

VARSINAIS-SUOMEN LIITTO
Alueiden kestävän kasvun ja elinvoiman tukeminen

RAISION KAUPUNKI

ETÄKUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN KEHITTÄMISHANKE

"Etäkuntouttavan pitää ehdottomasti jäädä toimimaan,
vaikka koronaa ei olisikaan!" Veli 14.10.2020

LOPPURAPORTTI vol.1 - 7.12.2020

Varpu Aaltonen



VARSINAIS-SUOMEN LIITTO
EGENTLIGA FINLANDS FÖRBUND
REGIONAL COUNCIL OF SOUTHWEST FINLAND

raisio

Yhteistyössä Valo-Valmennusyhdistys ry.
Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr
Suomen Punainen Risti SPR

SISÄLLYS

1. HANKKEEN TAUSTA, TAVOITTEET JA TOTEUTUS	3
2. ETÄKUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TOTEUTUSTAVAT, SEURANTA JA ARVIOINTI	6
2.1. Etäkuntouttavan työtoiminnan kuvaus	6
2.2. Toimintamallien luominen, toimivuus käytännössä ja arviointi	9
2.3. Etäkuntouttavan työtoiminnan toimintatavan lisäarvo	16
3. ETÄKUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TULOSTEN JA VAIKUTUSTEN ARVIOINTI JA POHDINTAA JATKOA AJATELLEN	19

LIITTEET

Liite 1: Haastattelukysymykset

Liite 2: Sähköinen kysely

Liite 3: Asiakkaiden taustatiedot

1. HANKKEEN TAUSTA, TAVOITTEET JA TOTEUTUS

Etäkuntouttavan työtoiminnan kehittämishanke

Etäkuntouttavan työtoiminnan kehittämishanke on Varsinais-Suomen liiton rahoittama hanke ajalle 20.4.2020 – 31.12.2020. Hankkeen isäntänä toimii Raision kaupunki kumppaneinaan Valo-valmennusyhdistys, SPR ja Ote-säätiö. Raisio sai Alueiden kestävä kasvun ja elinvoiman tukeminen määrärahaa, jota käytetään maakuntien liittojen päätösten mukaisesti hallituksen aluekehittämispäätöstä ja maakuntaohjelmien toimeenpanoa edistäviin kohteisiin.

Malli ja välineet

Kehityshankkeen tarkoituksena oli kehittää malli ja välineet, jolla kuntouttavaa työtoimintaa voidaan tehdä etänä.

Raision kaupungin Työllisyyspalvelukeskuksessa sekä sosiaali- ja terveystalouksissa on vuoden 2020 aikana valmisteltu vaihtoehtoisia tapoja järjestää kuntouttavaa työtoimintaa poikkeusoloissa STM:n ohjeistuksen mukaisesti. Kaupunki hankkii kuntouttavaa työtoimintaa ja sosiaalista kuntoutusta poikkeusoloissa edelleen nykyisiltä palveluntuottajiltaan, jotka ovat nopeasti kehittäneet toimivia etäratkaisuja. On tärkeää, että palvelua tarvitsevat asiakkaat saavat sitä myös poikkeusolojen aikana.

Kuntouttavan työtoiminnan etäpalvelujen valmistelussa on otettu huomioon asiakkaiden mahdollisuudet ja kiinnostus osallistua etäyhteyksillä järjestettävään toimintaan. Palvelu toteutuu erilaisia digitaalisia välineitä hyödyntäen.

Etäpalvelun luominen

Etäkuntouttavan työtoiminnan kehityshanke vastaa etäpalvelun luomisesta ja kehittäminen on käytännössä lähtenyt liikkeelle nollasta, koska kuntouttavaa työtoimintaa ei ole aikaisemmin järjestetty etäpalveluna. Käynnissä on ollut yhteiset

kehitystalkoot kaupungin, palveluntuottajien ja asiakkaiden kanssa.

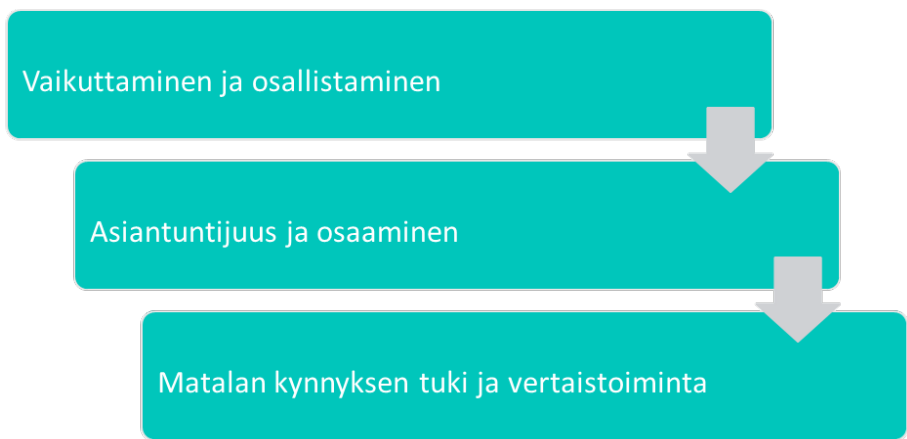
Raision kaupunki on aloittanut kuntouttavan työtoiminnan etänä ensimmäisten joukossa. Toiminta perustuu perinteisesti työpajatoimintaan. Siksi kuntouttavan järjestäminen poikkeusoloissa vaatii etävalmennusmalleja, joissa asiakkaan läsnäolo voidaan havaita. Hankkeessa on kehitetty kuntouttavaa työtoimintaa etänä ja luotu malli ja hankittu välineet, joilla sitä voidaan toteuttaa etäyhteyksin.

Palvelua tarvitsevat asiakkaat

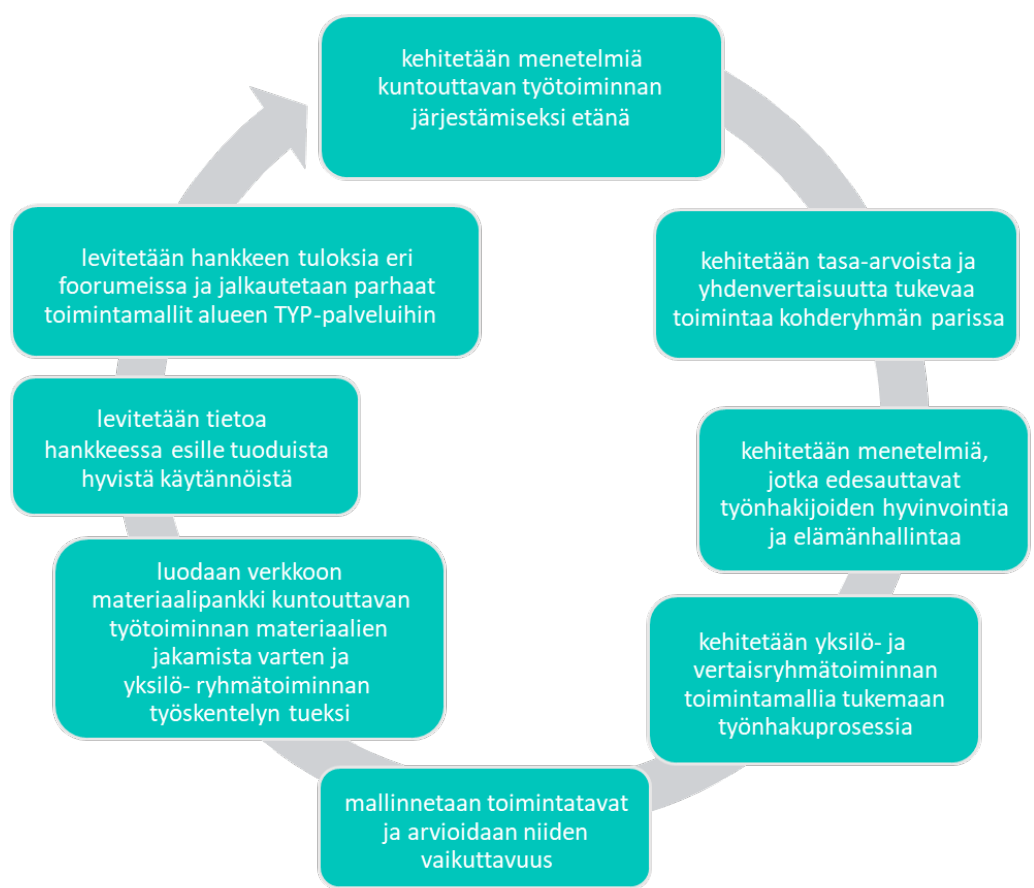
On tärkeää, että palvelua tarvitsevat asiakkaat saavat sitä myös poikkeusolojen aikana. Näin poikkeusoloissakin Raision kaupunki haluaa varmistaa, että asiakkaiden tuki ja turva eivät häviä juuri silloin, kun he sitä poikkeavien olojen vuoksi kenties juuri eniten tarvitsevat. Toiminnalla on pyritty luomaan malleja, jotka sopivat mahdollisimman monelle. Kuntouttavan työtoiminnan etäpalvelun järjestämisen lähtökohta on osallistujan yksilölliset tarpeet ja tavoitteet, joiden pohjalta hänen kanssaan yhdessä rakennetaan tavoitteita tukeva kokonaisuus. Etänä toteutettavan kuntouttavan työtoiminnan eettiset periaatteet poikkeustilanteessa pohjautuvat elämäntilanteessaan sekä työ- ja toimintakyvyn vahvistamisessa tukea tarvitsevien ohjaamiseen ja tukemiseen huomioiden poikkeustila ja sen tuomat muutokset arkeen ja toimintatapoihin.

Toimintamallin kehitys kuntouttavan työtoiminnan mahdollistamiseksi etänä jatkossa

Kehityshankkeen päättymisen jälkeen on tarkoitus juurruttaa kuntouttavan työtoiminnan etämalli kaupungin ja muiden palveluntuottajien käyttöön. Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan jatkossa toteuttaa etänä asiakastarpeen pohjalta joko osittain tai kokonaan. Sekä poikkeustilanteen että yleisen toimintamallin kehittymisen myötä on etänä toteutettavalle palvelulle tarvetta ja kysyntää. Kehitetty toimintamalli voi olla hyvin sovellettavissa myös muihin kuntiin ja muille työllisyyspalveluita tarjoaville toimijoille.



Kuva 1. Toimintamalli hankkeen taustalla



Kuva 2: Hankkeen tavoitteet ja toteutus sekä toimintamallin juurruttaminen

2. ETÄKUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TOTEUTUSTAVAT, SEURANTA JA ARVIOINTI

Seuraavaksi esitellään Etäkuntouttavan työtoiminnan kehityshankkeen aikana kokeillut mallit ja välineet. Samalla kuvataan hankkeen etenemistä ja asiakastyötä sekä mallien vaikuttavuutta.

2.1. Etäkuntouttavan työtoiminnan kuvaus

Kuntouttava työtoiminta on työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavalle henkilölle tarkoitettu lakisääteinen aktivointitoimi, jonka tavoitteena on vahvistaa osallistujien elämänhallintaa ja työllistymismahdollisuuksia. Kuntouttava työtoiminta on kuntien vastuulla oleva aktivointitoimi. Se on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu. Toimintaa organisoivat kuntien lisäksi kuntayhtymät, valtio, säätiöt, yhdistykset tai uskonnolliset yhteisöt.

Aktivointisuunnitelmalla tarkoitetaan pitkään työttömänä olleelle henkilölle työllistymisedellytysten ja elämänhallinnan parantamiseksi laadittavaa suunnitelmaa, jonka työ- ja elinkeinotoimisto ja kunta laativat yhdessä henkilön kanssa. Monialainen työllistymissuunnitelma on ollut mahdollista laatia vuodesta 2015 lähtien aktivointisuunnitelman sijaan kuntouttavan työtoiminnan piiriin kuuluneille henkilölle, jotka on ohjattu työllistymistä edistävään monialaiseen yhteispalveluun (TYP).

Hallitus on antanut esityksen eduskunnalle laiksi kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta (HE 13/2020 vp). Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1. päivänä tammikuuta 2021. Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi kuntouttavasta työtoiminnasta annettua lakia. Esityksen tarkoituksena on tarkentaa kuntouttavan

työtoiminnan järjestämistä ja tuottamista koskevaa sääntelyä. Lisäksi lakiin lisättäisiin kuntouttavan työtoiminnan sisällön määrittelyä koskeva säännös. Kuntouttavaan työtoimintaan tulisi aina sisältyä myös henkilön tarvitsema tuki ja ohjaus.

Lisäksi aktivointisuunnitelmaan ja monialaiseen työllistymissuunnitelmaan tulisi kirjata kuntouttavan työtoiminnan tavoite sekä henkilölle annettava tuki ja ohjaus kuntouttavan työtoiminnan aikana.

Kuntouttava työtoiminnan palvelukokonaisuuteen tulee kuulua henkilön elämänhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä edistäviä palveluita. Palveluihin voi kuulua yksilö- ja ryhmämuotoista toimintaa, jota voidaan toteuttaa erilaisissa toimintaympäristöissä. Palveluun tulee sisältyä aina henkilön tarvitsema tuki ja ohjaus, jota annetaan henkilökohtaisena tai ryhmässä toteutettavana palveluna. (13 a § Kuntouttavan työtoiminnan sisältö.) Kuntouttava työtoiminta on sovitettava yhteen henkilön tarvitsemien sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalvelujen, julkisten työvoimapalvelujen sekä muiden palvelujen ja tukitoimien kanssa.

Kuntouttava työtoiminta on sovitettava henkilön työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaan niin, että se on työmarkkinoille pääsyn kannalta mielekästä ja riittävän vaativaa. Kuntouttava työtoiminta ei saa vakavasti loukata henkilön uskonnollista tai muuta eettistä vakaumusta. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään 3–24 kuukauden mittaiseksi jaksoksi kerrallaan. Jakson aikana henkilön tulee osallistua kuntouttavaan työtoimintaan vähintään yhden ja enintään neljän päivän aikana kalenteriviikossa. Yhden päivän aikana kuntouttavan työtoiminnan tulee kestää vähintään neljä tuntia.

THL:n raportin mukaan vain 3 % kunnista arvioi asiakkaan yleisimmäksi vaihtoehdoksi avoimet työmarkkinat kuntouttavan työtoimintajakson jälkeen. Myös muut tutkimustulokset ovat samansuuntaisia. Heikoista työllistymisvaikutuksistaan huolimatta kuntouttava työtoiminta tukee parhaimmillaan asiakkaiden toimintakykyä. Myös Kaskelan ym. tutkimuksessa kuntoutujat kokevat, että aktivoitumiseen ja vertaistukeen liittyvät asiat edistävät kuntoutumista. Kuntoutumisessa tärkeää on, että saa päivärytmin kuntoon, elämään muuta sisältöä sekä hoidettua sosiaalisia asioita.

Etäkuntouttavassa työtoiminnassa tuetaan osallistujien elämänhallintaa sekä toimintakykyä, luodaan päiviin struktuuria ja mahdollistetaan tavoitteellista työskentelyä. Kaikissa etäkuntouttavissa palvelumuodoissa hyödynnetään vuorovaikutteisuutta ja vertaistukea osallistujien kesken. Asiakkaiden osallistaminen toiminnan suunnitteluun otetaan työmuodoksi alusta lähtien.

Jokaisen osallistujan työtoimintapäivän toiminta suunnitellaan asiakkaan yksilöllisten tavoitteiden mukaan ja dokumentoidaan asiakaskohtaisesti. Asiakas dokumentoi osallistumisestaan ja ajatuksiaan työtoimintapäivän tehtävistä kirjallisesti, videoiden ja kuvaten sekä yhteisiin Teams-palavereihin osallistumisella. Teams-palaverissa käydään vertaisryhmässä läpi työtoimintapäivän tehtävät ja mielen päällä olevat asiat. Asiakkaalla on mahdollisuus jakaa työtoimintapäivän tehtävien pohjalta ajatuksiaan ja tuotoksiaan yhdessä sovitulla tavalla ohjaajan ja/tai vertaisryhmän kanssa. Joissain kohdin tehdään tarpeen mukaan poikkeuksia asiakkaan tarpeiden mukaan: keskustelua voidaan myös käydä kahden kesken yksilöohjauksena.

Raision kaupungin työllistymispalveluista etäkuntouttavaan työtoimintaan asiakkaita ohjautui Covid19 tuoman poikkeustilanteen aikana vuonna 2020-23. Asiakkaiden keski-ikä oli 49,13 vuotta. Asiakkaista kolme oli alle 35 vuotiaita ja kolme yli 60 vuotiaita. Etäkuntouttavan työtoiminnan kehityshanke lähti käyntiin 23 asiakkaan ja yhden työntekijän voimin. Yksi asiakkaista keskeytti toiminnan heti sopimuskauden alkuun kesäkuussa ja siirtyi omaehtoisesti työvoiman ulkopuolelle. Yksi asiakkaista aloitti toiminnan poikkeustilanteessa, mutta oli ollut sairaslomilla ja siirtyi pian kesäkuussa pitkälle sairaslomalle. Ennen siirtymistään sairaslomalle, hänen kanssaan tehtiin paljon töitä ja tuettiin jaksamista eri keinoin, mm. erityiset räätälöidyt tehtävät sekä yksilöohjaus.

2.2. Toimintamallien luominen ja toimivuus käytännössä ja arviointi

Kehityshankkeessa lähdettiin kokeilemaan eri tapoja ja malleja tehdä etäkuntouttavaa työtoimintaa etänä 21 asiakkaan kanssa kesäkuusta 2020 alkaen. 22 asiakasta jaettiin ryhmiin pääsääntöisesti työtoimintapäivien mukaan, mutta asiakastarpeiden kartoittamisen ja asiakaskohtaamisten perusteella ryhmät muodostettiin niin, että ne parhaiten palvelisivat asiakkaita. Jotta lähtökohta asiakkaan tapaamiselle ryhmässä ja verkkovälitteisesti olisi mahdollisimman turvallista ja luottamusta herättävää järjestettiin niin, että asiakas tuli kesäkuussa 2020 Mahittulan toimintakeskukseen hakemaan tarvikepakettia seuraavan työtoimintapäivän tehtävää varten. Näin saatiin matalampi kynnys tavata jatkossa interaktiivisesti verkossa (*, sillä asiakas ja hankekoordinaattori pääsivät samalla tutustumaan toisiinsa kasvokkain ja hankekoordinoija sai mahdollisuuden vastata asiakasta askarruttaviin kysymyksiin. Verkkovälitteisen ja kasvokkaisen sosiaalisen vuorovaikutuksen eroavaisuuksista tehdyn tutkimuksen (Pyykkö 2013, 2020) aineistosta kävi ilmi, että yksi erittäin tehokas tapa rakentaa kestäviä verkkovälitteisiä yhteisöjä on pohjustaa ne kasvokkaisen vuorovaikutuksen varaan.

*) Interaktiivinen media tarkoittaa vuorovaikutteista mediaa. Interaktiivinen media tieteenalana on erityisesti kiinnostunut median, yhteisöjen sekä ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutus tapahtuu digitaalisten tietokonepohjaisten sovellusten välityksellä. (Serola 2010.)

Ennen etäkuntouttavan työtoiminnan aloittamista asiakkaan kanssa käydään läpi digitaaliseen osallistumiseen liittyvät periaatteet sekä tietosuoja- ja tiedonsiirtoasiat. Sopimuksessa kuntouttavasta työtoiminnasta käsitellään vaitiolovelvollisuuteen liittyvät asiat. Asiakas ohjeistetaan, miten tehtävät palautetaan ja miten niitä säilytetään ja käytetään.

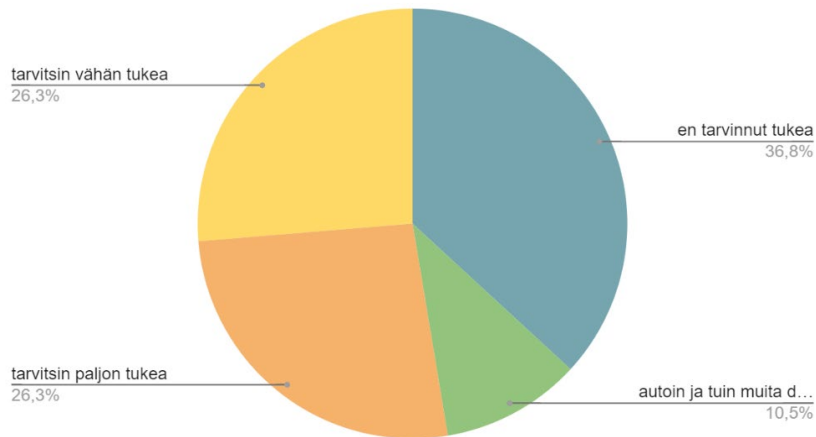
Toimintamallien luomisen ja välineiden valinnan edellytyksenä oli asiakkaiden digitaitojen kartoittaminen, asiakkaiden tutustuttaminen digiympäristöön ja digituen antaminen asiakkaille heidän tarpeidensa mukaan sekä käytön ohjaaminen. Mallien

kokeilu lähti siitä, että asiakkaiden digitukeen järjestettiin aikaa, jotta toimiminen verkkovälitteisesti mahdollistuisi.

Etäkuntouttavan hankkeen asiakkaat olivat hyvin eritasoisia digivalmiuksiltaan. Lähtötasolla (Kaavio 1.) kesäkuussa 2020 asiakkaista yli puolet tarvitsivat vähän tai paljon apua ja tukea digiasioissa (52,6%). Vastaavasti asiakkaista runsas kolmannes koki, ettei tarvinnut tukea digiosaamisessaan. Kaksi asiakkaista on toiminut ennen etäkuntouttavan työtoiminnan aloitusta digitukena Olkkarissa ja Hulvelassa (Raision kaupungin yksiköitä). Kolmella asiakkaalla ei ollut kokemusta digilaitteista lainkaan. Heille tehtiin sopimus lainalaitteesta ja he saivat käyttöönsä älypuhelimien etäkuntouttavan työtoiminnan sopimuskauden loppuun. Heistä kaksi koki sopimusjaksonsa aikana digitaitojensa kehittyneen huomasti ja toinen heistä koki päässeensä takaisin yhteiskunnan välttämättömien toimintojen pariin. Kolmannelle tilasimme PUK-koodia viikoittain puhelimen mennessä jatkuvasti jumiin.

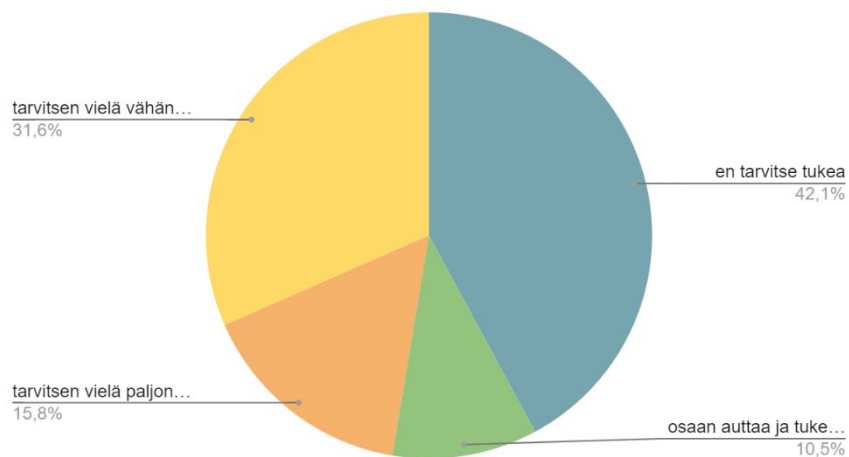
Asiakkaiden digitaidoissa ja osaamisessa tapahtui muutosta kehityshankkeen aikana (Kaavio 2). Hankkeen alusta arviointivaiheeseen asiakkaiden digitaidot ja digiosaaminen paranivat paljon tukea tarvitsevilla sekä vähän tukea tarvitsevilla. Hankkeen alkutilanteessa asiakkaista 36,8% kokivat etteivät tarvitseet tukea ja määrä kasvoi tiedonkeruuvaiheeseen tultaessa 42,1%:in.

Minulla oli hyvät digivalmiudet ja osaaminen



Kaavio 1. Digivalmiudet ja osaaminen hankkeen aloitusvaiheessa (laitteet, ohjelmat, alustat ja verkkovälitteisen toiminnan käytön omaksuminen). Kesäkuu 2020.

Minulla on hyvät digivalmiudet ja osaaminen



Kaavio 2. Digivalmiudet ja osaaminen hankkeen vaikuttavuuden mittauksessa (laitteet, ohjelmat, alustat ja verkkovälitteisen toiminnan käyttö). Loka- marraskuu 2020.

Toimintamallien kehittäminen

Asiakkaiden toimintakyvyn ja valmiuksien kartoitus aloitettiin tutustumalla aktivointisuunnitelmiin SosEfficassa ja asiakaskirjauksiin Sofia-järjestelmässä. Työyhteisön sisällä muiden työntekijöiden kanssa käytyt asiakaskeskustelut hahmottivat asiakkaiden osaamistasoa yleisellä tasolla ja erityistä tukea kuntoutuksessaan tarvitsevien asiakkaiden tarpeita. Koko ajan samalla työtä tehtiin asiakkaiden kanssa intensiivisesti samalla heihin tutustuen. Näin saatiin taustoitettua sopimusjaksot ja mistä kukin asiakkaista oli etäkuntouttavaan työtoimintaan siirtyneet ja mikä oli heidän kohdalla keskustellut tavoitteet.

Hankkeen sisällä kokeilussa on ollut neljä mallia (kuva 3), joissa asiakkaiden työtoimintapäivät vaihtelivat yhdestä (1) päivästä neljään (4) päivään:

- pitkäaikainen (yli 3kk kestävä) malli – tässä mallissa osalla asiakkaista etäkuntouttavan työtoiminnan sopimuskausien kesto on kehityshankkeen loppuessa 31.12.2020 ollut noin 9kk ja osalle asiakkaista on tehty jo jatkosopimus maaliskuulle 2021
- lyhytaikainen (3kk kestävä) malli – esimerkiksi voi tulla kyseeseen Covid19 aiheuttamassa poikkeustilassa, tai muussa samankaltaisessa ketterästi uudelleen organisointia ja palvelujen järjestämistä vaativassa tilanteessa
- intervallijakso (2 vkoa Mahittulan toimintakeskuksen ollessa suljettuna) eli intervallimalli
- hybridimalli, jossa asiakas on samanaikaisesti pajalla lähitoiminnassa ja samalla etäkuntouttavassa työtoiminnassa



Kuva 3. Etäkuntouttavan työtoiminnan järjestämisen malleja

Työtoimintapäivän sisältö ja tehtävät liittyvät hyvinvointiin ja toimintakykyyn sekä tulevaisuuden suunnitteluun sekä teemoihin, joita työtoimintapäivissä tai ajankohtaisesti nousee esille. Etäkuntouttavan työtoiminnan tavoitteet asetetaan siten, että ne tukevat asiakkaan tavoitteita, elämänhallintaa ja vuorovaikutusta sekä auttavat haasteellisessa elämäntilanteessa olevien asiakkaiden jaksamista. Asiakkaita osallistettiin hankkeen aikana työtoimintapäivien suunnitteluun ja yhden asiakkaan kanssa tehtiin sopimus materiaalin tuottamisesta hankkeelle. Asiakkaan tuottamaa materiaalia on käytetty soveltuvin osin koko hankkeen aikana.

Asiakkaisiin ollaan yhteydessä ennen työtoimintapäivää, työtoimintapäivän aikana ja tarvittaessa muina aikoina. Työtoimintapäivään kuuluu Teams-vertaisryhmäpalaveri.

Välineiden käyttö ja valinta

Hankkeen alkaessa etäkuntouttavaa työtoimintaa oli aloitettu sähköisesti niiden asiakkaiden kanssa, joilla oli siihen sopivat välineet ja valmiudet. Käytössä oli sähköposti, WhatsApp sekä osalle asiakkaista paperiset tehtävät, jotka vietiin asiakkaan kotiin ennen työtoimintapäivän alkua. Yhteydenpito tapahtui pääsääntöisesti puhelimitse tai viestein.

Kesäkuussa 2020 asiakkaiden kanssa siirryttiin Raision kaupungin IT-hallinnon alla olevan Teams-alustan käyttöön. Yksilölliset yhteydenotot jatkuivat edelleen ja niiden määrä vaihteli asiakaskohtaisesti. Paperisista tehtäväpaketeista luovuttiin ja yhdessä niiden asiakkaiden kanssa, joilla oli haasteita etäyhteyksissä, -välineissä ja osaamisessa käytiin läpi perusasioita tiiviisti ja asiakasta tukien. Teamsiin siirtymisen jälkeen aloitettiin ryhmäytymisellä, ja viikoittaisista kokouksista tuli entistä henkilökohtaisempia reaaliaikaisen yhteistyön avulla. Merkityksellisemmäksi seikaksi Teams-kokouksissa muotoutui osallistaminen ja osallisuus, luottamus ja turvallinen ilmapiiri, jossa asiakkaalla on hyvä jakaa asioitaan ja keskustella vertaisena työtoimintapäivän tehtävistä.

Jatkossa etäkuntouttavassa työtoiminnassa käytetään työskentely-ympäristönä pääosin MS Teamsia tai Google Meetsia ja materiaali- ja tehtäväpankkina Googlen Workspacea. Sähköpostitse toimitetaan ohjeet ja linkit edeltävällä viikolla tulevan viikon työtoimintapäiviä varten. Kokouslinkki ajastetaan lähettämään muistutus asiakkaalle saapua kokoukseen hyvissä ajoin. Yhteyttä pidetään tarpeen mukaan puhelimitse. Nopeaan tiedottamiseen käytetään WhatsAppia.

Kehityshankkeen materiaalia varten luodaan materiaalipankki verkkoon. Etäkuntouttavan työtoimintamallin juurruttamiseksi päätettiin hankkeen aikana nykyisten sovellusten jatkokäytöstä (WA, MS Teams ja sähköpostiohjelmat) sekä päätettiin uuden alustan/oppimisympäristön hankkimisesta (Google Workspace) sekä materiaalin hyödyntämisen kannalta tarvittavien uusien sovellusten ja toimisto-ohjelmien käyttöönotosta. Google Workspace soveltuu myös oppimisalustaksi (VLE) palvelulle ja samalla sen komponentit toimivat kuntouttavan työtoiminnan etänä toteutettavaan palveluun toimisto-ohjelmistopakettina. Pilvipalvelut mahdollistavat yhtäaikaisen käytön ja saavutettavuuden.

Vertaisryhmätoiminta

Työtoimintapäivänä asiakas osallistuu verkkovälitteisesti palaveriin, jossa keskustellaan dialogisella otteella työtoimintapäivän teemasta ja mielen päällä olevista asioista.

Tehtävät ohjeineen lähetetään sähköpostitse tai ladataan verkkoalustalle, johon asiakkailta on pääsy. Asiakkailta on ollut mahdollisuus tutustua hyvissä ajoin työtoimintapäivän tehtäviin ja ottaa tarpeen mukaan yhteyttä sisällöistä tai muusta mieltä askarruttavasta. Palaverissa tehtävät puretaan yhdessä ja pohditaan teemaa yhdessä keskustellen. Tehtävät palautetaan asiakaskohtaisesti joko etukäteen dokumentoituna (kirjallinen, kuvallinen, videotuotos, muu tapa) tai palaverin jälkeen raportoiden. Osalle asiakkaista tehtävät muotoillaan selkokielellä ja osalle räätälöidään alas- tai ylöspäin eriyttäen yksilöllisiä tehtäviä tai lisätehtäviä. Työtoimintapäivän päättyessä asiakkaiden läsnäolot dokumentoidaan.

Tehtävät sisältävät runsaasti toiminnallisia sisältöjä, jotka tukevat osallistujan toimintakyvyn ylläpitämistä ja parantamista.

Yksilöllinen ohjaus

Yksilöllinen, henkilökohtainen ohjaus asiakkaan kanssa tapahtuu kunkin asiakkaiden tarpeiden pohjalta sovituin menetelmin. Näitä voivat olla mm. (video)puhelut, viestit, sähköposti, Teams –kokoukset tai keskustelut tai sovittu kasvokkainen tapaaminen Mahittulan toimintakeskuksessa.

2.3. Etäkuntouttavan työtoiminnan toimintatavan lisäarvo

Sosiaali- ja terveysministeriö kehotti keväällä 2020 kuntia kehittämään koronaepidemian ajaksi vaihtoehtoisia kuntouttavan työtoiminnan toteutustapoja yhteistyössä järjestöjen ja muiden toimijoiden kanssa.

Ministeriön 8. huhtikuuta 2020 antaman ohjeen tarkoitus oli vähentää kuntien epätietoisuutta siitä, millaista kuntouttava työtoiminta voi epidemian aikana olla. Moni kunta sulki kuntouttavan työtoiminnan toimintapaikkoja, kun hallitus kielsi yli kymmenen hengen kokoontumiset 16.3.2020. Raisiossa kuntouttavaa työtoimintaa lähdettiin askel askelelta toteuttamaan etänä, jotta sillä turvattaisiin asiakkaiden oikeus saada tarvitsemansa palvelut yksilöllisiä tarpeita vastaavasti.

Tähän Raision kaupunki yhdessä Valovalmennusyhdistyksen, SPR:n ja OTE-säätiön kanssa hakivat rahoitusta Alueiden kestävän kasvun ja elinvoiman tukemisen rahoituksen avulla, rahoittajana Varsinais-Suomen liitto.

Vaihtoehtoisia tapoja toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa tarvitaan sitä haluaville asiakkaille

Ryhmässä toteutettavat toimintamuodot eivät tartuntariskin takia ole nyt vieläkään mahdollisia, jos niissä kokoonnutaan fyysisesti samaan tilaan. Kunnan pitää etsiä vaihtoehtoisia tapoja jatkaa kuntouttavaa työtoimintaa myös poikkeusoloissa erityisesti silloin, kun asiakas haluaa sitä jatkaa.

Kuntouttava työtoiminta voi koronavirustilanteessa olla esimerkiksi verkkovalmennusta, etätehtäviä, yksilöohjeistusta sekä myös toimintaa työpaikoilla, joissa tartuntariskiä ei ole. Uusien toimintamuotojen käyttöönotossa pitää toimia aina yhteisymmärryksessä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan asiakkaan kanssa.

Sosiaali- ja terveysministeriö muistuttaa, että kuntouttava työtoiminta on paitsi

työllistymistä edistävä palvelu, myös sosiaalihuollon palvelu. Kaikissa tilanteissa kunnan on huolehdittava siitä, ettei kenenkään oikeus välttämättömään huolenpitoon ja toimeentuloon vaarannu.

Sosiaalihuollon rooli tämän asian arvioinnissa on erityisen tärkeä, koska osa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista voi olla erityistä tukea tarvitsevia tai muuten syrjäytymisvaarassa olevia ihmisiä.

Varsinais-Suomen liittoa hankkeen rahoittajana on viestitty eri kanavissa:

- ELY-keskuksen Valtakunnalliset työpajapäivät
- TYP –aluetyöryhmän tapaamiset
- Etävalmennusverkosto
- Opinnollistamishankkeet ja kuntien työpajat
- Ulkopuoliset palveluntuottajat: yhteistyö mm. Valo-Valmennusyhdistys, ympäristökuntien työpajat
- Oppilaitokset: TAI, RaSeKo
- Varsinais-Suomen Yrittäjät
- Turun Yliopisto, Oulun Yliopisto (Ura)
- Järjestöt, mm. Varsinais-Suomen Martat, Into ry.

Etäkuntouttavan työtoiminnan kehityshankkeen kokonaisvaikutuksista kerättiin tietoa asiakashaastatteluihin, hyödyntäen hankkeessa mukana olevien asiakkaiden näkemyksiä ja ajatuksia etäkuntouttavasta palvelusta. Lisäksi asiakkaille laadittiin sähköinen kyselylomake. Näillä toimintatavoilla haluttiin tuoda esille kehityshankkeen tuomaa lisäarvoa asiakasnäkökulmasta.

Arviointia on toteutettu koko hankkeen keston ajan ja malleja ja välineitä on kokeiltu ja kehitetty pitkin hanketta. Asiakaspalautetta on hyödynnetty koko hankkeen keston ajan. Hankkeella on ollut ohjausryhmä, joka on ohjannut työtä sekä välittänyt työn tueksi arvokkaita asiantuntijanäkemyksiä. Ohjausryhmään on kuulunut Varsinais-Suomen Liiton, Rasion Työllisyyspalveluiden ja Rasion kaupungin sosiaalitoimen sekä Valoalennusyhdistyksen, OTE-säätiön ja SPR:n Konttitoiminnan edustajia.

Toimintamallin toimivuudelle tärkeä elementti on ollut myös se, että hankkeen työntekijällä ja Raision Työllisyyspalveluilla on ollut hyvä paikallisten toimijoiden tuntemus Varsinais-Suomessa sekä valmiita verkostoja alueella. Näillä on tärkeä merkitys siinä, että palvelu saadaan vietyä sujuvasti ja uskottavasti toimijakentän tietoisuuteen sekä toimijakentän hyödynnettäväksi.

Lisäarvoa etäkuntouttava työtoiminta tuottaa myös mahdollistamalla laaja-alaisemmin voimavarojen hyödyntämisen osaamisresursseja ja erilaisia toimintatapoja. Toimintamallin kautta erilaisten toimijoiden vahvuuksia saadaan laajemmin käyttöön.

Yksittäinen lisäarvotekijä kohtaamisessa on se, että työntekijällä ei ole ns. viranomaisleimaa (asiakkaiden suuntaan), mikä tarjoaa palvelulle mahdollisuuksia toimia ja kohdata asiakas.

Palvelussa olevien asiakkaiden näkökulmasta toimintamallin lisäarvo näkyy siinä, että he saavat omin tarpeisiinsa osuvampaa ja räätälöityä palvelua suhteessa siihen, mitä pajatoiminta kykenee tarjoamaan. Toimintamallin lisäarvo syntyy niiden palveluun ohjattujen henkilöiden kohdalla, joilla kuntoutuksen ja työnhaun onnistumista voidaan lisäsparrauksella tukea. Tässä tärkeää on erityisesti, että työnhakuosaamista saadaan parannettua, lisättyä motivaatiota, kehitettyä työnhaun välineitä (erityisesti CV), parannettua asiakkaan ymmärrystä hänelle mahdollisista työtehtävistä, suunnattua asiakkaan työnhakua alueen työmarkkinoiden kannalta suuremman työvoiman kysynnän aloille sekä kehittämällä asiakkaan osaamista suhteessa työvoiman kysynnän tarpeisiin.

3. ETÄKUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TULOSTEN JA VAIKUTUSTEN ARVIOINTI JA POHDINTAA JATKOA AJATELLEN

Poikkeustilanteessa keväällä 2020 heräsi huoli asiakkaiden jaksamisesta ja arjen hallinnan ylläpitämisestä. Monelle asiakkaalle arjen rutiinien ja rytmien rikkoontuminen tuottaa haasteita psyykkiselle hyvinvoinnille. Palvelujen jatkamisella tässä haasteellisessa tilanteessa tuettiin heti alkuun vaikeassa tilanteessa olevien asiakkaiden jaksamista ja arjenhallintaa sekä pyrittiin saamaan heille tukea, sosiaalisia kontakteja ja mielekästä tekemistä.

Alusta alkaen huomattiin, että asiakkaisiin pysyy näin myös yhteys, jolloin mahdollisiin ongelmiin ja kriisitilanteisiin voidaan puuttua mahdollisimman pian ja hankkeen edetessä ryhmämuotoinen toiminta tuki sosiaalisen osallisuuden kokemusta. Vertaispalaverit Teamsissa koettiin etäkuntouttavassa työtoiminnassa tärkeiksi ja tehtävistä ja mielen päällä olevista asioista keskustelu lisäsi asiakkaiden mukaan kuulluksi ja kohdatuksi tulemistä sekä osallisuutta. Veli sanoo haastattelussa osallisuuden toteutumisesta Teams-ryhmässä näin: "Omasta mielestäni tämä on ollut tiivistä. Aikanaan on hitsattu porukka yhteen hyvin, hyvä hitsaus pitää. Vahvat liitokset. Jokainen meistä on kertonut omalla tavallaan, miten on kysymykset ymmärtänyt ja on saanut ymmärtää ne omalla tavallaan." Teams-ryhmässä Susanna kertoo tulleen arvostetuksi ja hän tunsii olonsa tasavertaiseksi ja turvalliseksi ja luottavaiseksi. "Kaikki ihmiset oli erilaisia, mutta se on hyvä. Tykkäsin paljon. Jopa verkossa tämmöinen toimii, ja olen kokenut yhteyttä." Santun mukaan osallisuus totetutui hyvin: "Siel sai vapaasti omii murheita purkaa. Eikä oo jälkeen koira haukkunu perään."

Jatkossa palvelua voidaan tuottaa ja kohdentaa niille asiakkaille, joiden kuntouttavan työtoiminnan sisältöihin ja tavoitteisiin se luontevasti istuu. Ennen palvelun käynnistymistä varmistetaan, että asiakkailla on tarvittavat välineet ja taidot etäpalvelussa mukana pysymiseen. Etäpalvelu ei sovi kaikkien asiakkaiden tilanteisiin, eikä kaikille asiakkaille ole sitä eri syistä mahdollista järjestää.

Santtu sai käyttöönsä lainapuhelimen hankkeen ajaksi. Se oli ensimmäinen älypuhelin hänen elämässään. Haastattelussa hän kertoo: "Ainakin oppii käyttämään kaikkii näitä digitaalisii yhteyksii. Tämmönenkin ukko ketä ei oo koskaan tommosten kanssa pelannu. Pystymetsäst tullu."

Digitukeen kului kesällä paljon työaika. Digitukeen valjastettiin hankkeen edetessä pian hätäavuksi kaupungin päivätoiminnasta vastaavan yksikön Olkkarin kuntouttavassa työtoiminnassa mukana oleva asiakas, joka toimi digitukena Olkkarissa kävijöille ja sinne ohjattiin erityisen tuen tarpeessa olevia etäkuntouttavan työtoiminnan kehityshankkeessa olevia asiakkaita. Näitä ohjauksia tapahtui pääsääntöisesti kahdelle asiakkaalle, jotka tarvitsivat eniten tukea ja saivat laitteensa jumiin päivittäin. Haastattelussa Akseli kertoo digitaitojen kehityksestään näin: "Vähän kehitty varmaan. Kännykkä (lainalaite) kyl koko ajan PUK-koodissa." Etäkuntouttavan työtoiminnan sopimusjakson jälkeen Akseli on vaihtanut puhelimensa älypuhelimeen: "Laskuja maksan ja näin. Ja sitten Facebookissa voin käydä." Asiakkaat kävivät tarpeen tullen Mahittulassa saamassa digitukea: "Ja sä osait mulle sen Teamsin auttaa tähän uuteen puhelimeen" Veli sanoo haastattelussa.

Etäkuntouttavaan työtoimintaan ohjautuvalta asiakkaalta olisi edellytettävä mobiililaitetta tai tietokonetta, internetyhteyttä sekä välineen peruskäytön hallintaa. Muutoin tarvetta on lisäresurssoinnille. Johannes toimi Olkkarissa kuntouttavassa työtoiminnassa digitukena Olkkarin asiakkaille ja pyysi saada siirtyä etäkuntouttavaan 1.9.2020 Covid19-tilanteen uudelleen kiristyessä. Haastattelussa kysymykseen "Mitä etäkuntouttava työtoiminta on tuonut elämääsi?" hän vastasi näin: " Tämä videojuttu erityisesti. Oon ollut todella arka käyttämään mitään videoyhteyttä. WhatsAppissa käytän puheluita, en videopuheluita. Nyt oon sitten oppinut käyttämään videopuheluita. Joku yksityisyysjuttu se on, oon tällanen vanhankansan ihminen kumminkin. Tää on ollut ihan hyvä kokemus nyt." Risto pohti haastattelussa etäkuntouttavan työtoiminnan kehittämistä: "Mulle tuotti kauheesti vaikeuksia koko tää sähköpostin käyttö, kun en ollut ikinä ennen käyttänyt. Kaikki ei oo tekniikan ihmelapsii. Puhelimen kans on kyl ongelmii." Varpu: "Miten ajattelisit, että me täällä päässä pystyittäis kehittämään sitä, että te saisitte apua siihen IT-puoleen?" Risto: "Opastusta enemmän. Et olis viel

henkilökohtasempaa niille, ketä ei osaa sitä käyttää.” Varpu: ”Muistatko kun tulit tänne Mahittulaan? Koitko sen hyödylliseksi, kun katottiin nää jututu silloin ihan kahdestaan?” Risto: ”Juu koin kyllä. Enhän osannu mitään silloin käyttää.”

Asiakkaiden kanssa kuljetaan rinnalla. Työtoimintapäivän palaveriin osallistuminen sovittuna aikana on ollut osalle asiakkaista haasteellista joko heikkojen digitaitojen osalta tai asiakkaan elämänhallinnan vuoksi. Tämä parani hankkeen edetessä, mutta osalle asiakkaista se on silti vaihtelevaa ja vaatii erillisiä yhteydenottoja työntekijän suunnalta. Ilona kertoo haastattelussa kehitysideoista kysyttäessä näin: Aikataulut esim. Sit se, että Teams-palaveriinkin osallistuminen. Siinä piti ite muistaa ne kellonajat milloin ne oli. Ettei tuu se tilanne, et me muut odotellaan joitain.” Varpu: ”Eli et muut olis täsmällisiä tulemaan paikalle, ettei tarvi odotella siellä (Teamsissa)?” Ilona: ”Niin ei töistäkään laisteta silleen, et tullaan kun jaksetaan.”

Etäkuntouttavan työtoiminnan hankkeessa mukana olevat asiakkaat kokivat merkityksellisimmiksi asioiksi haastattelujen perusteella päivän rytmittymisen ja arjen rutiinien muotoutumisen työtoimintapäivänä. Vertaisryhmän tapaamiset koettiin olevan parasta etäkuntouttavassa työtoiminnassa.

Haastatteluissa etäkuntouttavaan työtoimintaan osallistuneilta asiakkailta kysyttiin, mitä hyvää ja mitä kehitettävää on etäkuntouttavassa työtoiminnassa sekä millaista osallisuutta työtoiminta mahdollistaa ja miten osallisuus on toteutunut Teams-ryhmässä (liite 1). Haastattelukysymysten muotoilussa kiinnitettiin huomiota avoimeen kysymysrakenteeseen. Osallisuuden käsitettä avattiin asiakkaalle haastattelussa, jotta päästiin mahdollisimman lähelle jaettava ymmärrystä kysymyksen sisällöstä.

Haastattelut pyrkivät tavoittamaan etäkuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien kokemukset. Kasvokkain tapahtuneen haastattelun lisäksi asiakkaille laadittiin sähköinen kysely (liite 2). Sähköisessä kyselyssä kysyttiin IT-taidoista ja osaamisesta (ks. kaaviot 1 ja 2 kohdassa 2.2.). Sähköisen kyselyn avulla kartoitettiin lineaarisella asteikolla asiakkaan kokemusta ryhmän jäsenenä (taulukko 1):

Ryhmässä: Tulin kuulluksi ja kohdatuksi	Ryhmässä: Asioiden jakaminen oli	Ryhmässä: Ilmapiiiri oli
hyvin (10) --- huonosti (1)	turvaton (1) --- turvallista (10)	luotettava (10) --- epäluotettava (1)
10	10	10
4	5	6
5	5	5
10	10	10
9	9	10
8	9	9
8	8	9
10	10	10
10	10	10
8	9	10
10	10	10
10	10	10
8	10	10
10	10	10
10	10	8
10	10	10
8	8	8
9	9	8
10	9	9
keskiarvo ~ 8,8	keskiarvo ~ 9	keskiarvo ~ 9,1

Taulukko 1. Asiakkaan kokemus ryhmän jäsenenä olosta.

Asiakkaan taustatiedot pyydettiin Raision kaupungin Työllisyyspalveluista ja TYP-lomakkeista poimittiin hankkeessa mukana olleiden 22 asiakkaan taustatiedoista työnhaun alkamisvuodet, koulutustausta ja tutkintojen suoritukset (liite 3). 22 asiakkaasta yksi (1) aloitti 1.9.2020 oppisopimuskoulutuksessa, viisi (5) jatkoi etäkuntouttavassa työtoiminnassa hankkeen loppuun saakka, yksi (1) aloitti kesken hankkeen etäkuntouttavassa työtoiminnassa 1.9.2020- ja loput (16) siirtyivät takaisin pajoille ja päivätoimintaan, joissa he olivat olleet ennen siirtymistään poikkeuskeväänä etätoimintaan.

Osallisuus (*inclusion*) nähdään dynaamiseksi prosessiksi, jonka myötä yksilöiden ja ryhmien osallisuus yhteisöihin ja yhteiskuntaan vahvistuvat. Osallisuus muodostuu osallisuuden kokemusten, osallistumisen sekä sosiaalisen, kulttuurisen ja poliittisen liittymisen mahdollisuuksista (osallisuuskäsitteestä lähteet kootusti etnografisesta tutkimuksesta kolmella kuntouttavan työtoiminnan kentällä: Mäntyneva & Hiilamo 2018). Osallisuus on yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan välistä suhdetta kuvaava kokemuksellinen käsite, joka on kytköksissä yhteiskunnan rakenteisiin, harjoitettuun politiikkaan sekä yksilön elämäntilanteeseen ja elinoloihin.

Toimintamahdollisuuksien (*capability approach*) teorian kehittämisessä painotuksena on, että ihmisillä tulisi olla yhteiskunnassa mahdollisuus tavoitella ja saavuttaa arvostamia asioita. Sosiaalisia mahdollisuuksia ovat esimerkiksi perhe ja ystävyysuhteet, mielekäs työ, harrastukset, terveys sekä osallisuus erilaisiin yhteisöihin ja vaikuttamismahdollisuudet. Toimijuutta rajoittavia keskeisiä tekijöitä ovat sopeutuminen, kimmoisuuden menettäminen, riippuvuudet sekä niukkuus. Palvelujärjestelmän kontekstissa osallisuuden tavoitteet liittyvät usein oikeuksiin, velvollisuuksiin ja osallistamiseen, joka merkitsee palvelun käyttäjien aktivoitumista ja osalliseksi tekemistä.

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistui Suomessa vuonna 2019 arviolta 45 100 henkilöä. Valtakunnallisesti osallistujien lukumäärä on kasvava. Aiempien tutkimusten perusteella tiedämme, että kuntouttavalla työtoiminnalla on ollut myönteisiä hyvinvointivaikutuksia. Sen sijaan työllisyyttä edistävä merkitys on jäänyt laihaksi. Tutkimuksissa tunnistettuja hyvinvointivaikutuksia ovat säännöllinen elämänrytmi ja mielekäs sosiaalinen tuki, itsetunnon vahvistuminen ja aktivoituminen.

Etäkuntouttavan työtoiminnan kehittämishankkeeseen osallistuneiden asiakkaiden haastattelut

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistujien eri pituisista haastatteluista 19 nauhoitettiin ja litteroitiin. Aineiston tulosten esittelyssä osallistujia koskevat tunnistetiedot on poistettu. Eri osallisten näkemysten esittämisessä ja aineistolainauksissa käytetään pseudonimiä. Aineiston analysointi pohjautuu temaattiselle sisällönanalyysille. Osallisuuden ulottuvuudet palautuvat kolmeen ilmiöön: työtoiminnan merkityksiin ja toimijuuteen, työtoiminnan sosiaalisiin käytäntöihin ja yhteiskunnallisiin toimintamahdollisuuksiin osallisuuden kehityksessä.

Haastatteluiden tarkastelussa peilataan asiakkaiden kokemuksia hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä hyvinvointitutkimuksen klassikon Erik Allardtin (1976) hyvinvoinnin ulottuvuuksien mukaisesti, jonka mukaan hyvinvoinnin aste määräytyy sen mukaan kuinka hyvin ihmisen perustarpeet on tyydytetty. Perustarpeet määritellään kolmen

osa-alueen mukaisesti; elintaso (having), yhteisyyssuhteet (loving) sekä itsensä toteuttaminen (being). 1) Olemassaolo ilmentää jokapäiväistä toimeentulemistä ja elämäntarpeiden tyydyttymistä ja fyysistä tekemistä. 2) Yhdessä oleminen, joka on elämisen sosiaalinen ulottuvuus, jonka myötä ihminen voi kokea osallisuutta yhteisöissä ja yhteiskunnassa. 3) Inhimillinen kasvu, joka vahvistaa yksilöiden autonomisuutta ja itsemääräämisoikeutta.

Tekemisen rytmi muotoutuu työtoiminnan sisällön ja sosiaalisten käytäntöjen mukaan. Myönteistä työtoiminnassa on monelle asiakkaalle arjen jäsentyminen ja päivärytmi. Janne: "Kyl se katkas sitä rutiinii, kyl se auto et oli edes yksi päivä kun vois keskustella tämmösistä asioista." Santtu: "Se toi vaihtelua arkirutiineista. Tuli sitä enemmän liikuttuukin. Millon mention Alppirusupuistoon tai millon mihinkin." Saija pohti haastattelussa säännöllistä päivää ja yhteyttä muihin: "Tää toi mun elämään säännöllisen päivän. Sillon oli pakko palauttaa tehtävät ja oli Teams-palaveri. Pääsi vähän pois ja yhteyteen muiden kanssa. Vaikka kotoota käsin oltiin." "

Kuntouttavassa työtoiminnassa osallisuutta vahvistaa mielekäs tekeminen, sen sijaan toimeettomuus tai kokemus toiminnan merkityksettömyydestä nakertaa sitä. Parhaimmillaan kuntouttavassa työtoiminnassa tehtävät annetaan sen mukaan, mihin osallistujalla on haluja, kykyjä, kiinnostusta ja osaamista. "Tehtävät oli kaikki hyvii, ei yhtään huonoo. Olisin vain halunnut enemmän liikuntaa" Janne sanoo. Mirella vastaa tehtävistä näin: "Olihan niistä hyötyä, jostakin ainakin niistä kun piti miettii syvemmin itseään ja näin. Ei tuu normaalisti ajateltu sellasia." Veli vastaa kotona ja kesäpaikassa toteutuneista työtoimintapäivien sisällöistä ja tehtävistä näin: "Se (etäkuntouttava työtoiminta) on pistänyt mut liikkeelle. Vuosia oli taukoa ruoanlaiton ja itsensäpohdiskelun kanssa, ni tämä on laittanut mut siinä liikkeelle ja tajuamaan et tähän onkin ihan hauskaa. Sinua on kiittäminen siitä. Omasta puolestani voin sanoa, että tämä 9 kuukautta on ollut sängen hauskaa aikaa, mutta tehtäviin pitäisi saada jonkinlaista vaihtelua." Veli antoi tehtäväideoita, joita on jo hyödynnetty hankkeen loppuvaiheessa ja tullaan hyödyntämään juurrutuksessa. Asiakkaat ovat kokeneet saavansa vaikuttaa työtoimintapäivien sisältöön.

Lisäksi etäkuntouttava työtoiminta lisäsi sosiaalisuutta ja koettiin fyysisesti paikasta riippumattomaksi: "Ainakin se, että näki ihmisiä enemmän näissä Teams-palavereissa, verrattuna koronakeväänä kun ei nähnyt ketään missään", Ilona toteaa. Saija jatkaa: "No ne tehtävät oli tosi hyvii, saatiin ne etukäteen niin ehti miettii jo hyvissä ajoin. Koin sen, että kun ei päässyt paikan päälle niin tehtävät toi lähemmäs. Mä tykkäsin niistä keskusteluista." Paikasta riippumattomuus toi Mirellalle "Vapautta. Just sitä, ettei tarvinnut lähteä mihinkään. Ajattelin muutenkin kuntouttvan sellasena, et kun on jotain pakko tehdä, mut olihan se vähän rasite ja tuntui turhauttavalta. - - - Niin mulle se, että sai olla etänä oli tosi luksusta".

Kuntouttavan työtoiminnan yhteisöt ovat väliaikaisia ja muuntuvia yhteisöjä. Niihin tullaan ja niistä lähdetään miltei viikoittain, kun työtoiminnan jaksot päättyvät ja uudet alkavat. Kun työtoiminnan jakso loppuu, loppuu osallistuminen ja yhteenkuuluvuus työtoiminnan yhteisöön. Yhteisyys työtoiminnassa näkyy keskinäisenä tukena, apuna ja opastamisena, huumorina, vitsailuna ja huomionosoituksina. "Keskustelu on ollut suorastaan hauskaakin välillä", Veli toteaa haastattelussa.

Arvostava työote ja yhteisökokoukset toimintamuotona vahvistavat osallistujien toimijuutta, mahdollistavat osallistujien vaikuttamisen yhteisiin asioihin ja päätöksentekoon sekä lujittavat työtoiminnan hyvää henkeä. Tämä toistuu osallistujien puheissa. "- - mut alussahan mä jännitin, mut nykysin tulee tosi hyvä mieli kun näkee teitä kaikkia Teamsissa. Olis kans kiva kaffetella teidän kanssa ihan livenä joskus." Riikka miettii.

Ihminen voi tuntea itsensä tärkeäksi ja merkitykselliseksi vain, jos tietää tulevansa hyväksytyksi ja arvostetuksi omana itsenään sekä kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Tämä puolestaan vahvistaa uskoa omiin mahdollisuuksiin. "Mä istusin terveyskeskuksen penkillä ja tulin mukaan siihen Teamsiin, ja sä sanoit silloin et ei täsä oo mittään ja sul on ihan turvallista olla täsä niin sit mä olin et niinhän se varmaan on. Sen jälkeen en oo niin paljon jännittänyt." Riikka sanoo, mikä oli ratkaiseva tekijä sille, että hän alkoi avautumaan enemmän asioistaan ja keskustelemaan tehtävistä henkilökohtaisemmin.

Kokemukset sivullisuudesta ja toisinaan piinaavasta toimeettomuudesta tiivistyivät yhteisyydeksi ja jaetuiksi merkityksiksi pienen osallistujaporukan kesken. Ryhmä alkoi toimia porukkana.

Työtoiminnan kuntoutuksellinen merkitys liittyy työtoimintaan osallistujan elämässä kasautuneisiin ongelmiin ja niistä selviämiseen kuntouttavan työtoiminnan ja muiden palvelujen tukemana. Riikka vastaa kysymykseen, mitä etäkuntouttava työtoiminta on tuonut elämääsi, näin: "Se on tuonut tavallansa sellasta rauhaa, että mun ei tarvi miettii aamulla että voi että, siellä tulee vettä ja pitäis polkee Mahittulaan. Ensinnäkin se, että tykkään kyllä liikunnasta mutta et se matka jää pois ja voi vähän kauemmin nukkuu. Ja kun lapsen tilanne on ollut mitä on niin oon voinut olla kotona läsnä hänelle. Se on tuonut sen, että oon vähän rauhallisempi. Sillon kun olin täällä töissä, niin kun menin kotiin, niin menin suoraan nukkumaan. Nyt on jäänyt se pois, että kun lapsi tulee koulusta niin äiti ei olekaan aina nukkumassa. On ollut tärkeää, että oon saanut olla kotona."

Kun osallistuja kokee, että pystyy vaikuttamaan kuntouttavaan työtoimintaan, lisää se autonomisuuden tunnetta. Ilman vallantunnetta osallisuus jää osallistumiseksi.

Tunnustusteoreettisessa ajattelussa osallisuus perustuu vastavuoroisuudelle ja tunnustamiselle. Se merkitsee, että ihmiset tulevat nähdyiksi, kuulluiksi ja kohdatuiksi (tunnustaminen) ulkokohtaisen määrittelyn sijaan tavoilla, jotka he kokevat omakseen. Autonomisuus ja voimaantuminen ilmenevät vahvistuneina voimavaroina, kokemuksina kyvykkyydestä, elämänsuunnitteluna, konkreettisina suunnitelmina ja myönteisinä lähitulevaisuuden horisontteina.

Haastatteluista voi päätellä ensinnäkin, että työtoiminnan mahdollistama osallisuus on merkityksellistä ja mielekästä tekemistä, uuden oppimista ja arjen jäsentymistä. Se on sosiaalistavaa toimintaa, jossa yhteenkuuluvuuden muodostumista vahvistavat arvostetuksi tulemisen kokemukset, kuntoutuksellisiin tarpeisiin vastaaminen sekä yhteisöllinen että osallistujien yksilöllisyyttä salliva toiminta- ja ohjauskulttuuri. Työtoiminnan mahdollistama osallisuus parhaimmillaan voimaannuttaa, valtaistaa ja vahvistaa autonomista toimijuutta. Kun osallistuja pystyy vaikuttamaan

osallistumiseensa ja itseään koskeviin asioihin, lisää se kokemusta oman elämän hallittavuudesta. Ammatillisissa käytännöissä yhteisöllinen työote avaa ovia poliittiseen osallistumiseen antamalla osallistujille vaikuttamisen mahdollisuuksia ja vastuuta yhteisten asioiden hoitamiseen. Yksilötasolla osallistujan kokema myönteinen tulevaisuushorisontti ja sitä tukevat tavoitteet ja toiminta, esimerkiksi työtoiminnan opinnollistaminen ja koulutukseen hakeutuminen, vahvistavat osallisuuden tunnetta.

Asiakkailla on sosiaalisen kuntoutuksen tarvetta ja työmarkkinat nykyisellään ei ole realistinen vaihtoehto suurimmalle osalle ainakaan välittömästi. Etäkuntouttavan työtoiminnan mahdollistama osallisuus on enemmän työtoiminnan väliaikaisissa sosiaalistavissa elementeissä kuin yhteiskunnallisessa osallisuudessa.

Kuntouttavan työtoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa tarvitaan ymmärrystä siitä, mikä saa ihmiset liikkeelle ja aktivoitua. Aito osallisuus palvelujärjestelmässä auttaa kuntoutumaan ja myös palaamaan takaisin töihin. Kun työtoiminta lähtee osallistamisen ja pakkojen sijaan nykyistä enemmän liikkeelle osallistujien omista arvostuksista ja kyvyistä ennalta määrättyjen osallistamistoimien sijaan, voi se mielestämme olla aidosti väylä yhteiskunnallisesti huono-osaisten täysivaltaisen osallisuuden vahvistumiselle inklusiopolitiikan avulla.

Toiminnan vaikutukset näkyvät myös siinä, että etäkuntouttava työtoiminta mahdollistaa intensiivisemmän palveluprosessin. Hankkeessa *riittävä asiakasvolyyymi* on mahdollistanut eri mallien kokeilun (ks. Kuva 3). *Lyhyt kehittämis aika*, joka asetti haasteita ajankäytöllisesti, mutta samalla tuotti *tietoa resurssitarpeesta*. *Toimintamallin riittävä joustavuus*, joka on mahdollistanut kokeilevuuden sekä kehittämisen.

Hyödyllisyyden kannalta tärkeää on, että etäkuntouttavan työtoiminnan rooli palvelukokonaisuudessa ymmärretään hyvin ja sitä osataan hyödyntää aktivointisuunnitelmissa tavoiteltavien kokonaisvaikutusten kannalta tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Tärkeää on, että kokonaisuudessa osataan hyödyntää eri toimijoiden vahvuuksia sopivissa rooleissa, esimerkiksi hybridimalli. Samalla tärkeää on, että asiakasohjauksessa tunnistetaan minkä tyyppiset asiakkaat hyötyvät palvelusta eniten

ja asiakasohjaukselle on määritelty tätä tukevat riittävän selkeät kriteerit.

Kehittämistarpeet ovat toimintamallissa liittyneet mm. asiakasohjaukseen sekä hallinnolliseen työhön ja tietojärjestelmiin.

Seuraavassa on esitetty toimintamallin toteutuksesta ja sen arvioinnista nousseita oppeja suositusmuodossa:

- Jatkossa on syytä hyödyntää toimintamallista saadut opit: mallit, jotka ovat hyödynnettävissä asiakastarpeiden mukaan.
- Asiakasohjauksessa tulisi tehdä selkeitä valintoja laadittujen kriteerien mukaan ja ohjata etäkuntouttavaan työtoimiintaan niitä asiakkaita, joille siitä on selkeintä hyötyä.
- Tietojärjestelmät vaativat kehittämistä. Tämä vaatii nykyisten järjestelmien kehittämistä sekä todennäköisesti eri viranomaisten tietojärjestelmien ristiin hyödyntämistä.
- Asiakastietoihin ja seurantaan liittyvää tietojen vaihtoa on syytä sujuvoittaa työntekijöiden välillä tarkoituksenmukaisilta osin, tietosuoja- ja tietoturva-vaatimukset huomioiden. On syytä kehittää yhteisiä ja yhteisesti hyödynnettäviä asiakastietojärjestelmiä. Tämä vaatii myös osaamisen kehittämistä tarkoituksenmukaisilta osin.
- Toimintamallin tavoitteet, tehtävät ja vastuut sekä toimintatavat on oltava selkeitä ja toimintamallin on syytä olla riittävän suoraviivainen.
- Toimintamallin kehittäminen toiminta-aikana ja riittävä joustavuus kehittämiseen on tärkeää varmistaa.
- Keskeinen tekijä toimintamallin toimivuudessa on eri osapuolten ymmärrys ja keskinäinen luottamus sekä sitoutuminen toimintamallin toteuttamiseen. Siihen, että toimintamallin koetaan eri osapuolten yhteiseksi asiaksi, on syytä panostaa toiminnan juurruttamisvaiheessa.

Toimintaa ohjaavat lait ja säädökset

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 2.3.2001/189. Finlex › Lainsäädäntö › Ajantasainen lainsäädäntö › Vuosi 2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Työttömyysturvalaki. 30.12.2002/1290. Finlex › Lainsäädäntö › Ajantasainen lainsäädäntö › Vuosi 2002 › <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>

Kuntouttava työtoiminta näkyy monissa eri laeissa. Edellisten lisäksi nämä ovat tärkeimmät lait, jotka vaikuttavat kuntouttavaan työtoimintaan:

- Sosiaalihuoltolaki
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta
- Laki toimeentulotuesta
- Laki kotoutumisen edistämisestä
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionavustuksesta
- Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta

Lähteet

Ala-Kauhaluoma Mika. [Keppiä ja porkkanaa. Voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin? \(PDF\)](#) Yhteiskuntapolitiikka (70) 2005:1, 42–53.

Allardt, Erik (1976). Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta. HE 13/2020 vp.

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_13+2020.pdf

Karjalainen Jarno & Karjalainen Vappu. 2010. [Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta \(PDF\)](#).

Raportti 38/2010. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Kaskela Teemu, Henriksson Misha, Tourunen Jouni & Pitkänen Tuuli. [Toiminta ja vertaistuki tärkeitä kuntoutuksessa \(PDF\)](#). Tiimi-lehti 2/2014. https://tiedostot.a-klinikkasaatio.fi/tutkittua/Tiimi_214.pdf

Mäntyneva, Päivi & Hiilamo, Heikki. Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka työtoiminnassa. Etnografinen tutkimus kolmella kuntouttavan työtoiminnan kentällä. Yhteiskuntapolitiikka 83 (2018):1.

Pyykkö, Joska. Verkossa vai kasvokkain? Verkkovälitteisen ja kasvokkaisen sosiaalisen vuorovaikutuksen eroavaisuuksista. 2013. Helsingin yliopisto.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201703272462>

<http://hdl.handle.net/10138/39940>

Sandelin, Iris. 2014. Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana. Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 8/2014. Helsinki 2014. ISBN 978-952-302-154-9 (verkkojulkaisu).

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114912/URN_ISBN_978-952%E2%80%993302-154-9.pdf?sequence=1

Serola, Sami (toim.) Ote informaatiosta : johdatus informaatiotutkimukseen ja interaktiiviseen mediaan. BTJ 2010.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntouttava työtoiminta. <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>

Sutela Hanna, Pärnänen Annan & Keyriläinen Marianne. [Digiajan työelämä Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018 \(PDF\)](#). Tilastokeskus 2019.

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. 8.10.2020. Tilastoraportti 39/2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140575/TR_39_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Olli Oosi, Janika Keinänen, Laura Jauhola, Jeremias Kortelainen, Risto Karinen ja Mikko Wennberg (2017). Työnvälityksen kärkihankkeen pilottien toiminta- ja arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 43/2017.

HAASTATTELUKYSYMYKSET:

Mitä kehitettävää on etäkuntouttavassa työtoiminnassa?

Mitä hyvää on etäkuntouttavassa työtoiminnassa?

OSALLISUUS:

Osallisuus ymmärretään yleensä tunteena, joka syntyy kun ihminen on osallisena jossakin yhteisössä esimerkiksi opiskelun, työn, harrastus- tai järjestötoiminnan kautta. Yhteisöissä osallisuus ilmenee jäsenten arvostuksena, tasavertaisuutena ja luottamuksena, sekä mahdollisuutena vaikuttaa omassa yhteisössä.

Yhteiskunnassa osallisena oleminen tarkoittaa jokaisen mahdollisuutta terveyteen, koulutukseen, työhön, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin. Kansallisella tasolla osallisuus vaikuttaa demokratian keskeisenä rakenteena. Tällöin kansalaisella on oikeus tasavertaisena osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja yhteiskunnan kehitykseen.

Ihmisen osallisuuden aste ja yhteiskunnallinen aktiivisuus vaihtelevat elämäntilanteiden mukaisesti. Osallisuuden kokeminen ja sosiaaliset verkostot toimivat suojaavina tekijöinä ihmisten hyvinvoinnin vajeita ja syrjäytymistä vastaan.

Osallisuuden kolme ulottuvuutta:

Osallisuus voidaan määritellä kolmella ulottuvuudella tai edellytyksellä:

Riittävä toimeentulo ja hyvinvointi

Toiminnallinen osallisuus

Yhteisöihin kuuluminen ja jäsenyys

Vajaus jollakin osallistumisen ulottuvuudella voi tarkoittaa osallisuuden vähentymistä ja syrjäytymisriskin lisääntymistä. Syrjäytymisellä tarkoitetaan yhteisöllisen toiminnan ulkopuolelle jäämistä. Useimmiten siihen liittyy myös sosiaalista, taloudellista

ja terveydellistä osattomuutta ja eriarvoisuutta. Esimerkiksi heikko koettu elämänlaatu lisää osattomuuden kokemuksia.

Miten osallisuutta voisi lisätä?

Osallisuutta rajoittavat tekijät?

Millä tavoin osallisuus on toteutunut Teams-ryhmässä?

Millä tavoin olet tullut kuulluksi?

Mitä etäkuntouttava työtoiminta on tuonut elämääsi?

Sähköinen kysely:

IT: minulla on hyvät digi-valmiudet (laitteet, osaaminen)

ennen etäkuntouttavan työtoiminnan jaksoa

tarvitsin paljon tukea

tarvitsin vähän tukea

en tarvinnut tukea

autoin ja tuin muita digiasioissa

etäkuntouttavan työtoiminnan jakson jälkeen

tarvitsen vielä paljon tukea

tarvitsen vielä vähän tukea

en tarvitse tukea

osaan auttaa ja tukea muita digiasioissa

Ryhmässä:

Tulin kuulluksi ja kohdatuksi...

hyvin - - - - - huonosti

Asioiden jakaminen oli...

turvatonta - - - - - turvallista

Ilmapiiri oli

luotettava - - - - - epäluotettava

Tehtävät:

Mieti tehtäviä kesäkuun puolivälistä eteenpäin. Kerro ajatuksiasi tehtävistä:

Millä tavoin tehtävistä keskusteltiin Teams-ryhmässä?

Minulle tuli kokemus, että sain vaikuttaa työtoimintapäivän sisältöön. Minulta kysyttiin toiveita ja ideoita työtoimintapäivien tehtäviksi.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

Mitä kehitettävää on etäkuntouttavassa työtoiminnassa?

Mitä hyvää on etäkuntouttavassa työtoiminnassa?

Miten osallisuutta voisi lisätä?

Osallisuutta rajoittavat tekijät

	Vuosi	Kuukausi	/22 N
Työnhaku alkanut:	2007	10, 11	2
	2008	8	1
	2009	9	1
	2011	08, 09	2
	2013	05, 02, 08, 11	4
	2014	8	1
	2015	03, 05	2
	2016	6	1
	2017	05, 01, 11	3
	2018	2	1
	2019	05, 03	2

Peruskoulu käyty: 21/22 N

Peruskoulu ei käyty: 1/22 N

	Tutkinnot:	/22 H
	Suurtaloukokki, laitoskeittäjä	1
sama hlö	Varastologistiikan osaaja	1
	Levyseppä-hitsaaja	1
	Koululaisten aamu- ja iltapv.toim ohjaajan ammattitutkinto	1
sama hlö	Vartijan ammattitutkinto	1
	Merkonomi, liiketalouden perustutkinto	3
	Puualan perustutkinto	1
sama hlö	Laitoshuoltajan ammattitutkinto	1
	Merkantti, toimistotekninen linja	1
sama hlö	Logistiikan perustutkinto	1
	Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	1
	Muu kone- ja metallialan erikoisammattitutkinto	1
	Puhdistus- ja palvelualan perustutkinto	3
	Opiskelee ravintola- ja catering-palvelualan perustutkintoa parhaillaan	1
	Opiskelee oppisopimuskoulutusta parhaillaan	1

Yhteenveto: Yhteensä **13** tutkintoa
12/22 kuntoutujalla on joku tutkinto,
 joista **4/22** enemmän kuin yksi tutkinto
 Lisäksi **2/22** suorittaa tutkintoa parhaillaan

	Koulutus:	/22 H
sama hlö	Työturvallisuuskoulutus	1
	Metalli- ja konealan koulutus	1
	Elämänhallintapainotteinen koulutukseen ja työhön ohjaava koulutus	1
	Kunnolla työelämään koulutus	1
sama hlö	Järjestyksenvalvojan peruskoulutus	1
	Polkuja työttömän työhön, ESR/ohjaava koulutus	1
	Vientiassistentti/saksaa puhuvat maat	1
	Mestari-myymäläkoulutus/kodintekniikkalinja	1
sama hlö	Kotoutumiskoulutus maahanmuuttajille	1
	Perusopetukseen valmistava koulutus maahanmuuttaj.	1
sama hlö	Palvelualoille ohjaava koulutus alle 40v.	1
	Uutta uraa eteenpäin-ohjaava koulutus	1
sama hlö	Rakennusalan jatkokoulutus	1
	Metallialan peruskoulutus	1
	Tietotekniikan perusteet	1
	Ammatilliseen koulutukseen ohjaava koulutus	1
	Esiintymiskoulutus & johtamiskoulutus	1
	Avustajina arjessa-koulutus	1
	Naisway/Naisday-koulutus	1

Yhteenveto: Yhteensä **18** koulutusta
12/22 kuntoutujalla on joku koulutus,
 joista **5/22** enemmän kuin yksi koulutus