisesta, liikunnan merkityksestä sekä työssä jaksamisesta. Kaikki yhteiset liikuntatuokiot olivat ilmaisia ja osallistujat alkoivat liikkumaan myös itsenäisesti omalla vapaa-ajallaan.

Pilotissa testattiin hyvin erilaisia harjoitteita, jotta nähtiin, millaiset harjoitteet toimivat ja tukevat osallistujia heidän jatkopoluillaan kohti koulutusta tai työllistymistä. Esimerkiksi ratkaisukeskeinen motivaatiohaastattelu oli toimiva väline tavoitteiden asettamisessa, pilkkomisessa ja saavuttamiseksi tarvittavien keinojen miettimisessä. Ratkaisukeskeisen motivaatiohaastattelun avulla mietimme yhden valmentautujan kanssa keinoja hänen oman osaamisensa syventämiseen ja tutkinnonosien suorittamiseen. Muita hankkeessa käytettyjä harjoitteita olivat muun muassa ECOMAP, osaamiskartoitus (ForeAmmatti), VIA:n luontevahvuudesta, Voimakehän Vahvuuksien valttikortit -työkirjan harjoitteet ja Tulevaisuusohjauksen työkirjan tehtävät ja harjoitteet.

Tulevaisuusohjauksen hyödyntäminen

Pilotissa kokeiltiin avustajan tehtävissä työskenteleville ensimmäistä kertaa tulevaisuusohjausta. UeG:n valmennushenkilöstö osallistui hankkeen rahoittamana tulevaisuusohjauskoulutukseen syksyllä 2022. Koulutuksen järjestäjänä oli Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Koulutus järjestettiin lähikoulutuksena UeG:n tiloissa.

Pitkittyessään työttömyys aiheuttaa ihmiselle usein vahvan epäonnistumisen kokemuksen. Usko parempaan tulevaisuuteen saattaa hävitä. Työttömyys vähentää ihmisen luottamusta hänen omiin kykyihinsä ja osaamiseensa. Kun itsetunto on huono, on vaikea tehdä tulevaisuudensuunnitelmia. Tulevaisuusohjauskoulutuksen pohjalta rakennettiin keinoja avustajatehtävissä toimivien tulevaisuuden suunnitteluun ja toiveikkuuden vahvistamiseen tulevaisuuden mahdollisuuksista.

Tulevaisuusohjaus voi helpottaa yksilöä tunnistamaan erilaisia tulevaisuuden vaihtoehtoja ja selkiyttämään, miten toimia, jotta pääsee haluttuun lopputulokseen. Tulevaisuusohjauksessa huomioidaan muuttuva maailma, rakennetaan

kyky nähdä itsensä toimijana myös tulevaisuudessa. Tulevaisuusohjauskoulutuksesta käytiin läpi erilaisia harjoitteita, joiden avulla virittäydettiin tulevaisuusajatteluun, jäsennettiin omaa tulevaisuutta ja varauduttiin myös erilaisiin muutoksiin. Koulutus antoi vinkkejä, kuinka tulevaisuusohjausta voi hyödyntää ura- ja koulutusvalintojen tehtäessä. (Ks. Ahvenainen ym., 2017.)

Luonteenvahvuuksien tunnistamisessa hyödynnettiin muun muassa VIA-luonteenvahvuustestiä. Luonteenvahvuustestin tulokset tunnistettiin omiksi vahvuuksiksi ja niitä hyödynnettiin tulevaisuuden suunnitelmien tekemisessä. Valmiiden testitulosten jälkeen omista luonteenvahvuuksista oli helpompi puhua ja omia vahvuuksia oli helpompi hahmottaa. Kun vahvuudet ja osaamiset oli tunnistettu ja sanoitettu, käytiin keskusteluja siitä, miten vahvuuksia voidaan hyödyntää työssä ja elämässä muutenkin. Kaikessa työskentelyssä pidettiin vahvasti läsnä voimavarakeskeisyys, tulevaisuusorientaatio ja hoiva-alasuuntautuneisuus.

Osallistujien jatkosuunnitelmien tukeminen

Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen on tärkeää, jotta osaa markkinoida itseään työnhakijana. On hyvä tiedostaa, että osaamista kertyy monista eri paikoista, ei pelkästään koulusta tai työstä. Joskus esimerkiksi harrastusten kautta voi muodostua erityisosaamista, jota voi hyödyntää myös työelämässä. Hankkeen valmentautujien kanssa tehtiin osaamiskartoitus ForeAmmatti-järjestelmän kautta. ForeAmmatti on UeG:llä käytössä oleva asiakastietojärjestelmä, joka sisältää asiakastiedon hallinnan, osaamiskartoituksen sekä Kykyviisarin. Valmentautajat olivat ensimmäisiä, jotka UeG kutsui järjestelmän käyttäjiksi. Osaamiskartoituksessa valmentautajat merkitsivät eri osaamisia, joita heille oli aiemmin kertynyt työssä, koulutuksessa tai muussa toiminnassa (esimerkiksi erilaiset korttikoulutukset, ammatillinen osaaminen, kielitaito). Osaamiskartoitus auttoi ymmärtämään, miten paljon valmentautujille on kertynyt osaamista esimerkiksi avustajan tehtävästä. ForeAmmatin osaamiskartoituksessa eri ammattien osaamisalueet on pilkottu hyvin yksityiskohtaisesti. Kun osaamiskartoitus on tehty, ForeAmmatti-järjestelmä tekee valmentautujalle oman osaamisprofiilin. Osaamisprofiilin muodostuminen oli osallistujille ajatuksia herättävää ja se auttoi oman osaamisen sanoittamisessa.

Osaamisprofiilin valmistuttua ForeAmmatti-järjestelmä ehdottaa järjestelmän käyttäjälle Te-palveluiden internetsivuilla avoinna olevia työpaikkoja, jotka vastaavat henkilön osaamista. Tätä järjestelmän ominaisuutta hyödynnettiin esimerkiksi työnhaussa ja tulevaisuuden suunnittelussa. Tutustuimme eri organisaatioihin, joilla oli avoinna olevia hoiva-avustajan tai henkilökohtaisen avustajan tehtäviä.

Valmentautujien kanssa käsiteltiin myös erilaisia hoiva-alan koulutusmahdollisuuksia. Pidimme ryhmämuotoisen koulutusinfon, jossa tutustuimme tutkinnonosan suorittamiseen työ- tai työtoimintajakson yhteydessä. Tämän lisäksi koulutusasioista keskusteltiin kahdenkeskisissä tapaamisissa, joissa voitiin tehdä henkilökohtaisia suunnitelmia koulutusasioiden edistämiseksi.

Valmentautujille tarjottiin myös työelämävalmennusta. Työelämävalmennuksessa käsiteltiin työnhakuun liittyviä asioita. Katsottiin yhdessä, millaisia erilaisia työvaihtoehtoja on tarjolla ja millaisia osaamis- ja koulutusvaatimuksia eri tehtävissä on. Keskustelua käytiin myös kokoaika- ja osa-aikatyöstä. Valmentautujille neuvottiin, miten nykyaikainen ansioluettelo tehdään. Ansioluetteloiden ja työhakemusten tekemisessä hyödynnettiin kaikkia hankkeen aikana tehtyjä harjoitteita, joissa oli sanoitettuna asiakkaiden vahvuuksia ja osaamisia. Harjoitteita hyödyntämällä valmentautujien oli helpompi sanoittaa omia vahvuuksiaan ansioluettelossa ja markkinoida itseään työnhakijana. Kenelläkään valmentautujalla ei ollut ennestään ajan tasalla olevaa ansioluetteloa. Ansioluettelo tehtiin niiden valmentautujien kanssa, joille työnhaku oli ajankohtaista. Laitoimme myös työhakemuksia henkilökohtaisen avustajan tehtäviin.

Kuntouttavan työtoiminnan kehittämissuunnat

Hankkeen pilotti on muistuttanut, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilla on usein pitkä matka edessään ennen avoimille työmarkkinoille osallistumista. Eri-tyisesti erilaiset työ- ja toimintakyvyn haasteet vaativat pitkäjänteistä muutostyötä ja motivoitumista uusien haasteiden kohtaamiseen. Valmennusprosessien ja eri menetelmien jatkekehittämisessä työ- ja toimintakyvyn rajoitteiden huomioiminen on entistä tärkeämpää. Lähes kaikki valmentautajat ohjautuivat pilotin aikana hyvinvointialueen järjestämiin terveystarkastuksiin ja sitä kautta mahdollisiin jatkotutkimuksiin, joissa heidän työ- ja toimintakykyään tarkasteltiin tarkemmin. Yhteiset elintapaohjaustuokiot ja liikuntahetket olivat pilotin aikana tärkeitä. Valmentautajat aktivoituivat miettimään omia elintapojaan. Hankkeen aikana useampi valmentautuja alkoi harrastaa aktiivisemmin liikuntaa vapaa-ajallaan.

Käytetyt harjoitteet ja menetelmät ovat osoittautuneet toimiviksi ja helpoiksi ottaa käyttöön. Pilotin aikana löydettiin hyviä harjoitteita oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Tämä vahvistaa itsetuntoa ja helpottaa oman osaamisen markkinointia työelämässä. Kehitettyjä menetelmiä tullaan hyödyntämään erilaisten valmentautujien ohjaamisessa ja jatkopolkujen rakentamisessa.

Työttömänä olevan henkilön tulevaisuusnäkökulma ja -ajattelu ovat usein synkkiä. Tulevaisuusohjaus toimi hyvänä apuna erilaisten tulevaisuuksien suunnitte-

lussa. Se auttaa ymmärtämään, että tulevaisuutta ei voi ennalta päättää, mutta tulevaisuudessa on erilaisia mahdollisuuksia, kun niihin osaa tarttua. Johtopäätöksenä hankkeessa todettiin, että tulevaisuusohjaus on toimiva ohjausmenetelmä ja sen käyttöä tullaan laajentamaan UeG:llä eri kohderyhmille.

Ammattialasuuntautunut kuntouttava työtoiminta pilotoitiin hankkeen aikana. Ammattialasuuntautuneessa kuntouttavassa työtoiminnassa valittu ammattiala tuli valmentautujille hyvin monipuolisesti tutuksi. Valmentautajat pääsivät tekemään aitoja sosiaali- ja terveystalouden tukipalvelutyötehtäviä. Aitojen työtehtävien kautta valmentautajat pääsivät arvioimaan, tuntuuko ala heille mieleiseltä ja sopivalta, riittääkö heidän työ- ja toimintakykynsä alalla vaadittaviin tehtäviin ja miltä tuntuu työskennellä ihmisläheisessä työssä. Työtehtävien tekeminen toi valmentautujille myös työtehtävissä tarvittavaa osaamista. Ammattialasuuntautuneessa työtoiminnassa valmentautujien kanssa tarkasteltiin, mitä erilaisia työ- ja koulutusmahdollisuuksia alalla on. Ammattialasuuntautunut työtoiminta tukee valmentautujia kohti avoimia työmarkkinoita.

Pilottiin ohjautumisessa on ollut haasteita, ja se vaatisi kehittämistä. Lähes koko toiminnan ajan avustajan tehtäviin on ollut avoinna vapaita työ- ja työtoimintapaikkoja, johon ei ohjautunut osallistujia. Pilottia kuitenkin markkinoitiin yhteistyötahojen kanssa kerran kuussa järjestettävässä asiakasohjauksen palaverissa. Pilottia on markkinoitu myös muissa tilaisuuksissa, kuten hankkeen työpajoissa, hanketoimijoiden tapaamisissa sekä erilaisissa verkostotapaamisissa.

Pilotissa ei hyödynnetty etäohjauksen keinoja. Jatkossa hankkeessa todettuja hyviä käytäntöjä on tarkoitus toteuttaa digitaalisesti. Digitaalinen valmennus- ja oppimisympäristö voi tehostaa esimerkiksi valmentautujien perehdyttämistä avustajan tehtäviin. Sen avulla valmentautajat voisivat ajasta ja paikasta riippumatta syventää omaa osaamistaan hoiva-alan tehtävissä. Digitaalinen valmennus- ja oppimisympäristö tukisi valmentautujien digitaitojen kehittymistä.

Jatkokehittelyssä olisi tarkoitus täydentää hoiva-alan työhön perehdyttämistä ja osaamisen syventämistä hyödyntämällä simulaatioita. Simulaatioiden avulla voidaan myös harjoitella haasteellisia tilanteita, joita avustajan työssä voi kohdata avustettavien kanssa. Erilaiset simulaatioharjoitukset ja digitaaliset perehdytysmateriaalit täydentäisivät nykyistä kasvokkaista perehdytystä. Valmentautajat pystyisivät itsenäisesti lisäämään omaa osaamistaan ajasta ja paikasta riippumatta. Digitaalisuuden ja simulaation hyödyntäminen tehostaisi myös työvalmentajan työtä.

Kolme hankkeen valmentautujaa aloitti tutkinnonosan suorittamisen hankkeen aikana. Kaksi avustajaa jäi hankkeen loputtua suorittamaan tutkinnonosaa

henkilökohtainen avustaminen, 60 osaamispistettä vammaisalan ammattitutkin-
nosta. Kolme valmentautujaa työllistyi avoimille työmarkkinoille henkilökohtai-
sen avustajan tehtäviin.

Hankkeen aikana avustajat ovat työskennelleet pääasiassa eri asiakkaiden ko-
titympäristöissä. Jatkossa olisi tarkoitus laajentaa ja monipuolistaa hankkeen aika-
na muodostettuja yhteistyön avauksia asumispalveluyksikköihin ja kotiin vietäviin
palveluihin. Jatkossa avustajat voisivat työskennellä myös erilaisissa hoivan tuki-
palvelutehtävissä hoivapalveluissa.

LÄHTEET

- Ahvenainen, M., Heikkilä, K., Jokinen, L., Miettinen, S., Ollila, J., Pietikäinen, N., & Vuorisalo, K. (2017). *Tulevaisuus – Paljon mahdollista! Tulevaisuusohjauksen työkirja*.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021042716583>
- Keskitalo, E., & Vuokila-Oikkonen, P. (2018). Voimavaralähtöisyys sosiaalisen kuntoutuksen viiteke-
hyksenä. Teoksessa H. Kostilainen, & A. Nieminen (toim.), *Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja
mahdollisuuksia* (s. 84-96). (Diak työelämä 13). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-307-0>
- L189/2001. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 2.3.2001/189.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>
- Sosiaali ja terveysministeriö. Kuntouttava työtoiminta. Saatavilla 26.9.2023
<https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>
- Työterveyslaitos (i.a). Kykyviisari. Saatavilla 26.9.2023
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky/kykyviisari>

Heli Tirri

5. TYÖHÖN YKSILÖLLISEN POLUN KAUTTA – AMMATILLINEN TUTKINTOKOULUTUS OSANA SOSIAALI- JA TERVEYSALAN TYÖVOIMATARPEEN RATKAISUA

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapulaan haetaan aktiivisesti ratkaisuja sekä valtakunnan tasolla että alueellisesti. Työvoiman akuutti tarve näkyy työelämässä eri tehtävissä, ja alan palveluyksiköitä on jouduttu jopa sulkemaan työvoimapulan takia. Sama työvoiman tarve ja työntekijäpula näkyvät oppilaitoksissa muun muassa paineena nostaa valintamääriä, tarjota tukea opiskeluun ja toteuttaa koulutuksia työelämä eri tavoin huomioiden. Myös opiskelijoiden kysyntä työsuhteisiin jo opintojen aikana sekä sitä koskevat yhteydenotot työelämästä lisääntyvät koko ajan. Samalla kun opiskelijoiden työhön sijoittumisen mahdollisuudet paranevat työvoimapulan vuoksi, opiskelijoiden haasteet opintojen ja töiden yhteensovittamisesta näkyvät myös oppilaitoksissa. Työvoiman tarve sosiaali- ja terveysalalla merkitsee kaikille osapuolille uutta ja ratkaisuja vaativaa tilannetta. Ammatillisen koulutuksen tarkoitusta on määritelty lainsäädännössä. Sen kuuluu paitsi ylläpitää ja kohottaa ammatillista osaamista ja tukea elinikäistä oppimista, myös edistää työllisyyttä sekä kehittää elinkeino- ja työelämää (L 531/2017). Oppilaitosten ja työelämän yhteistyö onkin erityisen tärkeää ammatillisen toisen asteen koulutuksen järjestämisessä.

Suomalainen koulutusjärjestelmä antaa paljon mahdollisuuksia niin koulutuksen järjestämistapojen, yksilöllisten polkujen, työantajan kehittämistarpeiden ja työllistymisen tukemisen toimenpiteisiin kuin vaikkapa yhteiskunnan yleisen muutoksen tukemiseen. Tämä artikkeli valaisee näitä mahdollisuuksia toisen asteen ammatillisen tutkintokoulutuksen osalta käsitellen sekä tutkintotavoitteista että tutkinnon osan suorituksiin keskittyvää koulutusta ja niihin liittyviä yksilöllisiä polkuja. Artikkelin keskiössä on erityisesti sosiaali- ja terveysalan koulutus, mutta myös muu palvelualan asiakkaan kotona-asumista, hyvinvointia ja hänelle tarjottavia palveluita tukeva tutkintokoulutus.

Tutkinnon ja tutkinnon osat vastaamaan työelämän kokonaisuuksia ja osaamistarpeita

Ammatillisella toisella asteella tutkintojen sisällöt liittyvät tiukasti työelämän osaamisvaateisiin ja työkokonaisuuksien aiheisiin. Tutkinnot, tutkinnon osat, niiden sisällöt (vaadittava osaaminen) ja arviointikriteeristöt ovat samoja kaikkialla Suomessa. Opetus- ja kulttuuriministeriö päättää järjestämislupien kautta koulutuksenjärjestäjien oikeudesta myöntää luvassa määriteltyjä tutkintoja ja antaa tutkintokoulutusta. Opetushallitus puolestaan antaa valtakunnalliset määräykset kaikista tutkinnon perusteista. Niissä on määritelty muun muassa tutkinnon nimi, sen mahdolliset osaamisalat ja tutkintonimikkeet, tutkinnon rakentuminen tutkinnon osista, jokaisen tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset sekä arviointikriteeristö. Amatillisten tutkintojen perusteisiin voi tutustua ePerusteet-sivuston ammatillisen koulutuksen osuudessa (ePerusteet, 2023).

Tutkinnot ja tutkintojen osat on määritelty niin, että niiden sisällöt vastaavat mahdollisimman hyvin työelämän osaamistarpeita ja tehtäviä. Usein työelämässä todettu tarve on löydettävissä tutkinnon osana valmiista tutkintorakenteesta (taulukko1). Esimerkkeinä ovat taulukossa mainitut osaamistarpeet ja niitä vastaavat tutkinnot ja tutkinnon osat.

Taulukko 1. Esimerkkejä työelämän osaamistarpeista ja niihin vastaavista tutkinnon osista perustuen voimassa oleviin tutkintojen perusteisiin maaliskuussa 2023. Tutkinnon osien nimet on poimittu ePerusteista (ePerusteet, 2023).

Työelämän osaamistarve	Esimerkki tutkinnosta, jossa on erillinen tutkinnon osa tätä osaamistarvetta tukemaan	Tutkinnon osa, joka soveltuu tähän esimerkkitutkintoon
Projektiosaaminen	Vanhustyön erikoisammattitutkinto	Projektipäällikkönä toimiminen
Suunhoidon perusosaaminen sosiaali- ja terveysalan työntekijöille	Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	Suun hoito eri asiakasryhmille
Saattohoito	Vanhustyön erikoisammattitutkinto	Saattohoitotyö, kuoleman kohtaaminen ja läheisten tukeminen
Asiakkaan kodin puhtauden ylläpito	Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto	Kotisiivouspalvelut
Kotona asuville palveluita tarjoavien yrittäjien pikkutöihin liittyvä korjausosaaminen	Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	Rakennustekniset korjaustyöt
Mielenterveyden ja päih-teettömyyden tukemisen perusosaaminen	Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	Mielenterveys- ja päihdetyö eri asiakasryhmille

Työnantajat ja yksittäiset henkilöt voivat ottaa yhteyttä oppilaitokseen ja kysyä sopivaa tutkintotavoitteista koulutusta eri aihepiireihin. Valittavana on suuri määrä tutkintoja ja myös yksittäisiä tutkinnon osia sekä niihin liittyviä koulutuksia osaamisen kartuttamista varten omalla seutukunnalla, mutta vielä enemmän valtakunnallisesti. Etenkin työsuhteisille oppisopimus tuo vaihtoehtoja myös niihin tutkintoihin, joita omalla seutukunnalla ei muutoin järjestetä jatkuvasti.

Opintosuoritukset perustuvat osaamistasoon

Ammatillisen koulutuksen tutkinnot ovat osaamisperusteisia ja myös suoritukset perustuvat osaamistasoon. Tutkinnot on mitoitettu osaamisen tasoa kuvaavin osaamispistein, ei siis koulutus- ja /tai opintoaikaa osoittavin mittarein kuten opintopisteet tai opintoviikot. Ammatillisten tutkinnon osien suoritukset perustuvat osaamisen tasoon ja sisältöön, jotka ovat ammattitaitovaatimusten ja arviointikriteeristöjen mukaisia. Osaaminen osoitetaan näytöissä, joihin voi mennä myös ilman edeltävää koulutusjaksoa. Kuitenkin tutkinnon osassa vaadittava osaaminen on hankittava jotenkin. Tavanomaisin tapa ammatillista tutkinnon osaa vastaavan osaamisen saavuttamiseksi ennen näyttöä on koulutus, joka koostuu yleensä työelämässä tapahtuvan oppimisen ja opettajan ohjaaman teoria- ja / tai taito-oppimisen yhdistelmästä. Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa jo lakisääteisesti huomioon aiemmin hankittu osaaminen sekä tunnistaa ja tunnustaa se (L 531/2017).

Osaamisen hankintatapa ei siis määritä suorituksen hyväksymistä, vaan sen määrittää osaamisen sisällöllinen vastaavuus ja taso suhteessa kyseiseen tutkinnon osaan. Tämä avaa koulutusjärjestelmässä mahdollisuuksia erilaisille osaamisen hankkimiseen liittyville vaihtoehdoille, koulutuksen järjestämistavoille sekä työtehtävien opinnollistamiselle toisella asteella esimerkiksi erilaisissa kokeiluissa, vaikka koulutus onkin usein sosiaalisesti ja tieto- taidollisesti mieleinen ja tehokas vaihtoehto.

Työtehtävien muutokseen uusia eri alojen koulutettuja ammattilaisia

Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla käynnistyi vuoden 2021 loppupuolella ohjelma, jonka tehtäväksi tuli etsiä ratkaisuja sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden haasteisiin. Työryhmän ja alatyöryhmien työskentely päättyi maaliskuussa 2023. (STM, 2023.)

Osana ohjelmaa syntyi sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyttä ja saatavuutta varmistamaan Tiekartta 2022–2027, jossa todetaan muun muassa eri

sosiaali- ja terveystalouden tutkintojen ja ammattilaisten määrän sekä koulutusten välisen täydennys- ja muuntopolkujen lisäystarve. Tiekartassa nostetaan esille muun muassa se, että tulevaisuudessa joudutaan tarkastelemaan kriittisesti työtehtäviä, joita nimenomaan ja vain sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisten on tärkeä tehdä, ja toisaalta tehtäviä, joita voisivat tehdä muut ammattiryhmät. Samoin tulee tarkastella eri työntekijäryhmien välisiä tehtäväjakoja sosiaali- ja terveystalouden sisällä. (Tiekartta 2022–2027, s. 16–20.)

Sosiaali- ja terveystalouteen liittyvä ammatillinen koulutus on suuressa murroksessa työikäisten ikäluokkien pienentyessä ja ikäpyramidin ollessa Suomessa poikkeuksellinen jopa maailmanalaajuisesti. On varmasti tarpeen miettiä sitä, mitä miellämme sosiaali- ja terveystalouksiksi ja sen tehtäväksi. Esimerkkinä voi mainita ikäihmisten palvelut. Tämän ryhmän tarpeita ovat ainakin koulutuksen näkökulmasta hoivapalveluiden, kotona asumisen tukipalveluiden, ostettujen hyvinvointipalveluiden ja muiden palveluiden verkostomainen kokonaisuus.

Sosiaali- ja terveystalouden tuottaa osan kotona asumisen mahdollisuuksista ja hyvinvointia tukevista palveluista. Kuitenkin palvelun tarjoajia voisi olla paljon muitakin tai enemmän. Ammatillisilla oppilaitoksilla on kyky ja halu vastata hyvin monimuotoisiin koulutustarpeisiin tutkinnoittain, tutkintonimikkeittäin tai tutkinnon osittain, olipa tarve sitten hoidon, avustamisen, kodinhuollon, logistiikan, kiinteistöpalveluiden tai muiden alojen osajille.

Yksilöllisiä koulutuspolkuja ja portaita työuraan

Ammatillinen koulutus toteutetaan yhteistyössä työelämän kanssa. Oppilaitoksessa opinnot ja lähiopetus toteutetaan yleensä ryhmissä. Kuitenkin polut ovat yksilölliset jopa yhden tutkinnon sisällä. Etenkin aikuiset siirtyvät koulutukseen yleensä jatkuvan haun kautta. Sama koulutus voi alkaa yhdelle maanantaina, toiselle torstaina, jollekin tammikuussa ja jollekin helmikuussa. Yksi voi tulla ensin suorittamaan vain yhden tutkinnon osan ja jatkaa halutessaan myöhemmin. Toinen suorittaa koko tutkinnon keskeytyksettä. Joku on jo tehnyt valinnaisen osuuden aiemmin ja yksi päättää ottaa sen toiselta koulutusosalta opintojen aikana. Yksi opiskelee kokonaan etäopintoina, toinen on mukana monimuoto-opinnoissa. Joskus koulutus on suunniteltu enemmän työpainotteiseksi, toisinaan suurempi osa on oppilaitoksessa. Näytöt ja työssäoppiminen kuuluvat kuitenkin olennaisesti ammatilliseen koulutukseen. Opiskella voi myös työsuhteisesti, jos on tutkinnon suorittamiseen sopiva työpaikka.

Oppimisen tukeen on opiskelijahuollon lisäksi monia opinnollisia vaihtoehtoja. Opiskelijalle voidaan tehdä erityisen tuen suunnitelma ja päätös. Hän saa

tällöin tarvitsemaansa tukea sitä kautta. Ammatillisen koulutuksen opiskelija voi tarvita opintojensa ohella tai aluksi opiskeluvalmiuksia tukevia opintoja, jotka voivat keskittyä esimerkiksi ammatilliseen kielitaitoon tai matemaattisiin valmiuksiin. Lisäksi monilla oppilaitoksilla on erilaisia opintojen tukemiseen tarkoitettuja pajoja opiskelijoitaan varten. Olemme siis kaukana siitä ikaikaisesta pulpettikuvasta, jossa opettaja luennoi luokan edessä ja yksilön mahdollisuudet koulutuksessa riippuvat lähes ainoastaan ulkoa oppimisen taidosta ja istumakestävyydestä.

Hoiva-avustaja, lähihoitaja, kodinhuoltaja vai henkilökohtainen avustaja?

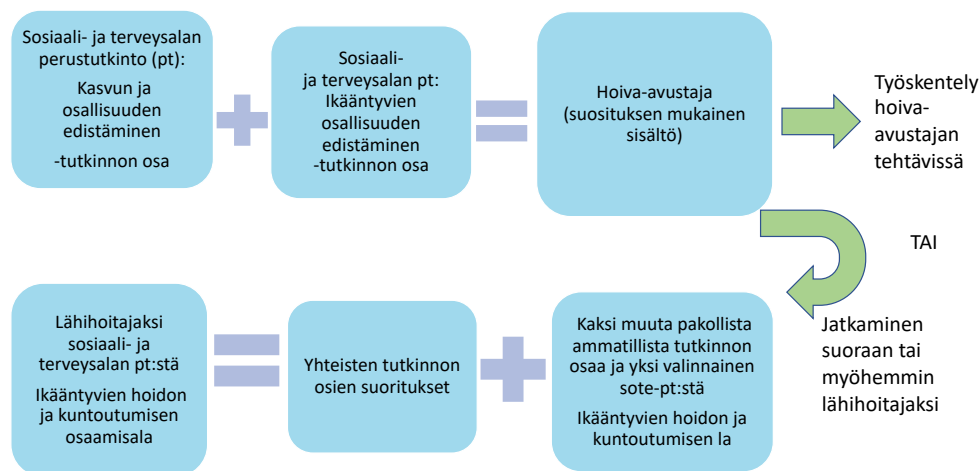
Ammatillinen koulutus hoivaan, avustamiseen ja kotona asumisen tukeen voi tarkoittaa hyvin erilaisia tutkinnon osia tai polkuja tutkinnon osien kokonaisuudessa. Mikä ero on hoiva-avustajakoulutuksella ja henkilökohtaisella avustajalla, että miten edetä hoiva-avustajasta lähihoitajaksi? Otsakkeessa on jo mainittu joitakin tutkinto- tai tehtävänimikkeitä, joiden koulutuspolkuja on mielenkiintoista kuvata esimerkiksi kotona asuvien ikäihmisten palveluja tarkasteltaessa. Tutkintoja ja niiden osia sekä mahdollisia polkuja on kuvattu niiden tutkintojen perusteiden mukaan, jotka ovat voimassa keväällä 2023. Tähän liittyen sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto on uudistumassa ja uudet perusteet tulevat voimaan 1.8.2024 (OPH, 2023). Tämä tulee vaikuttamaan joihinkin esimerkkipoluista.

Otsikon nimikkeistä kolme, lähihoitaja, henkilökohtainen avustaja ja kodinhuoltaja, ovat tutkintonimikkeitä ja ne liittyvät kokonaisen tutkinnon suorittamiseen. Hoiva-avustaja ei ole tutkintonimike eikä viittaa kokonaiseen tutkintoon, vaikka onkin ammattinimike. Kuitenkin kaikki nimikkeet ovat tärkeitä. Lähihoitajan tutkintonimikkeen saa, kun suorittaa koko sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon tietyissä osaamisaloissa. Kodinhuoltajia puolestaan valmistuu puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinnosta. Kodinhuoltajia (AT, ammattitutkinto) valmistuu alan ammattitutkinnosta, josta myös aiemmin valmistuivat henkilökohtaiset avustajat. Henkilökohtaisen avustajan opintojen kokonaisuudet ja tutkintonimike ovat siirtyneet vammaisalan ammattitutkintoon. Nämä kaikki mainitut ovat siis tutkintonimikkeitä. Ammattinimikkeet ja nimikesuojaukset eivät kuulu koulutuksenjärjestäjien prosesseihin ja siksi niitä ei selitetä tässä.

Hoiva-avustajakoulutuksesta on nykyisellään valtakunnallinen suositus (ePerusteet, 2023b). Suositussisällöt on yhdistetty henkilöstön mitoituksiin sosiaali- ja terveystieteiden tietyissä työtehtävissä. Kyseessä ei ole kuitenkaan tutkintonimike. Suosituksen mukaisessa tilanteessa suoritetaan kaksi ammatillista tutkinnon osaa sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnosta. Oppilaitos antaa todistuksen kahdesta

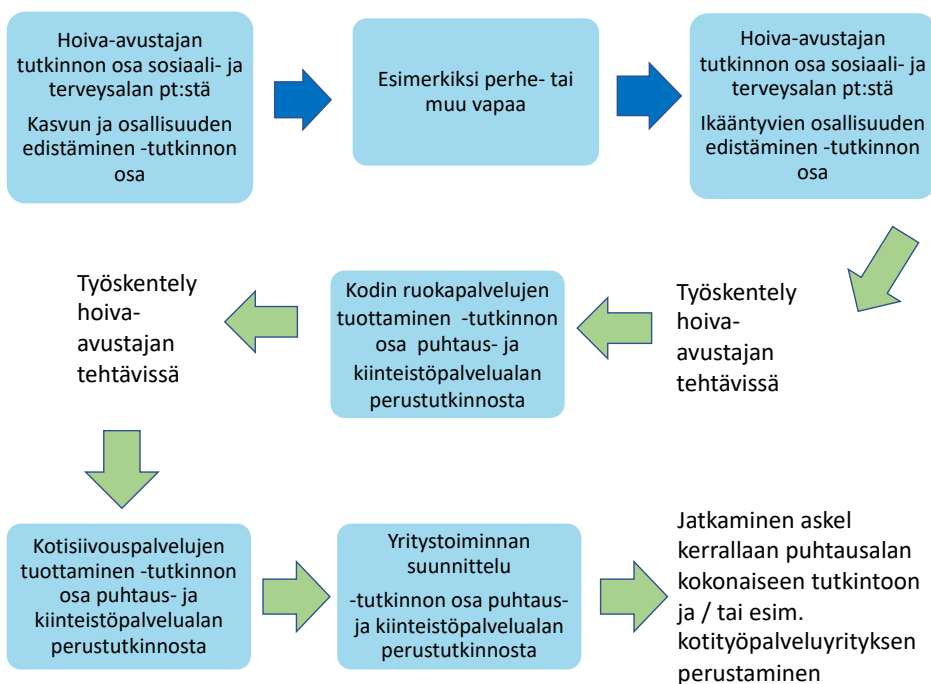
tutkinnon osan suorittamisesta. Seuraavien kuvioden (Kuviot 1 ja 2) avulla kuvataan koulutuspolkuja tutkintojen välillä ja tutkinnon osista toisiin.

Kuvio 1 näyttää esimerkkipolun hoiva-avustajaksi ja siitä töihin tai opintojen jatkamisen kautta lähihoitajaksi. Siinä on kaksi sosiaali- ja terveystieteiden tutkinnon osaa: kasvun ja osallisuuden edistäminen ja ikääntyvien osallisuuden edistäminen muodostavat opintokokonaisuuden, jota tarjotaan hoiva-avustajan tehtäviin suuntautuville. Hoiva-avustajana voi työskennellä näiden osasuoritusten jälkeen. Koulutuspolkua on mahdollista edelleen jatkaa liittämällä mukaan kaksi pakollista ja yksi valinnainen tutkinnon osa sekä yhteisten tutkinnon osien suoritukset. Tämä koulutusreitti pätevoittää lähihoitajan tehtäviin.



Kuvio 1. Esimerkkipolku hoiva-avustajaksi ja siitä töihin tai opintojen jatkamisen kautta lähihoitajaksi. Tilanne keväällä 2023 eli ennen 1.8.2024 voimaan astuvia uusia sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon tutkinnon perusteita.

Kuvion 2 polku on esimerkki mahdollisesta polusta, jossa eri elämän- ja työtilanteiden kautta työllistytään yrittäjäksi. Tutkinnon osien suorittamisen välille voi tulla esimerkiksi perhevapaajakso. Työskentely hoivan avustavissa tehtävissä tuottaa mahdollisuuden suorittaa työn lomassa kodin ruokapalvelujen, kotisiivouksen sekä puhtausta- ja kiinteistöpalveluihin kuuluvat tutkinnon osat. Yritystoiminnan suunnittelututkinnon osan suorittaminen voi johdattaa edelleen jatko-opintoihin tai esimerkiksi oman kotipalveluyrityksen perustamiseen.



Kuvio 2. Hoiva-avustajan tehtävien kautta kotipalveluyrittäjäksi

Tutkinnon perusteiden muutokset tuovat aina oman haasteensa. Sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon on tulossa uudet perusteet 1.8.2024, minkä jälkeen muutoksia tulee myös juuri kuvattuihin polkuihin (Kuviot 1 ja 2) (OPH, i.a.). Näistä muutoksista ja mahdollisuuksista edetä tullaan päättämään sosiaali- ja terveysalan perusteissa (ml. hoiva-avustaja ja lähihoitaja) ja muilla mahdollisilla valtakunnallisilla päätöksillä. Mahdollisia polkuja ei voi vielä kuvata. Esimerkit kuitenkin havainnollistavat, kuinka yksilöllisiä ja hyvin eteneviä polut voivat olla. Askel kerrallaan voi vahvistaa ja suunnata omaa osaamistaan.

Ammatillinen koulutus on parhaimmillaan hyvin toimiva ja joustava, vaikka tutkinnot, niiden sisällöt, tavoitteet, tarvittavat osaamistasot ja arviointikäytännöt ovat toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa tarkasti valtakunnallisesti säädeltyjä. Koulutuskokonaisuudet huomioivat opiskelijan osaamisen tason, antavat mahdollisuuden yksilöllisiin opintopolkuihin ja huomioivat opiskelijoiden tarpeita.

Yhteistyöllä ratkaisuja työelämään ja koulutuspolkuihin

Ammatillinen toinen aste voi tarjota opintoja sekä alalle tulijalle ja yrittäjäksi jollekin alalle aikovalle että syvää erikoisosaamista hakevalle. Tutkintorakenne on dynaaminen ja työelämää myötäilevä. Näin on myös koulutuksen järjestämi-

nen. Yksilölliset polut ja erilaiset opintojen tukitoimenpiteet mahdollistavat jouston elämän eri tilanteissa sekä kannustavan tuen. Osaamisperusteisuus puolestaan huomioi aiemman osaamisen koulutusaskelia omalla polulla otettaessa.

Ammatillinen koulutus pystyy jo nyt moneen. Toki se vaatii tästä huolimatta jatkuvaa kehittämistä. Sosiaali- ja terveysalan työvoimapulan helpottamiseksi tulee jokaisen tehdä osansa. Se edellyttää paitsi yhteisen ymmärryksen jatkuvaa lisäämistä eri tahojen kanssa, myös sitä, että toimimme jokainen innovoiden ja tulevaisuuteen suuntautuen omilla alueillamme. Jotta saamme aikaan toivottua liikkuvuutta työtehtävien välillä, riittävästi työvoimaa eri ammattikuntiin, kehittymismahdollisuuksia ja tukea esimerkiksi kotona asuvien palveluja tarjoaville pienyrityksille, on ylläpidettävä jatkuvaa keskustelua. Järjestelmät koulutussektorilla mahdollistavat jo paljon.

Järjestelmien joustavuus ja toimivuus sekä viranomaistahojen yhteisymmärrys ei kuitenkaan riitä. Potentiaalisten koulutukseen hakijoiden on myös tiedettävä koulutusjärjestelmän mahdollisuuksista. On pystyttävä tuottamaan ja ylläpitämään vetovoimaa, jotta opiskelu ja itsensä kehittäminen kiinnostaa mahdollisimman monia ja alalle riittää tulijoita. Alan työelämän lisäksi koulutus tarvitsee opiskelijoiden sitoutumista opintoihin. Se edellyttää laadukasta opetusta ja erilaisia koulutuksellisia vaihtoehtoja. Oppilaitokset ovat muiden tahojen kanssa turvaamassa sosiaali- ja terveysalan toimivuutta omilla alueillaan. Tämä toimivuus on kaikkien etu.

LÄHTEET

- ePerusteet. (i.a.). *Ammatillisten tutkintojen perusteet*. Saatavilla 12.12. 2023
<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/selaus/amatillinen>
- ePerusteet. (2.10. 2023). Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteita on muutettu.
<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ajankohtaista/7362008>
- L 531/2017. (22.3.2023). Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>
- OPH. (i.a.) *Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet*. Saatavilla 24.3.2023.
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/sosiaali-ja-terveysalan-perustutkinnon-perusteet>
- Tiekartta 2022-2027. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. (*Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:8*). Sosiaali- ja terveysministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7178-3>
- STM. (2023). *Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden työryhmä*.
<https://stm.fi/hanke?tunnus=STM125:00/2021>

6. KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN MERKITYKSELLISYYS JA TOIMIVUUS HOIVAPALVELUSSA

Artikkelissa pohditaan kuntouttavan työn merkityksellisyyttä siihen osallistuville. Samalla selvitetään, mitkä tekijät vaikuttavat merkityksellisyyden syntymiseen. Lisäksi tuodaan esille, kuinka kuntouttavaa työtoimintaa on toteutettu Mikkelin Kotikaari ry:n Pappilanpuiston palvelutalossa. Artikkelia varten on haastateltu kyseisen yksikön kuntouttavasta työtoiminnasta vastaavaa palvelutalojohtajaa.

Työn ja tekemisen merkityksellisyydestä on keskusteltu työhyvinvoinnin yhteydessä. Työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan sitä, että työssä on jotakin itsessään arvokasta, niin ettei työ ole pelkkä väline esimerkiksi toimeentulon takaamiseksi. Työssä jaksamisen ja työssä viihtymisen nähdään tutkimusten mukaan liittyvän vahvasti siihen, kuinka merkityksellisenä kukin kokee työnsä, tekemisensä ja oman roolinsa työyhteisössä (Martikainen & Oikarinen, 2023). Ihminen voi kokea merkityksellisyyttä tärkeäksi kokemassaan työssä tai hyödyntämällä siinä omia taitojaan monipuolisesti. Työn merkityksellisyyden on todettu tukevan työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja yleisesti elämänlaatua (Allan ym., 2019).

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuminen luo ja tuo elämänsisältöä ja merkitystä siihen osallistuville. Merkityksellisyys on avaintekijä työtoiminnassa mukana olijoille. Jos sitä ei koeta, voidaan pohtia, mikä jäi huomioimatta. Tulisiko merkityksellisyyden kokemuksen myös olla aiempaa enemmän yhteisöllinen kokemus, yhteisistä arvoista nouseva ja vuorovaikutuksessa kasvava tunnetila?

Mikkelin Kotikaari ry on perustettu vuonna 1984 perustehtäväänään tarjota voittoa tavoittelematta ikääntyneille ihmisille laadukasta asumista ja hoitoa ja hoivaa. Pappilanpuiston palvelutalo on käynnistänyt toimintansa 1997. Se tarjoaa ympärivuorokautista asumispalvelua ja siihen sisältyvää hoitoa ja hoivaa. Palvelutalossa on 31 huoneistoa ja 61 asukaspaikkaa käytössä silloin, kun pariskuntia on asukkaina. Käytännössä asukkaat ovat yksinasuvia ikäihmisiä ja siten yhtä aikaa

hoidon ja hoivan piirissä on maksimissaan alle neljäkymmentä ikäihmistä. Palvelutalo on perustettu entisen Peitsarin pappilan paikalle, josta palvelutalon nimi juontuu. Se on siten osa Mikkelin historiaa.

Yhdistyksen tavoitteena on ollut koko sen historian ajan mahdollistaa erilaisille henkilöille, toimijoille ja muille sidosryhmille erilaisia vaihtoehtoisia tapoja tehdä työtä, kokeilla sekä kehittää ikäihmisille suunnattuja palveluja. Työtoiminta on yksi tapa kokeilla ja kehittää palveluja. Yhdistys on saanut muun muassa Suomen laatupalkinnon vuonna 2019 ja yhteisöllisyyden kehittämisen toimintamallista innovaatiopalkinnon vuonna 2020.

Kuntouttava työtoiminta antaa tukea ja tuo uutta sisältöä Pappilanpuiston palvelutalon arjen toimintaan. Työtoimintaan osallistuvat kuuluvat asukkaille aktiviteetteja toteuttavaan työryhmää tai työskentelevät erilaisissa tukipalveluiden tehtävissä. Ikäihmisten kanssa keskustelut ja yhteiset tekemiset ovat merkittävä lisä laadukkaan toiminnan aikaansaamisessa.

Yhteistyö toiminnan perustana

Kuntouttava työtoiminnan järjestäminen tuo yhteen eri organisaatioita, kuten toimintakeskuksia, oppilaitoksia, julkista sosiaalitoimintaa, yksityisiä palveluntuottajia ja kolmannen sektorin toimijoita. Toimijoiden välinen sujuva ja joustava yhteistyö on keskeinen edellytys työtoiminnan onnistumiselle.

Kuntouttavassa työtoiminnassa olevan henkilön tulee kokea olevansa yhteistyön keskiössä ja että hänen asioitaan ja osallistumistaan edistetään parhaalla mahdollisella tavalla. Työyhteisön hyvät vuorovaikutussuhteet ovat hoivapalveluissa olennaisia.

Pappilanpuiston palvelutalossa on pohdittu paljon, miten parhaiten onnistuttaisiin Vetoa hoivaan -hankkeen aikana alkaneessa yhteistyössä Mikkelin toimintakeskuksen UeG:n kanssa. Pappilanpuiston palvelutalojohtaja vastasi kysymykseen, millainen yhteistyö palvelee parhaiten kuntouttavaa työtoimintaa organisoivaa ja sitä toteuttavaa tahoa:

Tärkeätä on, että työtoiminnan edustaja sekä työtoimintaan osallistuva henkilö tuntevat yhdistyksen toiminnan sisällön ja arvot. Tällöin on mahdollista, että työtoiminnassa toteutuvat tehtävät ovat niitä, mille yhdistyksessä on tarvetta. Yhdistyksessä on ehdottoman tärkeää määritellä työtoimintaan osallistuvan tehtävät selkeästi, jotta henkilö tietää, mitä häneltä odotetaan. Tärkeätä on myös avoimuus ja sujuva, välitön yhteistyö.

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien osapuolten tulee siis tietää yhteiset toimintatavat samalla tavalla: sekä yhdistyksen toimintakäytännöt että toiminnan

perustana olevat arvolähtökohdat. Jotta työtoimintaan osallistuva henkilö kokee olevansa osa työyhteisöä, on tärkeää löytää hänelle soveltuvia ja työyhteisen kanalta hyödyllisiä työtehtäviä.

Palvelutalojohtajan mukaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva saa osallisuudestaan työyhteisön toimintaan kokemuksen omasta työkyvystään ja mahdollisista työhön liittyvistä rajoitteistaan, mahdollisuuden olla osa työyhteisöä ja sitä kautta tuen omanarvontunnon.

Kysymykseen työyhteisön työtoiminnasta saaduista uusista sisällöistä palvelutalojohtaja vastasi:

Parhaimmillaan asiakaskunta saa enemmän huomiointia ja heidän kanssaan ehditään tekemään monipuolisemmin asioita ja olemaan paremmin läsnä. Tämä tuo asiakkaille levollisuutta ja tyytyväisyyttä, mikä taas osaltaan rauhoittaa ilmapiiriä kokonaisuudessaan.

Vastaukset kertovat palvelutalon tavoitteista ja samalla arjen vaateista. Palvelutalon toimintaa määrittävät tiukat vanhuspalvelulain velvoitteet ja vaateet, sosiaali- ja terveysministeriöt ohjeet, aluehallintoviranomaisten lupamääräykset ja yksityisiä sosiaalipalvelun tuottajia koskevat muut määräykset. Lisäksi on huomioitava julkisen palvelunjärjestäjän eli palvelun ostajan määräykset ja ohjeet. Lakien, asetusten, määräysten ja muun ohjauksen moninaisuus linjaa palvelutalojohtajan arkipäivän johtamistyötä. Asiakas- ja asukaslähtöisyys, jossa asukas on työn keskiössä, ohjaa palvelutalon arkea.

Palvelutalojohtajan pohdinnat kuvastavat, kuinka kuntouttavaan työtoimintaan osallistuja työyhteisön jäsenenä parhaimmillaan tuo lisäarvoa asukkaiden kanssa tehtävään työhön. Voisi olettaa, että tämä kokemus vahvistaa työtoiminnan merkitystä ja merkityksellisyyttä työyhteisössä. Työyhteisön jäsenyys ja oman työn tärkeys vahvistavat työtoimintaan osallistujan omanarvontuntoa.

Merkityksellisyyden kokemus perehdytyksessä

Ei riitä, että kuntouttavassa työtoiminnassa oleva henkilö tietää tehtävänsä ja osallistuu työyhteisön toimintaan yksilöityjen työtehtävien kautta. Työtoiminnassa oleva henkilö tarvitsee erityistukea ja myös laajaa perehdytystä työhönsä. Laaja-alainen asioiden läpikäynti ei tarkoita sitä, että työtoimintaan tulleelle henkilölle kasattaisiin mittavasti asioita opittavaksi. Se tarkoittaa sitä, että asioita käsitellään, jotta oman roolin ja tehtävien ja kokonaisuuden ymmärrys lisääntyy. Sillä helpotetaan työyhteisön tuntemusta. Perehdytyksessä keskeistä on tutustumien työn toimintaympäristöön, työtehtäviin, asiakaskuntaan ja sen erityispiirteisiin sekä henkilöstöön.

Tehtäväsältöihin perehdytetään rauhallisesti ja perustellen. Perehdytys voi edetä rauhallisesti ajan kanssa, koska henkilö ei ole tulossa työskentelemään itsenäisesti vaan tekemään rinnalle samaa työtä kuin työntekijä. (Palvelutalojohtaja)

Hyvän ja huolellisen perehdytyksen perusta on sama kuin kaikille uusille työntekijöille. Se on kuitenkin tarkemmin henkilökohtaistettu kuntouttavan työtoiminnan tavoitteiden mukaisesti. Yksilöllisen perehdytyksen lähtökohtien, tarpeiden ja tavoitteiden lisäksi on tärkeää selvittää, millainen rooli ja millaisia tehtäviä toimintaan osallistujalla tulisi olla työyhteisössä.

Työtoimintaan osallistuvalla henkilöllä tulee olla riittävästi hänelle sopivia työtehtäviä. On tärkeää, että työ tukee henkilön työtoiminnalle asetettuja tavoitteita ja henkilö saa kokemuksen omasta työkyvystään. Työtoimintaan osallistujan rooli tulee olla myös tasavertainen muuhun henkilöstöön nähden. (Palvelujohtaja)

Kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisesta

Kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan erilaisista toteutumisista palvelutalojohtaja kuvaili seuraavasti:

Osalla (kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilla) jakso on ollut muutaman kuukauden mittainen, yhdellä henkilöllä työtoiminta jatkui vuosia. Onnistumisen kokemuksia on tullut silloin, kun henkilö tekee samoja tehtäviä, mitä työyhteisössä palkattu henkilökkin tekee. Tällöin ohjaus on toteutunut hyvin ja toimintaan osallistuva saa kollegiaalista tukea. Huonommin ovat onnistuneet ne tilanteet, kun henkilö tulee tekemään työtehtäviä, joihin talossa ei ole palkattua omaa henkilöstöä. Tällöin hän ei pääse niin hyvin työyhteisöön osalliseksi ja jää helposti vähän sen ulkopuolelle. Ohjaus tehtäviin ei onnistu oikea-aikaisesti eikä sitä ole aina saatavilla. Tällainen tilanne voi tuottaa kokemuksen työn arvottomuudesta tai merkityksettömyydestä. Tilanne vaikuttaa helposti myös motivaatioon.

Kokemuksista voi päätellä, että mitä paremmin onnistutaan työtoiminnan sisällön, tehtävien ja kokonaisuuden suunnittelussa sekä työyhteisön olemassa olevaan toimintaan yhdistämisessä, sen paremmin onnistutaan yhteistyössä. Samalla luodaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistujille myös merkityksellisyyden kokemuksia. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestävien toimijatahojen keskinäinen tiedonvaihto ja toistensa tuntemus on entistäkin tärkeämpää suunniteltaessa työtoimintaan osallistuvien henkilöiden sijoittumista erilaisiin työyhteisöihin ja

tehtäviin. Ohjaus ja valmennus työkokeilun eri vaiheissa on suunniteltava huolellisesti. Kohdennettu koulutus ja perehdytys ovat myös keskeisiä onnistuneessa kuntouttavan työtoiminnan toteutuksessa.

Kuntouttavan työtoiminnan yhteiskunnallinen merkitys

Työvoimapula, hoito- ja hoivatyön kiinnostuksen väheneminen, koulutuksissa tapahtuneet muutokset ja muut työelämän murrospsyörteet vaikuttavat väistämättä kuntouttavan työtoiminnan tulevaisuuteen. Lisääntykö kuntouttavan työtoiminnan tarve, väheneekö se vai muuttaako muotoaan, jää nähtäväksi. Joka tapauksessa näyttää siltä, että työn merkitys ja merkityksellisyyden kokemus ihmisen omanarvontunnon vahvistajana on olennaisen tärkeää. Miten kohtaamme eri tavoin työelämään tarttuvat ja sinne tarttumista tahtovat, kuvastaa arvomaailmaamme.

Hoivapalvelujen näkökulmasta kuntouttavan työtoiminnan mahdollistaminen on tärkeää, koska sitä kautta voidaan luoda uusia työsuhteita ja osaltaan vastata hoiva-alan työvoimapulaan. Hoiva-alan työ koetaan usein merkitykselliseksi, ja kuntouttavan työtoiminnan kautta siihen on suhteellisen helppoa päästä osallistumaan.

On tärkeää synnyttää monipuolista yhteiskunnallista keskustelua kuntouttavasta työtoiminnasta yhtenä työelämään osallistumisen väylänä. Kuntouttava työtoiminta antaa onnistumisen mahdollisuuksia ja merkityksellisyyden kokemuksia. Suvi-Jonna Martikainen ja Oikarinen (2023) toteavat tutkimuksessaan: ”Tarvitaan tapoja osoittaa ja rakentaa sosiaalista arvostusta paitsi työyhteisöjen kesken myös yhteiskunnallisesti. Lisäksi tarvitaan tapoja muuttaa kulttuurisia normeja ja narratiiveja siten, että ne korostaisivat sosiaalista arvokkuutta hyvän työelämän keskeisenä rakennusaineena.”

Vetoa Hoivaan -hankkeessa on selvitetty, tutkittu ja kokeiltu uusia tapoja verkostoitua, tehdä yhteiskehittämistä ja rakentaa uusia työmuotoja hoiva-alalle kuntouttavaa työtoimintaa tutkaillen. On kiinnostava nähdä, voidaanko kuntouttavan työtoiminnan avulla luoda tulevaisuudessa entistä enemmän uusia työmuotoja ja tehtäviä ikääntyneiden hoidon ja hoivan tukipalveluihin.

LÄHTEET

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. 2019. Outcomes of meaningful work. A meta-analysis. *Journal of Management Studies* 56 (3), 500–528.
- Martikainen, S.-J., & Oikarinen, T. (2023). Työn merkityksellisyys kumpuaa sen sosiaalisesta arvosta – Uutta kotimaista tutkimustietoa hoiva- ja opetusosalta. *Tieteessä tapahtuu* 2/2023. <https://www.tieteessatapahtuu.fi/numerot/tyon-merkityksellisyys-kumpuaa-sen-sosiaalisesta-arvosta>.

Marina Steffansson

7. VETOA HOIVAAN -HANKKEEN KESKEISET TULOKSET HOIVA-ALAN TYÖLLISTÄMISPOLKUJEN JATKOKEHITTÄMISESSÄ

Tässä artikkelissa kootaan yhteisjulkaisun keskeisiä tuloksia ratkaisuksi hoiva-alan työvoimapulaan ja työllistämispolkujen kehittämisen. Kehittäminen vaatii yhteistyötä eri organisaatioiden, niin julkisten, yksityisten kuin kolmannen sektorinkin välillä, jotta löydetään uusia toimivia toimintamalleja ja uusia ratkaisuja työnjakoon henkilöstövajeen helpottamiseksi ja uusien koulutusmahdollisuuksien luomiseksi.

Väestön ikääntymisen ja alenevan väestönkehityksen lisäksi Etelä-Savossa on haasteena osaavan työvoiman riittävyys, kohtaanto-ongelmat sekä palvelujen ja työpaikkojen pysyvyys alueella. Työnantajat kohtaavat jatkuvasti haasteita yrittäessään löytää uusia työntekijöitä. Avoimien työpaikkojen ja työttömien suuri määrä voi viitata myös työnhakijoiden elämäntilanteeseen liittyviin henkilökohtaisiin esteisiin työllistymisessä. Tällä hetkellä sosiaali- ja terveysalalla vaikuttavat isot toimintaympäristön muutostekijät ja esimerkiksi iäkkäiden ihmisten palveluihin kohdistuvat valtakunnalliset muutokset.

Vetoa hoivaan -hankkeen ideana on ollut vastata uudella tavalla kahteen niin kutsuttuun yhteiskunnallisesti ilkeään ongelmaan – sosiaali- ja terveyspalveluiden krooniseen työvoimavajeeseen ja työllistymisen haasteisiin. Hankkeessa luotiin työttömille työnhakijoille väyliä kuntouttavasta työtoiminnasta hoiva-alan tehtäviin. Hankkeen pilotin pohjalta mallinnettiin hoiva-alalle suuntautunut kuntouttavan työtoiminnan valmennusmalli, joka edistää osaltaan henkilöstövajeen ratkaisua sosiaali- ja terveysalalle. Samalla luotiin uusia verkostoja hoiva-alan, koulutus- ja kolmannen sektorin sekä muiden sidosryhmien kesken.

Aiempiä tutkimuksia kuntouttavasta työtoiminnasta kokoavassa artikkelissa todetaan, että kuntouttavasta työtoiminnasta on saatu vähän työllisyyspoliittisten tavoitteiden mukaisia siirtymiä koulutukseen tai avoimille työmarkkinoille. Tässäkin hankkeessa haasteita on ollut juuri siirtymien toteutumisessa. Avoimille työmarkkinoille siirtyminen vaatii aikaa ja monipuolista tukea myös työpaikoil-

la. Hankkeen fokusryhmähaastattelujen pohjalta on tunnistettavissa kohderyhmän osallisuuden vahvistumista, arjen tasapainottumista sekä työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksien avautumista. Työllistymistä tukevassa työssä ihmisten toimijuutta voitaisiin vahvistaa kehittämällä toimintakäytänteitä tarvelähtöisemmiksi, ennustettavammiksi, läpinäkyvämmiksi ja ymmärrettävämmiksi.

Ryhmähaastattelujen tulokset eivät anna koko kuvaa kuntoutusprosessista, sillä henkilökohtaisia asioita ei helposti käsitellä ryhmässä. Myöskään kuntoututtavan työtoiminnan kritiikki ja kehittämisideat eivät juuri tulleet esille ryhmähaastatteluissa. Tulosta voi tulkita varovasti myös siten, että kuntouttava työtoiminta toimii vahvemmin sopeuttavana tekijänä kuin luomalla kriittistä reflektiota ja strategista toimijuutta suhteessa palveluihin ja yhteiskunnan todellisuuteen. Muutama haastateltavista aloitti jo opiskelut hankkeen aikana. Tästä voisi päätellä, että ammattialasuuntautunut työtoiminta saattaa tukea siirtymiä koulutukseen ja mahdollisesti työhön jopa paremmin kuin perinteinen työtoiminta. Mitään yleistystä tästä ei voi kuitenkaan tehdä.

Hoiva-alalle suuntautuva kuntouttava työtoiminta tukee valmentautujia kohti avoimia työmarkkinoita. Toiminnassa työ- ja toimintakyvyn rajoitteiden huomioiminen on kuitenkin entistä tärkeämpää. Oman osaamisen ja vahvuuksien sanoittaminen osoittautui haasteelliseksi, mutta harjoittelemalla sitä riittävästi osaaminen saatiin tehtyä näkyväksi. Tulevaisuusohjausta pidettiin hyvänä mietittäessä tulevaisuuden mahdollisuuksia. Kehittämistä tarvitaan vielä valmennukseen ohjautumisessa. Jatkossa on selvitettävä, mitkä tahot ohjaavat ja minkälaisella yhteistyöllä kuntoututtavan työtoiminnan valmennuksiin. Myös monipuolisia digitaalisia valmennus- ja oppimisympäristöjä on tärkeää kehittää.

Ammatilliseen koulutukseen on jo olemassa erilaisia ratkaisuja koulutuksen järjestämistavoissa, yksilöllisissä poluissa, työnantajan kehittämistarpeissa sekä työllistymisen tukemisen toimenpiteissä. Kehittämistä tulee kuitenkin jatkaa ja keskustelua on ylläpidettävä, jotta saataisiin työorganisaatioissa toteutuvien työtehtävien välille toivottua liikkuvuutta, riittävästi tekijöitä eri ammattialoille sekä kehittymismahdollisuuksia ja tukea palveluja tarjoaville. Koulutusjärjestelmästä on jaettava tietoa riittävästi eri foorumeilla, jotta se saavuttaa asiasta kiinnostuneet. Vetovoiman ylläpitäminen on tärkeää, jotta sosiaali- ja terveystieteiden opinnut kiinnostaisivat mahdollisimman monia. Opiskelijoiden sitoutuminen opintoihin vaatii laadukasta opetusta ja erilaisia koulutuksellisia vaihtoehtoja.

Hoiva-alan asumispalveluyksikön näkökulmasta yhteistyö kuntoututtavan työtoiminnan asiakkaiden kanssa onnistuu parhaiten silloin, kun työtoiminnan sisältö, tehtävät ja kokonaisuuden suunnittelu sekä työyhteisön toimintaan yhdis-

täminen toteutetaan hyvin. Näiden asioiden toteutuessa onnistuneesti kaikkien osapuolten näkökulmasta kuntouttavan työtoiminnan asiakas saa myös merkityksellisyyden kokemuksia. Merkityksellisyyden kokeminen vahvistaa itsetuntoa ja omanarvon tuntoa, joka lisää voimavaroja jatkaa ja pysyä mukana työelämässä. Mahdollinen pohdinnan arvoinen kysymys on, voidaanko kuntouttavan työtoiminnan erilaisten työkäytäntöjen kokeilujen kautta luoda uusia työmuotoja ja tehtäviä ikääntyneiden hoidon ja hoiva-alan tukipalveluihin.

Uudet hyvinvointialueet aloittivat toimintansa vuoden 2023 alussa ja hanke on toiminut nyt sekä vanhan että uuden sosiaali- ja terveydenhuollon toimintamallin aikana. Hankkeen aikana on tapahtunut suuri sosiaali- ja terveysala hallintomallin muutos ja tämän muutosvaiheen yhteyteen on kehitetty uusi toimiva kuntouttavan työtoiminnan ammattialasuuntautunut valmennusmalli. Haasteet sosiaali- ja terveysalan työvoimavajeesta ja työllistymisestä ovat kuitenkin pysyneet samoina, joten kehittämistyötä on tärkeää jatkaa. Pirstoutunutta palvelujärjestelmää ja työllisyyspalveluita uudistetaan parhaillaan, ja jatkossa TE-palvelut tulee siirtymään kuntiin, mikä tulee vielä vaikuttamaan jo mainittuihin haasteisiin.

Yhteistyö eri toimijoiden ja organisaatioiden välillä on keskeistä alan koulutuksen ja palvelujen toimintojen kehittämisessä. Ensiarvoisen tärkeää on, että kehittämistä tehdään yhdessä eri toimijoiden ja organisaatioiden kesken. Mukaan on hyvä ottaa ne, joihin kehitettävät toiminnot kohdistuvat. Hankkeesta saadut tulokset viittaavat siihen, että kuntouttavan työtoiminnan valmennusmalli on toimiva silloin, kun kuntoutuja on kiinnostunut suuntautumaan valitsemalleen alalle ja työtoiminnan voi aloittaa matalalla kynnyksellä, tuettuna ja vaiheittain itsenäisempään työtoteeseen siirtyen.

KIRJOITTAJAT

Susanna Hyväri, VTT, erityisasiantuntija, Vetoa hoivaan -hankkeen asiantuntija, Diak

Minna Lunkka, sosionomi (YAMK), toimialajohtaja. Vetoa hoivaan -hankkeen kuntoutuksen kehittäjä, Uutta elämää Group/Mikkelin Toimintakeskus ry

Päivi Niiranen-Linkama, KT, erityisasiantuntija, Vetoa hoivaan -hankkeen projektipäällikkö, Diak (projektipäällikkönä 31.8.2023 asti)

Riitta Paasivuori, THM, Amo (Ammatillinen opettaja), toimitusjohtaja, Mikkelin Kotikaari ry

Marina Steffansson, TtM (terveystaloustiede) TKI-asiantuntija.
Vetoa hoivaan -hankkeen projektipäällikkö, (projektipäällikkönä 1.9.2023 alkaen)

Heli Tirri, KM, väitöskirjatutkija. Koulutuspäällikkö, Esedu

DIAK TYÖELÄMÄ

DIAK TYÖELÄMÄ -sarja levittää Diakin tutkimus-, kehittämistoiminnassa syntynyttä tietoa. Sarjassa julkaistaan esim. hankeraportit.

Diak Työelämä 26: Piia Suihkonen (toim.) 2022. Vetovoimaa vammaisalalle – Uusia opintopolkuja, osaamisen kehittämistä ja vaikuttamista

Diak Työelämä 27: Jari Helminen. 2022. Sosiaaliohjauksen tekijät ja tehtävät

Diak Työelämä 28: Mertsu Ärling ja Riia Lamminmäki (toim.) 2022. Haluamme kuulla tarinasi – Havaintoja Tule nähdäksi -hankkeesta.

Diak Työelämä 29: Keijo Piirainen. 2022. Osaamisella kohti hyvinvointia – Rakenteellisen sosiaalityön opas

Diak Työelämä 30: Lena Segler-Heikkilä & Gun-Viol Vik (toim.) 2022. Kun puhe tuottaa vaikeuksia. Tulkkausalan ammattilaiset ja asiakaslähtöiset apuvälineet puhevammaisen henkilön tukena

Diak Työelämä 31: Harri Kostilainen & Ari Nieminen (toim.) 2023. Yhteiskunnallinen yritys

Diak Työelämä 32: Miia Heininen & Johanna Tepsa (toim.) 2023. Digi- ja kieli- taidoilla osallisuutta – Digillä opin portaille -hankkeen tuloksia

Diak Työelämä 33: Leea Naamanka, Mirjami Ritola ja Vilma Kallio (toim.) 2023. Hyvinvointia korkeakouluopiskelijoille – ratkaisuja opiskelijahyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden vahvistamiseksi

Diak Työelämä 34: Leevi Rasila & Henna Harju. 2023. Ohjaamojen viestinnän kehittäminen – Nuorten neuvonta- ja ohjauspisteiden viestintä ja tunnettuus

Diak Työelämä 35: Susanna Hyväri & Päivi Niiranen-Linkama (toim.) 2023. Polkuja hoiva-alan tehtäviin – Kuntouttavan työtoiminnan tuloksia Etelä-Savossa

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJEN KRITEERIT

DIAK OPETUS -sarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun pedagogista kehittämistä kuvaavia julkaisuja, oppimateriaaleja, oppaita ja työkirjoja.

DIAK PUBLICATIONS -sarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön sekä kansainvälisiin kumppanuuksiin liittyviä julkaisuja, joiden kieli on muu kuin suomi.

DIAK PUHEENVUORO -sarjassa julkaistaan ajankohtaisia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön pohjautuvia puheenvuoroja, katsauksia ja pamfletteja.

DIAK TUTKIMUS -sarjassa julkaistaan uutta ja innovatiivista tietoa tuottavia tieteellisiä tutkimuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueilta. Sarja on vertaisarvioitu.

DIAK TYÖELÄMÄ -sarja levittää Diakonia-ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa syntynyttä tietoa. Sarjassa julkaistaan esim. hankeraportit.

DIAK VUOSIKIRJA – DIAK YEARBOOK -sarjassa ilmestyy Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja.

Julkaisut ovat luettavissa avoimesti verkossa ammattikorkeakoulujen Theseus-julkaisuarkistossa.

Diak

ISBN 978-952-493-429-9 (painettu)

ISBN 978-952-493-431-2 (verkkojulkaisu)

ISSN 2343-2187 (painettu)

ISSN 2343-2195 (verkkojulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-431-2>

Kuntouttavan työtoiminnan kautta on syntynyt työllistämisyliä erilaisiin hoivatyön ja tukipalvelujen tehtäviin. Tämä julkaisu esittelee tuloksia Vetoa hoivaan -hankkeesta, jossa kehitettiin hoiva-alan tukitehtäviin suuntautuvaa kuntoutusta.

Artikkelikokoelmassa luodaan katsaus kuntouttavan työtoiminnan tutkimus- ja kehittämistyöhön, lainsäädäntöön ja menetelmiin. Julkaisussa kuvataan hankkeen aikana luotu kuntouttavan työtoiminnan ammattialasuuntautunut malli sekä esitellään erilaisia voimavaroja lisääviä ja tulevaisuushajaukseen perustuvia valmennuksen menetelmiä, niistä saatuja tuloksia sekä tuodaan esiin jatkokehittämisen kohteita.

Suomalainen koulutusjärjestelmä antaa paljon mahdollisuuksia järjestää koulutusta, luoda yksilöllisiä opiskelupolkuja ja vastata työelämän osaamistarpeisiin. Koulutusta tarkastelevassa artikkelissa selvitetään näitä mahdollisuuksia toisen asteen tutkintotavoitteisissa ja tutkinnon osan suorituksiin keskittyvissä koulutuksissa.

Hoiva-alan työyhteisö voi eri tavoin luoda edellytyksiä ja mahdollisuuksia kuntouttavaan työtoimintaan. Kuntouttavan työtoiminnan kautta on syntynyt työllistämisyliä hyvinkin erilaisiin tehtäviin. Julkaisussa kuvataan yhden hoiva-alan asumispalveluyksikön näkökulmasta, millä tavoin hoiva-alan työyhteisö voi eri tavoin luoda edellytyksiä ja mahdollisuuksia kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille tulla aidosti osaksi työyhteisöä.