

KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN KEHITTÄMINEN OSANA PALVELURAKENNETTA

- SELVITYS LAHDEN JA HEINOLAN SEUDUN
TYÖLLISYYSPALVELUISTA

Harri Hietala
Jukka Lindberg
Kaija Ray

Vates-säätiö 2014

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	3
Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen on yhteinen haaste	3
Lainsäädäntö ja palvelurakenteet ovat murroksessa.....	3
Selvityksen tarkoitus ja tavoite.....	4
Prosessin kuvaus ja aineiston hankinta	5
JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	7
Johtopäätökset	7
Suositukset	9
Yhteenveto	12
TILASTOLLISTA TAUSTAA	13
Taloudellinen huoltosuhde, väestönmuutos ja työvoima	13
Toimipaikkojen määrä ja työpaikkaomavaraisuus	15
Työttömyyden rakenne	17
Työmarkkinatuki ja aktivointi	20
TOIMIJOIDEN NÄKEMYKSIÄ KYSELYLLÄ.....	23
Aktivointisuunnitelmat	23
Aktivointisuunnitelmien tavoitteiden toteutuminen	23
Asiakkaiden siirtyminen jakson päättyessä	24
Viranomaisten ja palveluntuottajien keskinäinen ja välinen yhteistyö.....	24
Tulevaisuuden palvelutarve ja -toteutus.....	25
Palkkatuki	26
YDINTOIMIJIAT PEILASIVAT TYÖTÄÄN HAASTATTELUJEN KAUTTA.....	27
Miten asiakasohjaus toimii?	27
Työotteen merkitys	28
Osaamisen kasvattaminen työnkierron avulla?	29
Yhteistyön tiivistämiseen vahva kannanotto	30
Jatkopolkujen rakentaminen – tulppia vai ei?.....	31
Palkkatuen käyttömahdollisuudet jatkopolkuna.....	32
Palvelujen rakentuminen ja organisointitapa	32

Eläkeselvittelyt ja muut palvelut	34
Sosiaalinen kuntoutus – muitakin määrittelyjä tarvitaan	34
Meillä toimii jo moni asia hyvin.....	35
Työllisyyspalvelut – mitä me tarvitsemme ja toivomme?.....	35
PALVELUIDEN TEHOKAS SUUNTAAMINEN ASIAKASLÄHTÖISESTI TUTKIMUKSEN VALOSSA	37
LÄHTEET.....	42

LIITE 1. KYSELYLOMAKE

LIITE 2. CASE-ELINKAARILASKELMIA

JOHDANTO

Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen on yhteinen haaste

Kuntouttavasta työtoiminnasta ei sen lain voimassaolon aikana ole syntynyt niin paljon siirtymiä eteenpäin kuin on ollut tavoitteena. Yleensä vaikutukset ovat painottuneet enemmän elämänhallinnan paranemiseen kuin työmarkkinoille siirtymiseen. Toiminnan piiriin on vuositasolla tullut koko ajan lisää asiakkaita. Toimintojen laadun ja sisällön kehittämiseen siis tarvitaan selkeitä panostuksia.

Nykyisessä kuntouttavan työtoiminnan laissa on selvät kriteerit toiminnan tarkoitukselle ja kohderyhmälle. Lain tavoitteena on parantaa työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavan työttömän henkilön edellytyksiä työllistyä tai osallistua koulutukseen tai työ- ja elinkeinohallinnon tarjoamaan työllistymistä edistävään palveluun. Laissa säädetään siitä, ketkä ovat oikeutettuja aktivointisuunnitelmaan ja kenelle kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään.

Toiminnan piiriin tullaan käytännössä hyvin eri syistä ja taustoista johtuen ja erilaisin tavoittein. Kuntouttavan työtoiminnan asiakaskunta onkin kaikkea muuta kuin homogeeninen ja ääripäät tuntuvat laajenevan koko ajan. Enenevässä määrin on tullut tarve rakentaa palveluja ns. ennen varsinaista kuntouttavaa työtoimintaa niille asiakkaille, joille minimiosallistuminen kerran viikossa neljän tunnin ajan on jo eri syistä vaativaa. Toisaalta on tilanteita, joissa periaatteessa ainoastaan työn puuttuminen ja muiden sopivien palvelujen puute tai käyttämättä/saavuttamatta jääminen on tuonut hyvinkin työkykyisiä henkilöitä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiksi. Yksilöllisten palvelujen ja toimintojen räätälöintitarve kasvaakin koko ajan.

Tämä aiheuttaa paljon paineita kunnille toiminnan järjestäjänä ja ohjauksesta vastaaville ammattilaisille heidän osaamisensa ja työvälaineidensä näkökulmasta. Vates-säätiössä Sosiaali- ja terveysministeriölle tekemän Kuntakartoituksen (Klem, 2013) ja muiden aiempien selvitysten mukaan (Klem, 2010) palvelujen sisältö ja itse toiminta voi kuitenkin olla samanlaista kuin esimerkiksi sosiaalihuoltolain mukaisessa vammaisten henkilöiden työtoiminnassa.

Kunnille todellisuudessa aiheutuvat kustannukset kuntouttavan työtoiminnan kohdalla vaihtelevat erittäin paljon. Toiminnan määrän ja laadun kehittäminen yhdessä onkin hyvin haasteellinen yhtälö. Siirtymien kannalta ei riitä, vaikka toiminnan sisältö sinänsä on hyvää, jos jatkopolkuja ei ole riittävästi tai ne eivät ole tarpeita vastaavia. Kuntakartoituksessa todettiin, että ”asiakkaiden yleisimmät siirtymät vuonna 2012 ovat olleet siirtyminen takaisin peruspalvelujen asiakkaiksi tai siirtyminen työharjoitteluun, työelämävalmennukseen tai työkokeiluun. Ne ovat olleet asiakkaiden yleisimmät siirtymät noin joka neljännessä kunnassa. Lähes 40 prosentissa kuntia yleisin tilanne on kuitenkin ollut se, että asiakkaat ovat jatkaneet kuntouttavassa työtoiminnassa.” (Klem, 2013, s. 51).

Lainsäädäntö ja palvelurakenteet ovat murroksessa

Tätä raporttia kirjoitettaessa uudistettavana tai valmisteltavana ovat ns. TYP-laki, sosiaalihuoltolaki ja siihen liittyvä ns. TEOS-työryhmän työstämä erityislaki. Toiminnan rajapinnalla on samoin uudistettavana oleva vammaispalvelulaki. Kunta- ja sote-uudistus on loppusuo-

ralla ja lausuntokierroksella kunnissa. Sama koskee vielä lakia julkisista työvoima- ja yrityspalveluista, joka astui voimaan 2013 ja jonka palkkatukisäännöksiä ollaan päivittämässä. Nuorisotakuu vaikuttaa taustalla sekä vielä sosiaaliin yrityksiin liittyvä lainsäädännön uudistus.

Työttömyysprosentti on ollut nousussa ja työllisyysaste lievässä laskussa viime aikoina, vaikka tavoite on päinvastainen mm. väestön ikääntymisestä ja julkisen talouden kestävyysvajeesta johtuen. Osatyökykyisten osuus työmarkkinoilla ja heidän asemansa turvaaminen sekä työhön pääsynsä edistäminen on Vates-säätiön perustehtävä ja myös nykyisessä hallitusohjelmassa vahvasti esillä mm. erilaisten ohjelmien ja kokeilujen kautta (Osatyökykyisten työllistämistä edistävä toimintaohjelma (STM), Työelämä 2020-hanke (TEM), Työpankkiko-keilu (STM) jne.)

Epävarmuus jatkosta heijastuikin vastaajien kommentteihin. Kunnan ja valtion työnjako, kunnan rooli työllistämässä sekä sosiaalisen kuntoutuksen toteuttaminen nousivat tässä eniten esiin. Kunta on sosiaalitoimen palvelujen kautta tähän mennessä enemmän keskittynyt valmiuksien kehittämiseen. Nyt onkin pohdinnan paikka, mihin resurssit kohdennetaan. Kun työnjakoa uudistetaan, on panostettava tässäkin yhteiseen ymmärrykseen. Selvityksen yhteydessä tehdyissä haastatteluissa kävi ilmi, että asiakkaiden valmiuksista siirtyä kohti avoimia työmarkkinoita on hyvin erilaisia käsityksiä.

Valtion korvauksen (10,09 euroa) avulla kuntouttava työtoiminta on monissa kunnissa ollut ainut sosiaalipalvelu, jota on käytännössä voitu kehittää. Siksi ennalta ehkäisevä työ on voinut jäädä taka-alalle. Mikäli kunnissa ei ole organisoitu tai koordinoitu työllisyysneuvoja, ei kunnassa ole aina tästä myöskään selvää käsitystä. Tähän seikkaan kiinnitettiin selvityksen haastatteluissa huomiota. ”Asiat tulevat ja menevät eikä niihin tartuta”, oli yhden haastattelutavan kommentti. ”Kunnat ja valtio ovat omissa poteroissaan”, oli toinen kommentti. Tässä tilanteessa olisi tärkeää kiinnittää huomiota kunnan sisällä eri hallintokuntiin. Minne työllisyys sijoittuu, tulevatko rahat samasta ”potista” jne. Tässä haastateltavat peräänkuuluttivat selvää yhtenäistämistä ja avointa keskustelua, miten kunnat haluavat työllistymistä lopulta edistää.

Selvityksen tarkoitus ja tavoite

Tässä selvityksessä tavoitteena oli kartoittaa ja analysoida mukana olevien kuntien työllisyyspalvelujen nykytilaa ja tuottaa suosituksia palvelujen kehittämiseksi. Aineiston analyysiin on pyritty tuomaan mukaan laajempaa, valtakunnallista näkemystä luomalla vaihtoehtoisia skenaarioita. Lähivuosien tulevat muutokset tuovat epävarmuutta suuntaviivoihin. Tästä huolimatta on hyvät edellytykset kehittää paikallisesti toimivia ja tarpeisiin vastaavia palveluja.

Lähtötilanne oli se, että Lahden kaupungilla oli tarve selvittää ulkopuolisen näkemyksen avulla työhönkuntoutuksen palvelujen nykytilaa. Keskeinen toive oli, että kaupunki saisi tietoja ja suuntaviivoja työhönkuntoutuksen ja työllisyysneuvon palvelujen kehittämistyölle. Lähtöoletuksena oli, että toimintoja on jo kehitetty paljon, mutta kokonaisuus on pirstaleinen. Kaivattiin lisätietoa, miten palvelut kannattaisi järjestää. Oli syntynyt epäilyksiä siitä, että toiminnot saattavat olla osin päällekkäisiä, että asiakasohjaus ei toimi parhaalla mahdollisella tavalla ja että samalla saatetaan hukata yhä niukkkenevia resursseja. Taustalla vaikuttivat myös taloudelliset paineet ja useiden lakien samanaikainen uudistamistyö, joka loi paljon epävarmuutta. Kaupungin omia toimintoja on lähiaikoina uudelleenorganisoitu. Tästä syystä

mm. nuorten työllistämispalvelut jäivät tämän selvityksen ulkopuolelle (myös rahoitussyistä). Lähiaikoina on vastaavasti tulossa valtakunnallisia uudistuksia, mm. TYP-lainsäädäntö.

Alkuperäisenä ajatuksena oli keskittää selvitystyö Lahden kaupunkiin. Siihen tuli kytkeä kaikki sosiaalisen kuntoutuksen palvelut, sosiaalihuollon vammaisille järjestämät työllisyyspalvelut, muut työllistymiseen tähtäävät palvelut sekä maahanmuuttajien työllisyyspalvelut. Toiveena oli selvittää mm. mitä palveluja kannattaa tuottaa omana ja mitä ostopalveluna, miten hankinnat kannattaa tehdä ja mihin palvelut sijoittuvat.

Selvityksen rahoituksen osalta ratkaisuksi muodostui lopulta työn kytkeminen työllistämisen Kuntakokeiluun ja Työn Kipinä- hankkeeseen. Mukaan lähtivät Hartolan, Heinolan, Hollolan ja Sysmän kunnat omalla, Kuntakokeilun osuutta vastaavalla panoksellaan. Tässä yhteydessä selvityksen painopiste siirtyi selkeästi kuntouttavaan työtoimintaan ja niihin toimintayksiköihin, joissa tätä palvelua toteutetaan. Vammaisten työllisyyspalvelut jäivät tässä vaiheessa jatkoa varten harkittavaksi. Tämä myös muutti selvityksen luonnetta hieman yleisemmälle tasolle. Toki toive siitä, että selvitys tuottaisi konkreettisia toimenpide-ehdotuksia palvelujen järjestämiseksi ja päätöksenteon tueksi, säilyi entisellään.

Selvityksessä keskityttiin siis niihin toimintayksiköihin, joissa järjestetään kuntouttavaa työtoimintaa. Tässä tapauksessa yksiköt luokiteltiin useimmiten työpajoiksi. Samoissa yksiköissä järjestetään myös muuta, mm. sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa sekä esim. työkokeiluja. Nämä pyrittiin häivyttämään mahdollisuuksien mukaan taustalle. Nuoret jätettiin tämän selvityksen ulkopuolelle meneillään olevasta nuorisotakuusta johtuen rahoittajan toiveesta. Tämä sektori vaikuttaa kokonaisuuteen vahvasti taustalla.

Prosessin kuvaus ja aineiston hankinta

Selvityksen tueksi koottiin kunkin kunnan edustajista ohjausryhmä. Sen jäseninä olivat työllisyydenhoidon päällikkö Sami Kuikka, työhönkuntoutuksen päällikkö Maarit Laitinen ja sosiaalipalvelujen päällikkö Leila Kankainen Lahdesta, Työn Kipinä – hankkeen projektipäällikkö Marita Melkko, työllisyysasiainhoitaja Eija Laine Hollolasta, sosiaaliohjaaja Katja Kokko Heinolasta ja talousjohtaja Eeva Lehtinen Sysmästä. Hartolasta oli alkuvaiheessa mukana hallintopäällikkö Juho Järvenpää.

Vates-säätiössä selvityksen laatimiseen osallistuivat kehittämispäällikkö Kaija Ray, ekonomisti Harri Hietala ja kehittämispäällikkö Jukka Lindberg.

Ohjausryhmä kokoontui yhteensä suunnittelu- ja toteutusvaiheessa kuusi kertaa. Ohjausryhmä suuntasi työtä ja avusti oikeiden henkilöiden löytämisessä haastatteluja, tutustumiskäyntejä ja kyselyä varten. He toimittivat myös kirjallista taustamateriaalia Vates-säätiön käyttöön: tilastoja, tietoja kustannuksista, toimintakertomuksia, prosessikuvauksia jne.

Selvitystä varten tehtiin yhteensä 30 haastattelua, joihin osallistui yhteensä 43 henkilöä. Haastatteluista viisi tehtiin puhelimitse. Kahta henkilöä haastateltiin kahdesti ja haastatteluista kuusi olivat pari- tai ryhmähaastatteluja. Tutustumiskäyntejä tehtiin yhteensä kahdeksaan eri palveluntuottajan toimitiloihin eri kunnissa. Haastattelut tehtiin melko usein tutustumiskäyntien yhteydessä ja niiden kesto oli 30–60 min. Haastatteluja tehtiin myös esim. Työvoiman palvelukeskuksen tmv. tiloissa. Haastatteluista tehtiin muistiinpanot, mutta niitä ei nauhoitettu.

Haastattelut räätälöitiin tilanteen mukaan, mutta niissä oli osittain kiinteä runko. Ohjausryhmän haastattelut keskittyivät kokonaisuuden pohdintaan ja taustoittamiseen. Työntekijöiden ja kuntien toiminnasta vastaavien henkilöiden haastatteluissa kysyttiin mm. toiminnan luonteesta, yhteistyön muodoista, asiakasohjauksesta, palvelujen sopivuudesta ja toimivuudesta sekä niiden kehittämistarpeista. Haasteltavien joukossa oli myös Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöryhmän, peruspalvelukeskus Aavan ja peruspalvelukeskus Oivan työntekijöitä. Oiva siirtyi selvitystyön aikana Hollolan kunnan organisaation taseyksiköksi. Tässä selvityksessä molempia peruspalvelukeskuksia käsitellään yhdessä, ellei erikseen ole jompaakumpaa mainittu nimeltä.

Tämän lisäksi tietoja kerättiin kyselyllä, johon vastaajiksi valittiin kuntouttavaa työtoimintaa toteuttavia tai suunnittelevia henkilöitä eri viranomaistahoilta, kunnan ja TE-toimistojen edustajia. Kyselyyn liitettiin myös palkkatuesta vastaavia henkilöitä. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä. Kyselylomake on tämän raportin liitteenä 1.

Kirjallisen raportin lisäksi tuloksien esittämistä varten järjestettiin erillinen kutsuseminaari.

Kutsuseminaarin palautteen mukaan tämän selvityksen tuloksia ja johtopäätöksiä pidettiin tuttuina sekä samalla olennaisina ja relevantteina. ”Toiminnan kehittämiseen tämänkin selvityksen perusteella kannattaa panostaa. Omat kehittämissuunnitelmamme saivat vahvistusta”. Palautteessa nostettiin esiin etenkin se, että kuntouttavan työtoiminnan asiakaskunnan rakenteen laajennuttua ja oletettavasti jatkossa edelleen laajentuessa tarvitaan monen tasoisia paikkoja. ”Nyt olisi aika alkaa oikeasti tekemään tilaisuudessa mainittua yhteistyötä ja alkaa laajentamaan ja kehittämään Lahden alueen kuntouttavaa työtoimintaa. Tulee joskus ajatus, että tunnemme "mustasukkaisuutta" asiakkaistamme ja pidämme kiinni "kynsin hampain" OMISTA asiakkaista”.

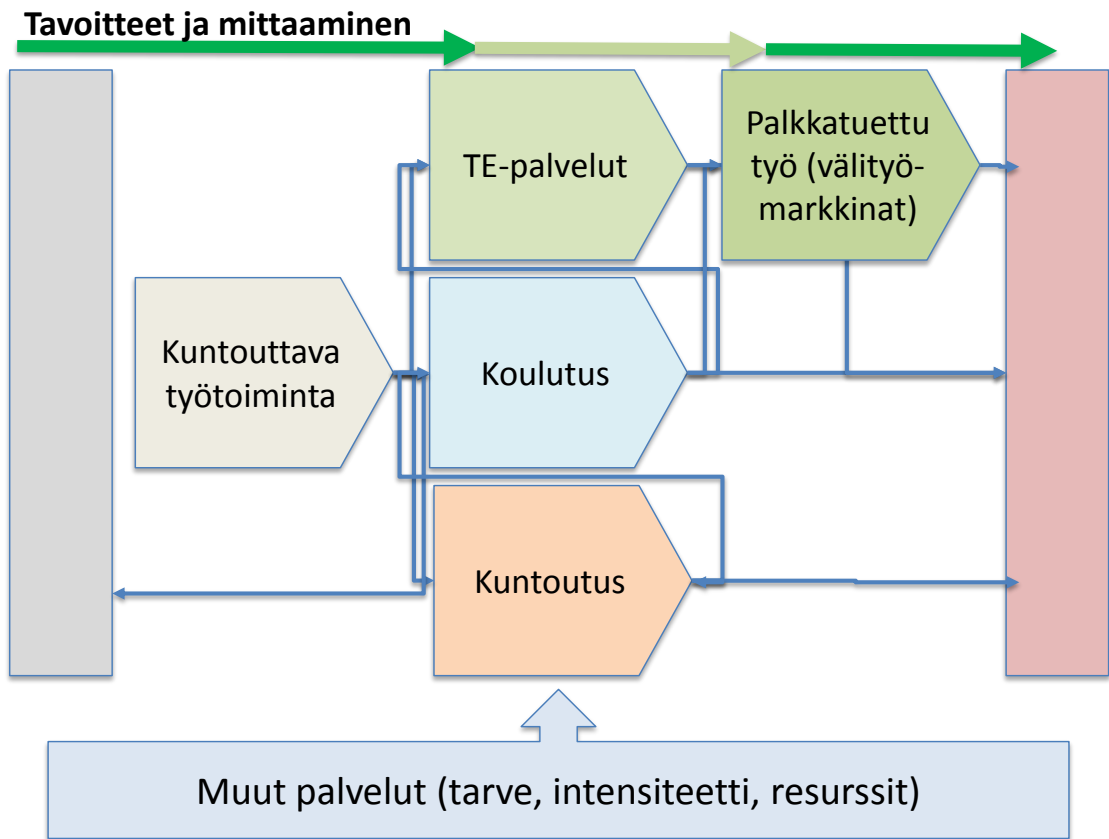
Yhteistyön kehittäminen nousi siis esille vahvasti niin haastatteluissa kuin molemmissa kyselyssä. Tämä merkinnee samalla palveluntuottajien erilaistumista ja erikoistumista. Koulutusorganisaatioiden kanssa tehtävää yhteistyötä pidettiin tärkeänä: mm. työssäoppimisen tunnustaminen ja tunnustaminen. Niin ikään työnantajayhteyksien kehittäminen nostettiin esiin. Samalla kuntien lisävastuulle välityömarkkinoiden kehittämisessä nähtiin tarvetta.

Vaikka kyse olikin paikallisesta selvityksestä alueen omiin tarpeisiin perustuen, peräänkuulutettiin palautteessa valtakunnallisen kehittämistyön parempaa huomioimista. ”Kehittämiseen täytyy ja pitääkin löytää valtakunnallisesti yhteinen standardi. Ei riitä, että alueilla ja kunnissa toimitaan oman keksityn sapluunan mukaan. ”

JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

Johtopäätökset

Selvityksen tavoitteena oli löytää keinoja Lahden seudun kuntien työllistämispalvelujen - erityisesti kuntouttavan työtoiminnan – tuloksellisuuden parantamiseksi. Tavoitteena oli havaita niitä kehittämisvaihtoehtoja, jotka toisaalta nousisivat esille henkilöstön haastatteluissa ja/tai kyselyissä, ja jotka samalla edistäisivät primääriä tavoitetta – asiakkaiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Tältä pohjalta – huomioiden myös taustaselvitykset – on päädytty seuraaviin johtopäätöksiin ja niiden perusteella tehtyihin suosituksiin. Tämän kappaleen sisällä olevat sitaattit on poimittu kyselyn avovastauksista.



Kuva 1. Väylät ja tavoitteet työllistymisessä

On näkyvissä kehitys, jossa kuntouttavan työtoiminnan asiakaskunta on työkykynsä ja välittömän työllistymispotentiaalinsa osalta ikään kuin venynyt molemmista ääripäistä. Toisessa ääripäässä asiakas on varsin työkuntoinen ja hänen pääasiallinen tarpeensa on työpaikan löytäminen. Tällaiset asiakkaat ohjautuvat kuntouttavaan työtoimintaan muiden vaihtoehtojen puuttuessa. Lakiuudistusten myötä näiden asiakkaiden osuus hyvin mahdollisesti nousee. Toisessa ääripäässä ovat hyvin huonokuntoiset asiakkaat, joiden kohdalla painopiste on varsinakin palvelusuhteen alussa elämänhallinnan ylläpitämisessä.

Tavoitteiden ja jatkokolkujen määrittäminen aktivointisuunnitelmia tehtäessä on siis tärkeää. Asiakkaan tarpeiden pitää olla ensisijainen. Ongelmia syntyy, jos asiakkaan ja palveluntuottajan tavoitteet eivät kohtaa. Yhtä lailla arvioinnin ja seurannan laadullinen tehostamiseen pitää kiinnittää huomiota, ettei asiakkaalle tehdä useita erilaisia suunnitelmia, mikä helposti johtaa ”palveluissa pyörimiseen”. On tärkeä tehdä sekä lyhyen että pidemmän aikavälin tavoitteet selviksi; tällöin polutus selkiytyy ja voi olettaa myös palveluista putoamisten vähenvän. Asiakkaan osaamisen kasvu tulee tehdä näkyväksi. ”Palveluiden suunnittelu on lyhytnäköistä, koska järkeviä pitkántähtäyksen suunnitelmia ei ole. Yhteistyötä ei johdeta loogisesti ja yhtenäisesti.”

Työpaikkojen löytyminen on selkeästi suuri ongelma, mikä sinänsä ei yllättäne ketään. ”Mistä työtä niille työhaluisille, joilla ei ole työkykyä riittävästi avoimille työmarkkinoille tai työtä ei vain ole siellä tarjolla?” Tarvetta on sekä avoimen työmarkkinan paikoista, mihin siirtyä palvelusta tai välityömarkkinoilta, että myyntituloja tuottavasta toiminnasta, millä rahoittaa palkkatuettua työtä ja palveluja. On tärkeää rakentaa työllistämistoiminnan suunnittelu ja toimenpiteet elinkeinoelämä- ja työmarkkinatilanteeseen ja –visioihin (maakuntasuunnitelma/ohjelma, kilpailu- ja elinkeinostrategia) perustuen, sillä vähintäänkin kuntouttavaa työtoimintaa seuraavilla portailla ne antavat suuntaviivoja tuleville työmahdollisuuksille.

Yritysyhteistyön kehittäminen eri muodoissaan on tärkeää. Niin työpaikkojen kuin alihankintatöiden hankkiminenkin vaatii osaavia ja motivoituneita resursseja, ja niiden koordinaatio olisi järkevä keskittää selkeästi jollekin taholle (mielellään henkilölle), vaikka sitten lisää työvoimaa palkaten. Ohjaajat voivat toki tehdä tätä työtä ja laajentaa toimenkuvaansa omien intressiensä mukaan. Jos kuitenkin tämä on oletuksena, saattaa ”kaikki tekee kaikkea”-periaate olla pois varsinaiselta ohjaustyöltä ja sen laadukkuudelta. Julkisten hankintojen tarjoamaa potentiaalia työllistämässä, erityisesti jatkokolkujen osalta, kannattaa kartoittaa tarkasti.

On erittäin tärkeä pyrkiä ohjaamaan henkilöitä eteenpäin kykyjen ja kehityksen niin edellyttäessä välttämättä liiallista kiinnittymistä palveluun tai ympäristöön. Oikea-aikaisuus siirtymässä on ensiarvoista. Jatkokolkujen vaihtoehtoja pitäisi saada suunnitelmiin lisää, ettei synny etenemisen tulpia. Jatkololuissa kannattaa edelleen hyödyntää palkkatuen käyttöä. Lakimutokset näyttäisivät tällä hetkellä tukevan siirtymiä avoimille työmarkkinoille nykyistä enemmän.

Osaamisen muuntaminen ja/tai uudelleen koulutus ovat monesti välttämättömiä työllistymismahdollisuuksien parantamisen kannalta. Oppilaitosyhteistyötä kannattaa lisätä ja syventää. Huomiota kannattaa samalla kiinnittää oppilaitoksista valmistuvien työllistymisasteisiin ja opiskeluaineiden vastaavuutta työmarkkinoiden kehityksen ja vaatimusten suhteen. ”Pajojen ja ammatillisten oppilaitosten yhteistyössä tulisi kehittää joustava tapa suorittaa jokin ammattitutkinto, oppisopimuksen tuki työnantajalle tulisi olla sitä luokkaa, että oppisopimuksen käyttö laajenisi.”

Kuntouttavan työtoiminnan palveluntarjoajien omaa toimintaa, sen koordinoitua ja yhteistyötä on mahdollista kehittää monin tavoin. Seudulliseen yhteistyöhön ja sen kautta yhteisen ymmärryksen kasvattamiseen kannattaa panostaa. Tulevaisuutta ajatellen työvoiman palvelukeskusten (TYP) rooli ja niiden tuoma lisäarvo on tärkeä, vaikka aiheuttaakin tällä hetkellä vielä ristiriitaisia näkemyksiä. Toimintojen osittainen eriyttäminen ja/tai erikoistuminen niin asiakkaiden työkyvyn ja tarpeiden kuin toiminnan muodon pohjalta voi – ainakin Lahdessa – parantaa asiakkaiden mahdollisuuksia saada juuri itselle tarpeellista ja sopivaa palvelua ja tukea. Kannattaa arvioida sitä, mille toimijoille ns. helpoimmat tai haastavimmat asiakkaat

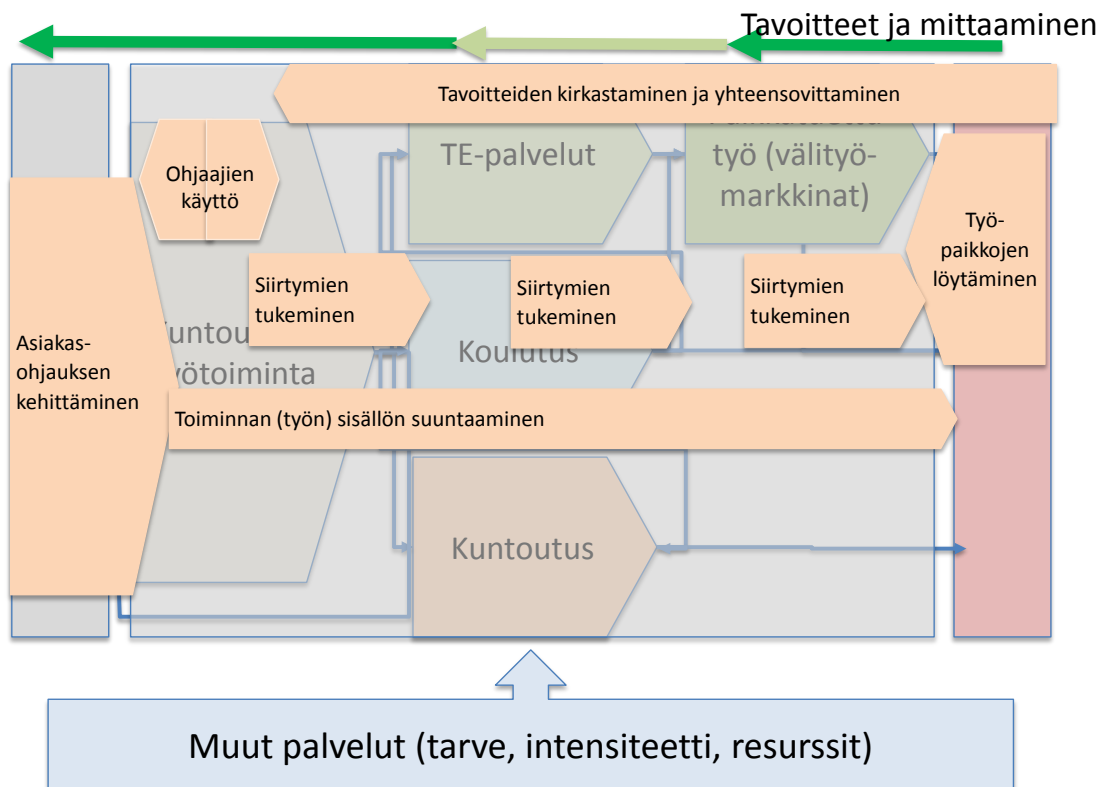
pitäisi ohjata. ”Työllistymispalvelut ovat pirstaleisia, kun niitä ei ole organisoitu yhdessä paikassa, vaan palvelut on hajautettu monelle eri yksikölle ja eri toimialoillekin.”

Asiakasprofiloinnin parantaminen on tarpeellista. Tässä nousevat esille työvälineiden ja tiedonvaihdon tarjoamat mahdollisuudet. Tällä hetkellä koetaan ongelmia varsinkin TE-toimistoissa, joissa toimenpiteisiin ohjautuminen pitkittyy – todellisten ongelmien pysyessä mahdollisesti piilossa – kunnes on jo myöhäistä eikä TE-palveluiden intressissä ole enää panostaa henkilöön, joka näin ohjautuu sosiaalitoimen asiakkaaksi. Tämä tuli esille erityisesti kyselyssä.

Henkilöstön pysyvyyteen kannattaa panostaa ja sen osaamisen ja motivaation kehittämiseen pitää miettiä erilaisia keinoja, jotka samalla voivat tehostaa myös kuntouttavasta työtoiminnasta saatavia tuloksia. Henkilöstön kiertäminen voi yhtä aikaa parantaa osaamista ja yhteistyötä ja rakentaa keskinäistä ymmärrystä ja jaettuja tavoitteita. Henkilöstön kanssa on hyvä käydä arvokeskustelua työn tavoitteista ja tavoitella sitä, että kunkin työote tukee yhteisten tavoitteiden saavuttamista.

Suosituksat

On erittäin haasteellista antaa helppoja ja yksinkertaisia neuvoja siitä, mitä Lahden alueella pitäisi tehdä työllistämispalvelujen kehittämiseksi. Jotkin toimenpiteet ovat lähestulkoon itsestään selviä, kun taas joidenkin osalta joudutaan merkittävien arvovalintojen eteen. Selvityksen tavoitteiden mukaisesti olemme pidättäytyneet todennetuissa tosiasioissa ja haasteltujen asiantuntijoiden antamiin näkemyksiin. Tältä pohjalta, ja edellä esitettyjen johtopäätösten perusteella olemme päätyneet seuraaviin suosituksiin toiminnan kehittämiseksi:



Kuva 2. Työllistämistoiminnan kehittämisen tavoitteet

Tavoitteiden kirkastaminen ja yhteensovittaminen

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat tyypillisesti melko kaukana työllistymisestä avoimien työmarkkinoiden työpaikkoihin monestakin eri syystä: pitkä työttömyys, puutteellinen tai työmarkkinoita vastaamaton koulutus, puuttuva tai suppea työkokemus, työkyky. Asiakaskunnan rakenne on – kuten edellä on kuvattu – kuitenkin muuttunut ja edelleen muuttumassa varsin heterogeeniseksi.

Toiminnan tuloksellisuuden parantamiseksi pitää seuraavien asioiden olla määritelty:

- a. Mikä on toiminnan lopullinen tavoite: työllistyminen avoimilla työmarkkinoilla, tuettu työllistyminen välityömarkkinoilla, opiskelupaikka, siirtyminen TE-palveluihin, vai jotain muuta. Samoin on määriteltävä eri portaita koskevat lyhyen- ja pitkän tähtäimen tavoitteet. Tavoite ja sen määrittely voi olla kunnianhimoinen, mutta sen täytyy olla realistinen sekä asiakkaalle riittävän palasteltu ja ymmärrettävissä.
- b. Lyhyen ja pitkän tähtäimen tavoitteiden mittaaminen ja arviointi, näihin käytettävät menetelmät ja seurannan ajanjakso (3 kk, 6 kk, 12 kk,...)

Koska kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärä on ollut kasvussa jo usean vuoden ajan, on tärkeää määritellä, mikä rooli sillä on kunnan työllistämispalvelujen kokonaisuudessa.

Työpaikkojen löytäminen

Tulevaisuuden työpaikkojen hahmottamisessa kannattaa tukeutua voimakkaasti alueen elinkeinorakenteeseen ja -strategiaan. Lahden seudulla on työpaikkoja noin 80 000, joista enää vain neljännes eli 20 000 on teollisuudessa. Näistä noin 2 000 perinteisen teollisuuden työpaikan odotettiin katoavan vuoteen 2015 mennessä, korvaavien työpaikkojen ollessa ainakin osittain palvelu- ja elämysteollisuuden piirissä. Teollisuuden osalta strategisen kehityksen painopisteiksi on nähty ympäristöteknologia ja muotoilu (Lahden seudun kilpailukyky- ja elinkeinostrategia 2009–2015. Päivitys 2011.), joiden alueelta – ja ehkä enemmän nimenomaan ympäristöteknologian puolelta – teollisia työpaikkoja myös vaikeammin työllistyville ryhmille kannattanee etsiä.

Alueen työpaikkojen ollessa pääasiassa ja kasvavasti palvelusektorilla ja kaupassa on tärkeä panostaa siihen, että kuntouttavassa työtoiminnassa ja jatkopolun eri vaiheissa tuetaan osaamisen kehittymistä kyseisen sektorin työpaikkoihin.

Siirtymien tukeminen

Niin kutsuttujen välityömarkkinoiden kohdalla on yhä enemmän alettu puhua tarpeesta niiden määritelmällisestä jakamisesta kahteen:

- a. työelämäosallisuutta ja -taitoja sekä elämänhallintaa kehittäviin ja ylläpitäviin, työtoimintatyyppisiin ”perinteisiin” välityömarkkinoihin, sekä
- b. avoimelle työmarkkinoille siirtymiä etsiviin ja tukeviin, työsuhdeperusteisiin siirtymätyömarkkinoihin.

Erityisesti jälkimmäistä on kehitetty Sosiaali- ja terveysministeriön alaisessa työpankkikokeilussa (www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/tyopankkikokeilu, www.tyopankki.fi). Lahden seudulla ei ole yhtään kokeilussa mukana olevaa yritystä, ja kokeilu onkin lähestymässä loppuaan. Kokeilun tuloksien arviointi tapahtuu alkavan syksyn ja talven aikana, mutta ainakin kolme siinä tulokselliseksi koettua käytäntöä kannattaisi nostaa harkintaan:

- a. Yritys- ja työpaikkakontakteja aktiivisesti etsivän ja kontaktoivan ”työnetsijän” käyttäminen resurssina
- b. Työhönvalmentajien kouluttaminen ja tukeminen yrityskontaktien ottamiseen ja työstämiseen
- c. Onnistuneista työllistymisistä palkitseminen.

Työnetsijäresurssin kehittäminen tarjoaa mahdollisuuden uusien (mahdollisesti piilossa olevien) työpaikkojen lisäksi myös uusien alihankintatöiden hankkimiseen. Tämä tuotiin esille myös haastatteluissa.

Koulutuspolkujen täsmääminen työmarkkinoiden tarpeisiin.

Asiakkaan eteneminen koulutukseen kuntouttavasta työtoiminnasta on sinällään merkittävä positiivinen askel. Silloin, kun tavoitteena on työllistyminen, on kuitenkin tärkeää, että valittu koulutus oleellisesti parantaa työllistymismahdollisuuksia. Tässä mielessä on tärkeää tarkastella eri koulutusvaihtoehtoja – oppilaitoksia ja suuntautumisvaihtoehtoja – niiden tarjoamien realististen työllistymispotentiaalin kannalta. Koulutuksen kytkentä alueelliseen työpaikkojen tarjontaan on ensiarvoista. On tärkeää tukea asiakkaiden hakeutumista sellaisiin koulutusvaihtoehtoihin, joka kehittävät Lahden seudulla jatkossa tarvittavaa osaamista.

Oppilaitosyhteistyötä olisi hyvä kehittää lisäksi räätälöityjen opintojen suuntaan (mm. opinnot ja osanäyttötutkinnot, eri modulien suorittaminen), sillä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat eivät tähän mennessä aina ole päässeet edes TE-hallinnon kaikkiin ohjaviin ja valmentaviin koulutuksiin.

Työtoiminnan tehostaminen

Kuntouttavan työtoiminnan tehokkuuden parantaminen varsinaisen toiminnan kehittämisen kautta voidaan jakaa kolmeen eri lähestymiskulmaan:

Toiminnan sisällön suuntaaminen. Perinteinen työllistämisyksikköympäristö on tarjonnut työelämäkokemuksia enenevässä määrin sellaisiin työympäristöihin ja -tehtäviin, joiden vastaavuus avoimilla työmarkkinoilla tarjolla oleviin työtehtäviin on ollut heikko. Työllistämistulosten kannalta on oleellista, että jo kuntouttavan työtoiminnan osalta – jatkopoluista puhumattakaan – asiakkaille tarjotaan sellaisia työtehtäviä ja -menetelmiä, jotka tarjoavat avoimille työmarkkinoilla arvostettavaa ja hyödyllistä työkokemusta. Tämä edellyttää toiminnan jatkuvaa kehittymistä ja työympäristöön ja -laitteisiin investoimista. Samalla olisi järkevää harkita eri toimipisteiden erikoistumista: ei ole välttämättä järkevää tarjota oleellisesti samanlaista toimintaa joka paikassa.

Ohjaajien käyttö. Asiakkaiden kannalta on tärkeää sekä (a) toiminnan sijaitseminen logistisesti järkevän matkan päässä, (b) toiminnan sisältö ja sen tarjoamat kehitysmahdollisuudet, että (c) osaava ja ”turvallinen” ohjaus. Asiakasnäkökulmasta järkevintä olisi, että toiminta

olisi joka vaiheessa asiakkaan työkykyyn ja tavoitteisiin sopivaa. Tällöin optimointi hoituisi helpoimmin niin, että asiakas ohjataan yksikköön, jossa on hänelle parhaiten soveltuvaa toimintaa – sisältö ja vaatavuus – ja ohjaajat tarvittaessa siirtyvät eri toimipisteiden välillä.

Asiakasohjauksen kehittäminen. Kuntouttavassa työtoiminnassa kohdataan samanaikaisesti sekä hyvin heterogeenisen että pääosin melko alhaisen toiminta- ja työkyvyn omaavan asiakaskunnan haasteet. Tässä tilanteessa – yhtä aikaa eri toimipisteiden toimintojen eriyttämisen ja tarkemman profiloitumisen kanssa – on järkevää pyrkiä ohjaamaan mahdollisimman yhteneväistä asiakaskuntaa samoihin toimipisteisiin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että asiakkaat, joiden työkyky ja aktivointisuunnitelman tavoitteet ovat samankaltaiset, ohjattaisiin samoihin toimipisteisiin. Tämä pätee talouden ja toiminnallisuuden näkökulmasta, mutta esim. terveydellisiin syihin perustuen ainakin osittainen sekaryhmä voi olla perusteltua. Pyrkimyksenä tulisi olla ns. positiivisen kierteen luominen, jossa asiakkaat voivat olla toinen toisensa etenemisen tukena. Tässäkin ohjausosaamisella on iso rooli.

Yhteenveto

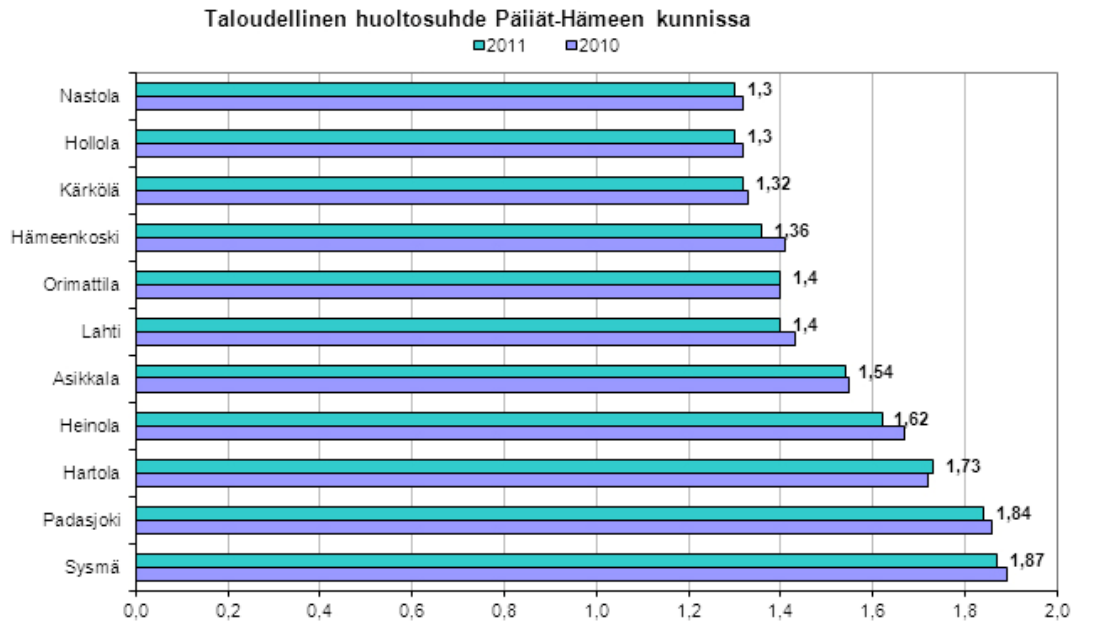
Kuntouttavaa työtoimintaa tarjotaan hyvin erilaisille asiakkaille. Selvityksen perusteella näyttää siltä, että palvelua on tarjolla kiitettävästi. Jatkokehityksen kannalta oleellista on palvelun kehittäminen niin, että siinä kohtaisivat entistä paremmin asiakasryhmien yksilölliset kyvyt, avoimen työelämän tarpeet ja ohjaajien resurssien optimaalinen käyttö. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi palveluiloille valmentavien toimintojen kasvua yhdessä asiakkaiden selkeämpää ryhmittelyä työkyvyn ja tavoitteiden perusteella eri toimintayksiköihin. Kuntouttavan työtoiminnan palveluja ehkä suurempi huoli kohdistuu kuitenkin jatkopolkujen saatavuuteen ja niihin ohjaamiseen.

Asiakkaiden tarkempi profilointi ja jakaminen toimintayksiköihin mahdollistavat myös sen pohtimisen, mikä osa toiminnasta kuntien kannattaa järjestää itse ja mikä hankkia ostopalveluna. Tähän ei ole helppoa antaa yksiselitteistä vastausta, mutta periaatteessa voidaan pitää lähtökohtana sitä, että mitä parempi on asiakkaan työ- ja toimintakyky, sitä perustellumpaa on hänen ohjaamisensa avoimien työmarkkinoiden suuntaan. Oleellista on, millä toimijalla on parhaimmat kontaktit avoimille työmarkkinoille. Tarjolla olevan toiminnan sisältö (toimiala) ja ohjaajaresurssit yms. vaikuttavat kuitenkin suuresti siihen, mikä on kussakin tilanteessa oikea ratkaisu.

TILASTOLLISTA TAUSTAA

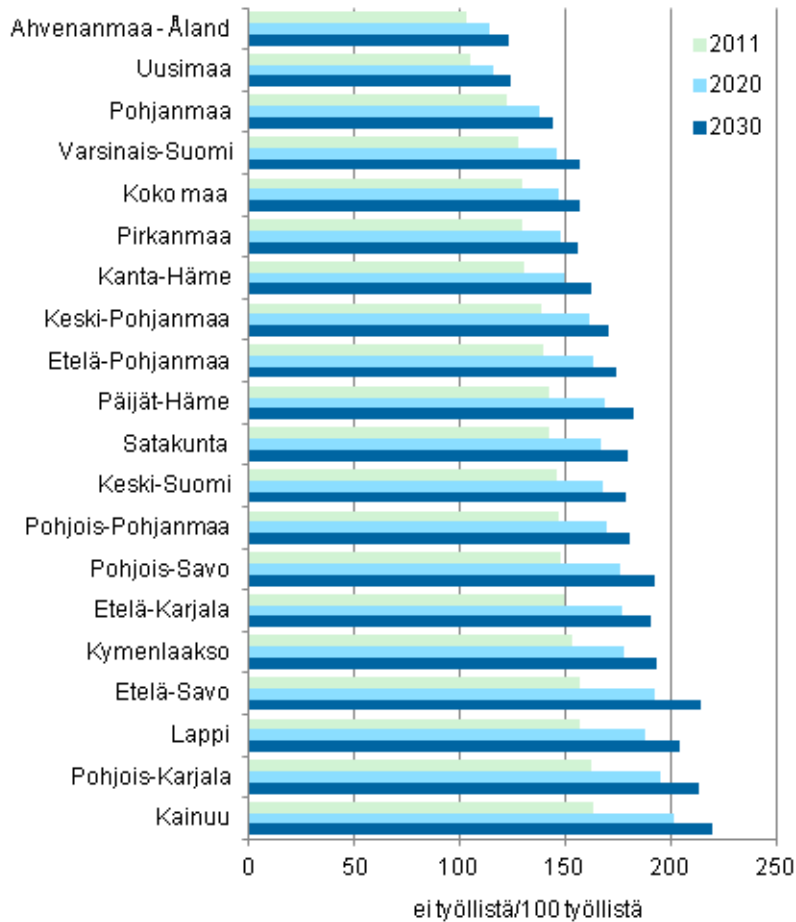
Taloudellinen huoltosuhde, väestönmuutos ja työvoima

Taloudellinen huoltosuhde (ei-työllisten suhde työllisiin) tulee heikkenemään Päijät-Hämeessä niin kuin koko maassakin tulevina vuosikymmeninä. Huollettavien määrä tulee nousemaan nykyisestä reilusta 140 viimeisimpien skenaarioiden perusteella reiluun 180 huollettavaan 100 työllistä kohden. Ainoa keino vaikuttaa tähän ja tämän tuomaan paineeseen mm. kuntien taloudelle on pyrkiä nostamaan työvoimaosuutta ja työllisyysastetta.

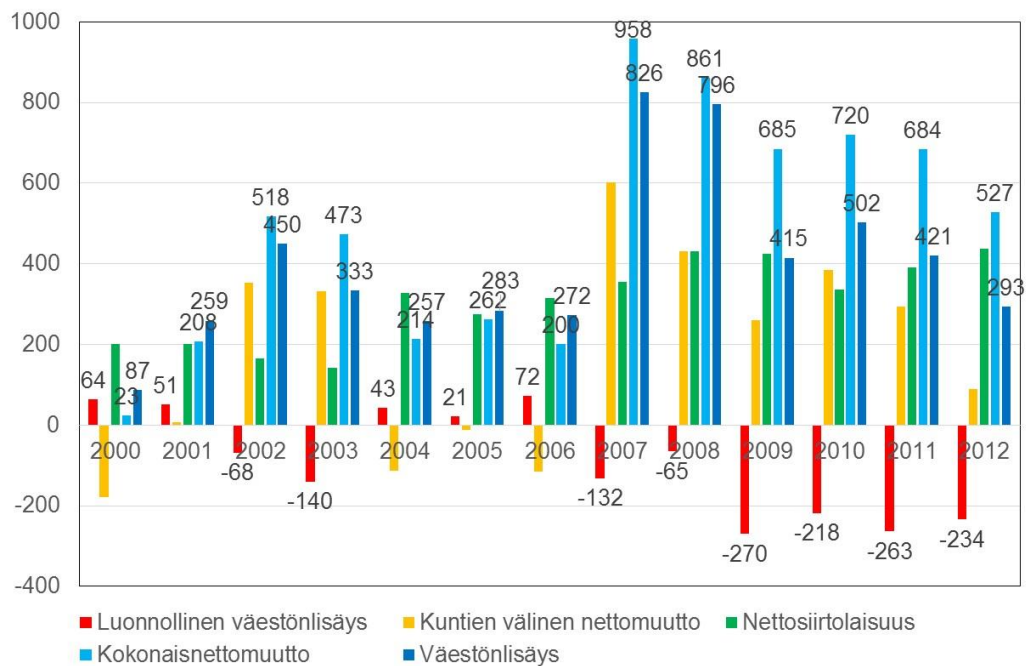


Kuvio 1. Taloudellinen huoltosuhde Päijät-Hämeessä 2010 ja 2011. Lähde: Tilastokeskus ja Päijät-Hämeen liitto.

Päijät-Hämeen väestö on kasvanut luonnollisesti kuolleisuutta suuremman syntyvyyden myötä vain vuosina 2004–2006 vuosituhannen vaihteen jälkeen. Väestön kasvu (vajaat 5 000 henkilöä vuosituhannen vaihteesta) onkin tapahtunut muuton kautta. Kuntien välinen nettomuutto on kasvattanut väestöä vajaalla 2 500 henkilöllä ja maahanmuutto 4 000 henkilöllä.

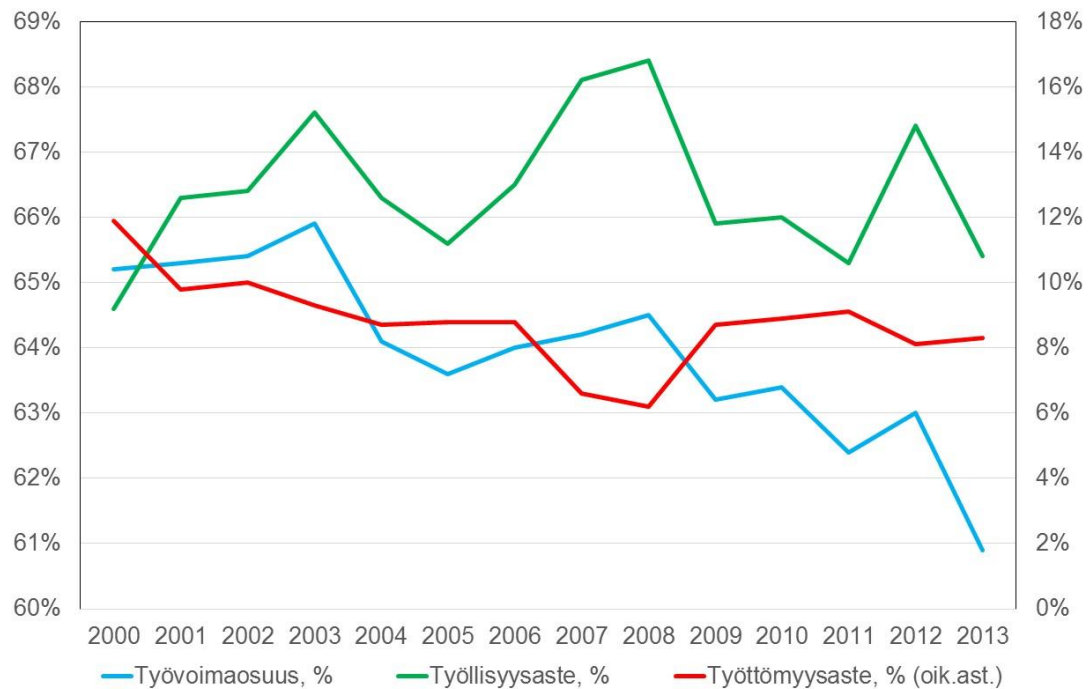


Kuvio 2. Taloudellinen huoltosuhte maakunnittain 2011, 2020 ja 2030. Lähde: Tilastokeskus.



Kuvio 3. Väestönmuutos Päijät-Hämeessä 2000–2012. Lähde: Tilastokeskus.

Päijät-Hämeessä työvoimaosuus (työvoimaan kuuluvien osuus 15–74 -vuotiaista) on ollut laskeva. Osuus on laskenut 65,5 prosentin tasosta 61 prosentin tasolle (koko maassa keskimäärin yhden prosenttiyksikön lasku) kymmenen viime vuoden aikana. Työllisyysaste (työllisten osuus 15–64 -vuotiaista työkäisistä) on ollut varsin vakaa – keskimäärin 66,5 prosenttia - ja samoin työttömyysaste (työttömien osuus työvoimasta) – keskimäärin reilut 8,5 prosenttia tällä vuosituhanella. Työllisyysasteen piikki ylöspäin ja työttömyyden kuoppa alaspäin koettiin suhdannehuipussa 2007–2008, jolloin työllisyysaste kävi pari prosenttiyksikköä korkeampana ja työttömyysaste lähes 2,5 prosenttiyksikköä alempana. Työttömyysaste on saavuttanut koko maan keskimääräisen tason ajanjaksolla, mutta työllisyysaste on jäänyt jälkeen koko maan keskimääräisestä tasosta.

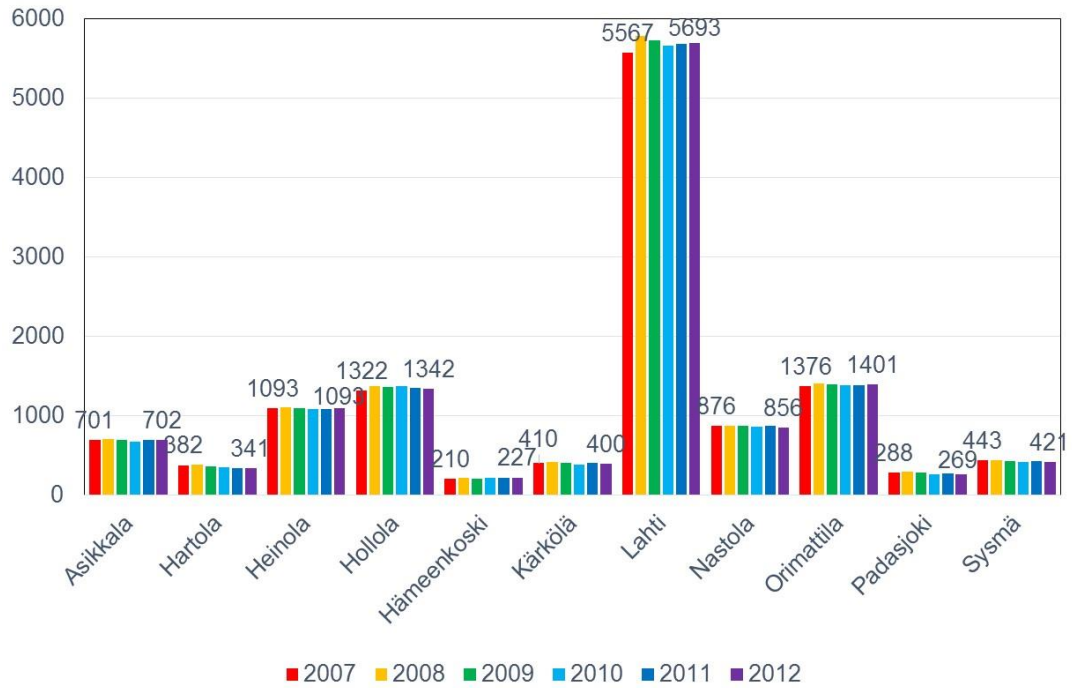


Kuvio 4. Taloudellinen huoltosuhde maakunnittain 2011, 2020 ja 2030. Lähde: Tilastokeskus.

Toimipaikkojen määrä ja työpaikkaomavaraisuus

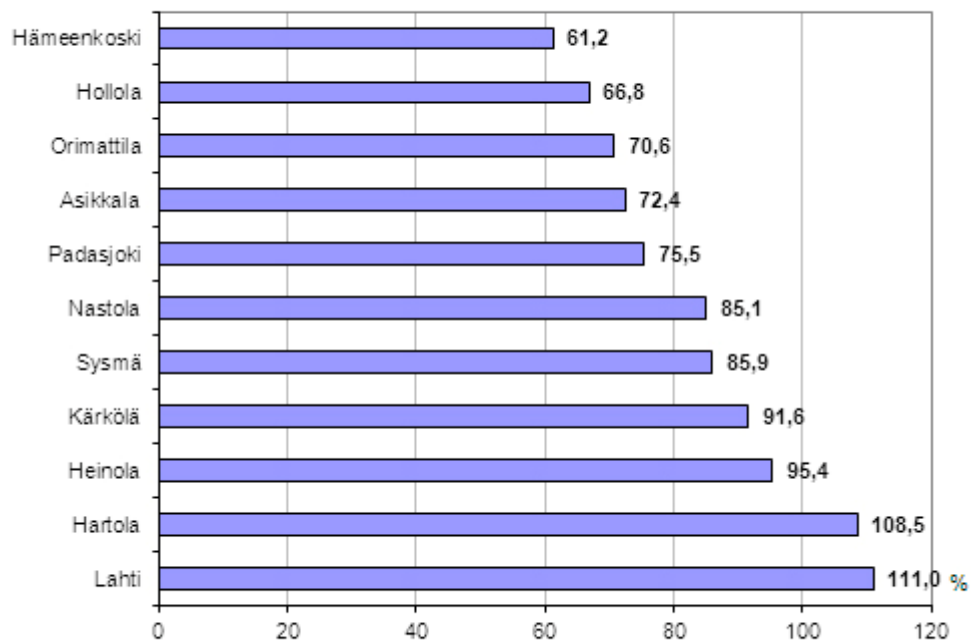
Kuntien talouteen vaikuttaa vielä positiivisemmin, jos työllisten lisäksi myös työpaikat sijaitsevat kunnassa. Tällöin kunnat hyötyvät myös yritysten maksamista veroista. Päijät-Hämeen kunnista Hollolassa, Hämeenkoskella, Lahdessa ja Orimattilassa toimipaikkojen määrä on kasvanut 2011–2012. Muissa kunnissa määrä on laskenut lukuun ottamatta Asikkalaa ja Heinolaa, joissa määrä on säilynyt muuttumattomana.

Lahden seudulla Hartolassa ja Lahdessa saavutetaan työpaikkaomavaraisuus. Tällä vuosituhanella omavaraisuutta on onnistunut nostamaan vain Hollola ja Lahti. Lahden seudulta pendelöidään paljon työssä myös Päijät-Hämeen ulkopuolella – mm. pääkaupunkiseudulla.



Kuvio 5. Toimipaikkojen määrä Päijät-Hämeessä 2007–2012. Lähde: Tilastokeskus.

Työpaikkaomavaraisuus Päijät-Hämeen kunnissa 2011

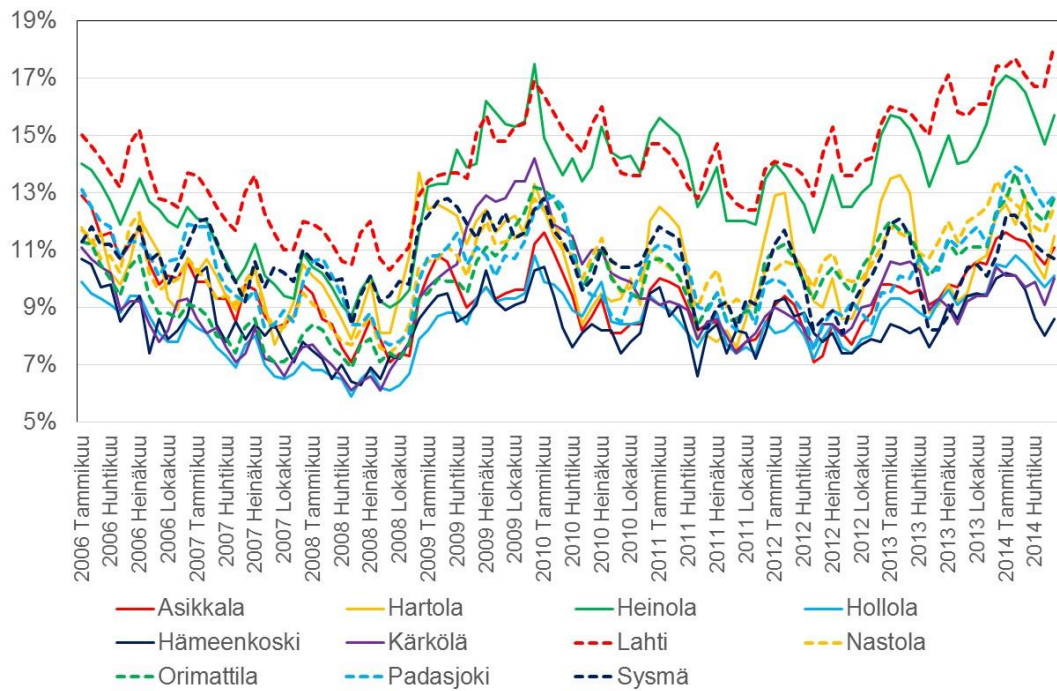


Lähde: Tilastokeskus

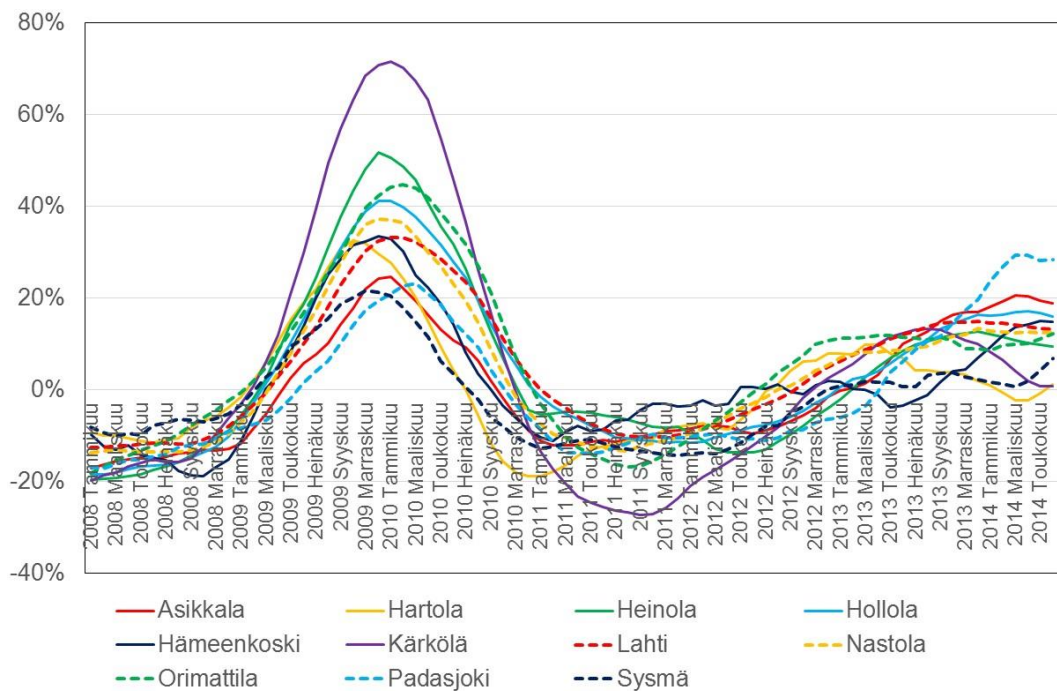
Verkkotietokeskus 10.10.13

Kuvio 6. Työpaikkaomavaraisuus Päijät-Hämeessä 2011. Lähde: Tilastokeskus ja Päijät-Hämeen liitto.

Työttömyyden rakenne



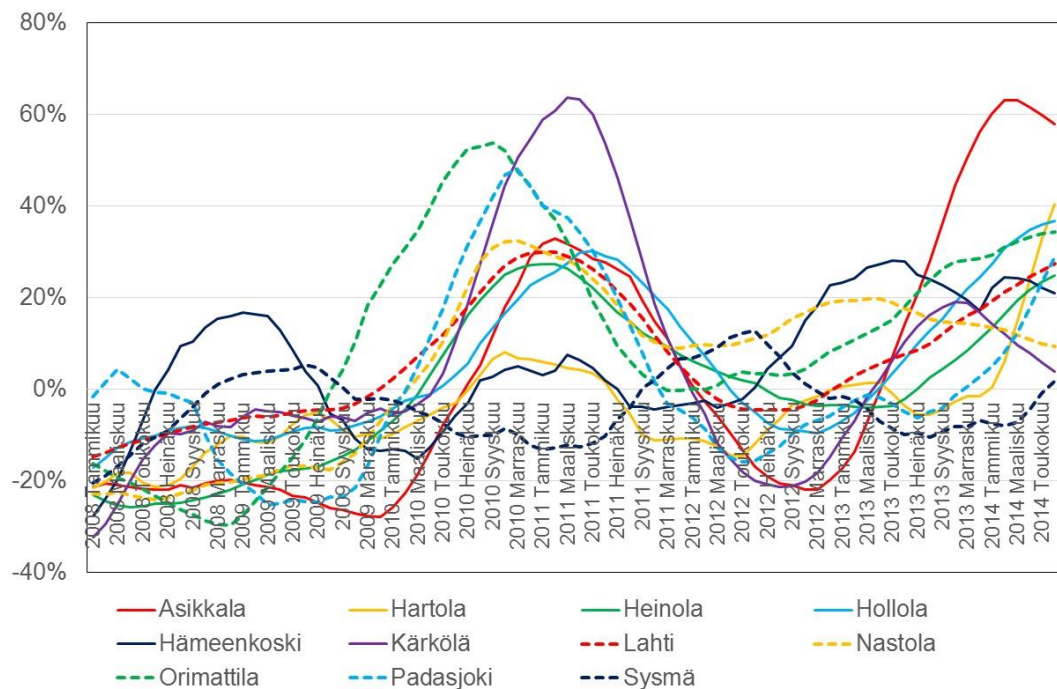
Kuvio 7. Työttömyysaste Päijät-Hämeessä. Lähde: TEM, ToimialaOnline.



Kuvio 8. Työttömien työnhakijoiden määrän muutos Päijät-Hämeessä, 12 kk liukuva keskiarvo. Lähde: TEM, ToimialaOnline.

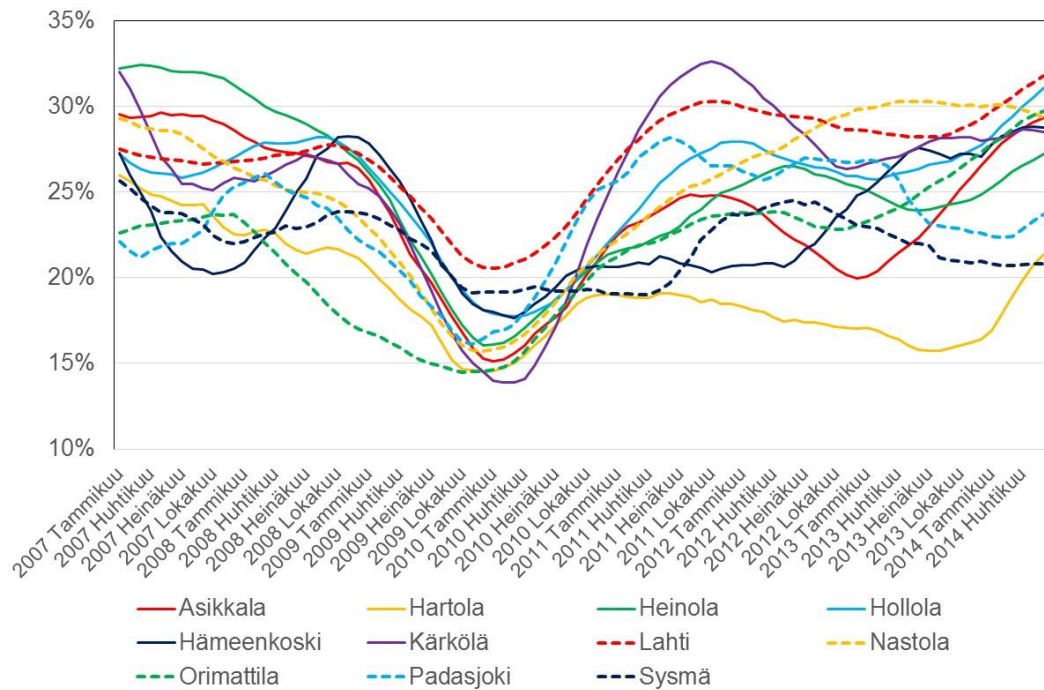
Finanssikiiri ja rakennemuutos ovat vaikuttaneet etenkin Lahden, Heinolan ja Orimattilan työttömyyteen nostamalla työttömyysasteet selvästi aiempaa korkeammiksi. Vuodenvaihteesta 2012–2013 alkaen työttömien määrä on jälleen kasvanut kaikissa kunnissa. Hartolassa työttömyys on pysynyt tänä vuonna suunnilleen entisellä tasollaan – tosin sielläkin ja Kärkölässä käänne heikompaan näyttäisi Sysmän tapaan olevan tapahtumassa. Päijät-Hämeessä työttömyyden kasvu on ollut hieman koko maan keskimääräistä kehitystä hitaampaa. Merkittävää muutosta parempaan työllisyys- ja työttömyyskehitykseen ei ole ennakoitavissa lähitulevaisuudessa.

Päijät-Hämeessä pitkäaikaistyöttömien määrä on säilynyt kasvavana tai kääntynyt kasvavaksi – viimeisimpänä Sysmässä – viimeisen parin vuoden aikana. Kasvu on ollut kiihtyvää koko maan tapaan – lukuun ottamatta Nastolaa, Hämeenkoskea ja Kärkölää. Tämän seurauksena pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä on kääntynyt nousevaksi lukuun ottamatta Nastolaa ja Sysmää, joissa ainakin vielä pitkäaikaistyöttömien määrän kasvu on onnistuttu pitämään aisoissa suhteessa työttömyyteen. Koko ajanjaksolla pitkäaikaistyöttömien määrän keskimääräinen kasvu on jäänyt hieman koko maata hitaammaksi, mutta on viime kuukausina kiihtynyt koko maata nopeammaksi.

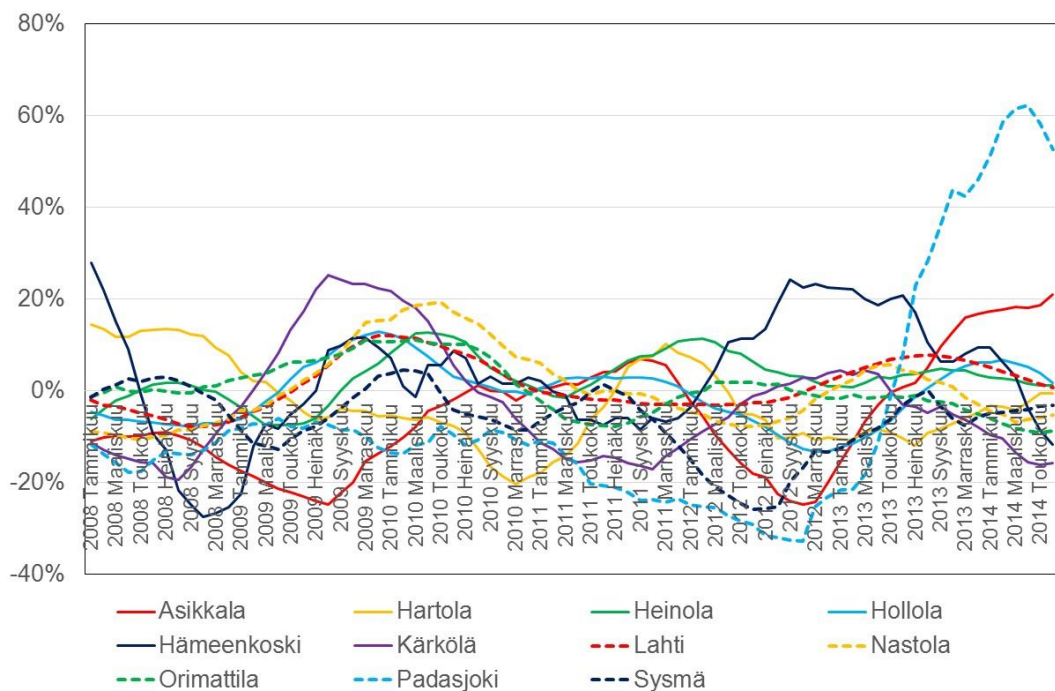


Kuvio 9. Pitkäaikaistyöttömien työnhakijoiden määrän muutos Päijät-Hämeessä, 12 kk liuku keskiarvo. Lähde: TEM, ToimialaOnline.

Työvoimahallinnossa osatyökykyiseksi luokiteltujen työttömien työnhakijoiden määrän kehitys on eronnut kuntien välillä parin-kolmen viime vuoden aikana. Viimeisen vuoden aikana puolessa kunnista määrä on laskenut hieman, kun taas puolessa – etenkin Padasjoella ja Asikkalassa (määrät matalia) – määrä on kasvanut suhteellisesti. Päijät-Hämeessä osatyökykyiseksi luokiteltujen työttömien työnhakijoiden määrä on säilynyt viime vuosina ennallaan, kun koko maassa kasvua on ollut keskimäärin 2,5 prosenttia.



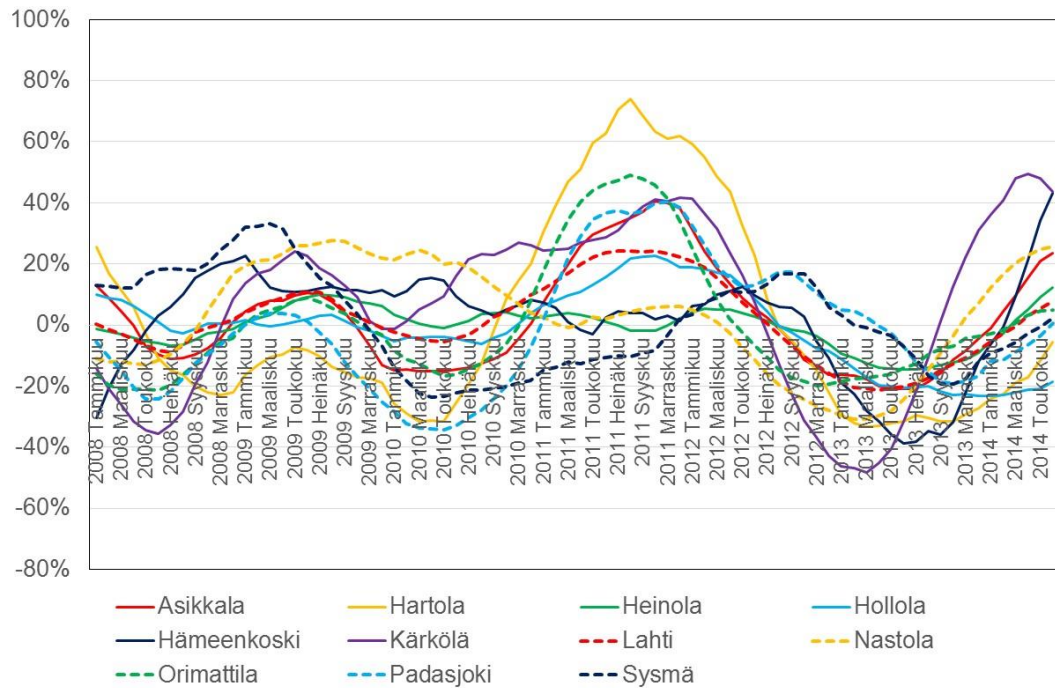
Kuvio 10. Pitkäaikaistyöttömien työnhakijoiden osuus työttömistä työnhakijoista Päijät-Hämeessä, 12 kk liukuva keskiarvo. Lähde: TEM, ToimialaOnline.



Kuvio 11. Osatyökykyisten työttömien työnhakijoiden määrän muutos Päijät-Hämeessä, 12 kk liukuva keskiarvo. Lähde: TEM, ToimialaOnline.

Tukien avulla tapahtuva työllistäminen on säilyttänyt tasonsa. Määrissä on ollut suhdannetta seuraavaa laskua ja nousua, mutta taso on säilynyt keskimäärin samana. Ajanjaksolla pientä keskimääräistä kasvua on tapahtunut Asikkalassa, Hartolassa, Kärkölässä ja Nastolassa. Päijät-Hämeessä suhdanteita seuraava vaihtelu on ollut koko maata voimakkaampaa. Viimeisen

vuoden aikana koko maassa tukien avulla tapahtuva työllistäminen on ollut selvässä kasvussa, kun Päijät-Hämeessä kehitys on ollut laskeva viimeisintä vuosineljännestä lukuun ottamatta.



Kuvio 12. Tukien avulla työllistyneiden määrän muutos Päijät-Hämeessä, 12 kk liukuva keskiarvo. Lähde: TEM, ToimialaOnline.

Työmarkkinatuki ja aktivointi

Päijät-Hämeessä oli vuoden 2013 aikana keskimäärin kuukausittain vajaat 6 700 työmarkkinatuen saajaa. Näistä 48 prosenttia oli ollut työttömänä 500 päivää tai yli. Kunnissa yli 500 päivää työttömänä olleiden osuus työmarkkinatuen saajista vaihteli 41–51 prosentin välissä.

	Yhteensä	500 pv tai yli	Yli 500 pv osuus
Asikkala	152	70	46,1 %
Hartola	81	41	50,6 %
Heinola	697	298	42,8 %
Hollola	478	218	45,6 %
Hämeenkoski	48	20	41,7 %
Kärkölä	109	50	45,9 %
Lahti	4 146	2 072	50,0 %
Nastola	421	213	50,6 %
Orimattila	345	155	44,9 %
Padasjoki	68	28	41,2 %
Sysmä	128	55	43,0 %
PÄIJÄT-HÄME	6 673	3 220	48,3 %

Taulukko 1. Työmarkkinatuen saajat Päijät-Hämeessä 2013, vuosikeskiarvo. Lähde: Kela, Kelaasto.

Päijät-Hämeessä kunnat maksoivat työmarkkinatuesta 11,8 miljoonaa euroa vuonna 2013. Kuntien maksut vaihtelivat Hämeenkosken reilusta 40 000 eurosta Lahden reiluun 8 miljoonaan euroon.

	Työmarkkinatuki, €
Asikkala	159 442
Hartola	96 705
Heinola	1 033 399
Hollola	659 224
Hämeenkoski	41 682
Kärkölä	110 375
Lahti	8 088 357
Nastola	817 747
Orimattila	579 750
Padasjoki	68 757
Sysmä	109 927
PÄIJÄT-HÄME	11 765 364

Taulukko 2. Kuntien maksaman työmarkkinatuen määrä Päijät-Hämeessä 2013, vuosikeskiarvo. Lähde: Kela, Kelasto.

Päijät-Hämeessä kunnittaiset aktivointiasteet vaihtelivat 20 prosentista lähes 60 prosenttiin vuonna 2013. Kuntien aktivointiasteet olivat pääsääntöisesti yli 500 päivää työttöminä olleilla korkeampi, mutta Heinolassa, Nastolassa ja Orimattilassa vain vähän sekä Lahdessa yli 500 päivää työttömänä olleiden aktivointiaste oli jopa kaikkia työmarkkinatukea saaneita matalampi.

	Yhteensä	500 pv tai yli
Asikkala	44,3 %	52,8 %
Hartola	46,6 %	51,1 %
Heinola	30,9 %	31,2 %
Hollola	30,0 %	36,9 %
Hämeenkoski	41,2 %	58,3 %
Kärkölä	39,8 %	55,6 %
Lahti	22,6 %	19,7 %
Nastola	22,8 %	23,6 %
Orimattila	23,4 %	25,9 %
Padasjoki	44,9 %	52,8 %
Sysmä	55,6 %	63,2 %
PÄIJÄT-HÄME	26,2 %	25,6 %

Taulukko 3. Aktivointiasteet Päijät-Hämeessä 2013, vuosikeskiarvo. Lähde: Kela, Kelasto.

Päijät-Hämeen kaupungeissa kuntouttavan työtoiminnan tuottamisessa on erilaiset lähestymistavat. Lahti järjestää pääsääntöisesti kuntouttavaa työtoimintaa ostamalla kaupungin ulkopuolisilta tuottajilta, kun taas Heinola tuottaa palvelut pääsääntöisesti itse. Taulukon 1 luvut ovat suuntaa antavia päällekkäisistä asiakkuuksista johtuen.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärät ovat olleet kasvussa viime vuosina. Kuluvana vuonna 2014 jo vuoden alkupuoliskolla on kuntouttavassa työtoiminnassa ollut asiakkaita Lahdessa 90 prosenttia ja Heinolassa 85 prosentti koko vuoden 2013 asiakasmäärästä. Asiakasmäärien kasvun voi ennakoita jatkuvan, koska kuntien vastuuta vähänkään pidempään työttömänä olleiden työmarkkinatuesta ollaan lisäämässä sekä työttömyys on kasvussa ja pitkittymässä.

Kuntouttava työtoiminta, Lahti

	2011	2012	2013
Takatasku	2	3	5
Työpaja OVI	16	18	32
Muut/OSTO	183	223	290
YHT.	201	244	327

Kuntouttava työtoiminta, Heinola

	2011	2012	2013
Aitta	46	32	50
Työpaja Torppa	16	23	36
Muut	14	24	22
OSTO	2	10	13
YHT	78	89	121

Taulukko 4. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat Lahdessa ja Heinolassa 2011–2013.

TOIMIJOIDEN NÄKEMYKSIÄ KYSELYLLÄ

Jotta käytännön työtä kuntouttavassa työtoiminnassa tekevien näkemykset saataisiin laajasti esille, kerättiin näkemyksiä kyselyllä, johon vastaajiksi saatiin kuntouttavaa työtoimintaa toteuttavia tai suunnittelevia henkilöitä palveluntuottajista, kunnista, Kelasta ja TE-palveluista. Kyselyyn pyydettiin vastaamaan myös palkkatuesta vastaavia henkilöitä. Kysely lähti 45 henkilölle. Vastaus saatiin 19 henkilöltä. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä. Kyselylomake on tämän raportin liitteenä.

Aktivointisuunnitelmat

Asiakkaiden ensimmäisistä aktivointisuunnitelmista valtaosa tehdään ns. kolmikantana: keskiarvoisesti 91 prosenttia ja mediaanina 99 prosenttia – vaihtelun ollessa 50 ja 100 prosentin välissä. Niin ikään jatkoaktivointisuunnitelmat tehdään valtaosaksi kolmikannassa, vaikka osuus onkin hieman matalampi: keskiarvoisesti 82 prosenttia ja mediaanina 90 prosenttia vaihteluvälin ollessa 80–100 prosenttia.

Lähes puolen vastaajista mielestä yleisimmin tavoitteet aktivointijaksolle määrittelevät lähettävä taho, asiakas ja palveluntuottaja yhdessä. Reilun kolmasosan mukaan yleisin tapa on määrittellä tavoitteet lähettävän tahon ja asiakkaan kesken. Vastausten perusteella Lahdessa yleisimmin tavoitteet määrittelee yhdessä lähettävä taho ja asiakas, kun taas ympäristökunnissa yleisimmin palveluntuottaja osallistuu myös tavoitteiden asettamiseen. ”Asiakkaan tilanteesta keskustellaan aktivointisuunnitelman teon yhteydessä. Mikäli asiakkaalla ei ole omia tavoitteita, lähettävä taho määrittelee ne lyhyen keskustelun perusteella.”

Aktivointisuunnitelmissa yli puolen vastaajista mukaan tärkeimmäksi tavoitteeksi asetetaan pääsääntöisesti työ- ja toimintakykyyn sekä elämänhallintaan liittyvät tavoitteet. Kolmasosana mukaan yleisimmin tavoitteeksi asetetaan työllistyminen avoimille markkinoille. Joidenkin yksittäisempien näkemysten mukaan tärkein tavoite on koulutukseen tai TE-palveluihin eteneminen yleisimmin. Toiseksi tärkeimmäksi tavoitteeksi nämä kaikki arvioidaan suunnilleen samoilla kolmasosan osuuksilla vastaajista.

Aktivointisuunnitelmien tavoitteiden toteutuminen

Vastaajista noin 60 prosentin mukaan tavoitteiden toteutumista seurataan aina ja 40 prosentin mukaan usein. Asiakastyötä tekevät arvioivat tavoitteiden seurannan tapahtuvan aina 80 prosenttisesti ja 20 prosenttisesti usein, kun taas sosiaalityön, Kelan ja TE-palveluiden virkailijat arviot jakautuivat puoliksi näiden vaihtoehtojen välillä.

Lähes 60 prosentin mukaan tavoitteiden toteutumista arvioidaan yleisimmin keskusteluihin sekä jakson lopussa että jakson kuluessa. Näin arvioi 80 prosenttia asiakastyötä tekevästä ja 70 prosenttia Lahden vastaajista. Vajaa neljäosa arvioi yleisimmäksi tavaksi keskustelun/tapaamisen avulla jakson lopussa. Ympäristökunnissa nämä kaksi arviointitapaa nähtiin yhtä usein yleisimmiksi. Lisäksi yksittäisemmin yleisimmäksi tavaksi arvioitiin lomakkeen avulla tapahtuva arviointi sekä jakson lopussa että aikana Lahdessa sekä ympäristökunnissa puhelimitse viranomaisen ja palveluntuottajan välillä.

Asiakkaiden siirtyminen jakson päättyessä

Lähes puolet vastaajista arvioi asiakkaiden yleisimmin siirtyvän työharjoitteluun/työelämävalmennukseen/työkokeiluun (vuoden 2013 alusta yhdistyminen työkokeiluksi). Lisäksi nähtiin, että yleisimmin siirtymiä ei tapahdu (vaan jatkaa), siirrytään takaisin peruspalveluiden asiakkaaksi tai siirrytään palkkatyöhön. Toiseksi yleisimpänä siirtymänä nähtiin näiden lisäksi tasaisen yleisesti vastaajien keskuudessa siirtymät koulutukseen, ammatilliseen kuntoutukseen tai sairauslomalle/terveydenhuollon palveluihin. Kolmanneksi yleisimmäksi siirtymäksi nimettiin takaisin peruspalveluihin, koulutukseen tai sairauslomalle/terveydenhuollon palveluihin siirtyminen.

Kuntakartoitukseen verrattuna Lahden seudulla tapahtuu siirtymiä koko maata useammin – ei kuitenkaan palkkatyöhön, vaan koulutukseen ja ammatilliseen kuntoutukseen. Tavoitteet toteutuvat koko maata paremmin TE-palveluihin etenemisen ja ammatillisen kuntoutuksen palveluihin etenemisen suhteen.

Viranomaisten ja palveluntuottajien keskinäinen ja välinen yhteistyö

Vastaajat tekevät paljon yhteistyötä ja pääsääntöisesti hyvin toimivaa aikuissosiaalityön ja kuntouttavan työtoiminnan eri palveluntuottajien kanssa. TE-palveluiden kanssa tehdään niin ikään paljon yhteistyötä ja osa kokee yhteistyön toimivan hyvin kun taas osa kokee yhteistyössä olevan kehitettävää. Kehitettävää kokee olevan organisaation ulkopuolella olevat muut kuin Kelassa toimivat. Sama havainto koskee työvoiman palvelukeskusta – osan tehdessä yhteistyötä (vain) jonkin verran, etenkin ympäristökunnista.

Päihdehuollon ja mielenterveyspalveluiden – etenkin Lahdessa – sekä terveydenhuollon kanssa tehdään niin ikään yleisesti yhteistyötä, mutta valtaosa vastaajista näkee kehitettävää yhteistyössä – etenkin ympäristökunnissa. ”Terveydenhuollon arvioit asiakkaiden työkyvystä aiheuttavat hankaluuksia. Näkökulma on eri kuin työllisyyspalveluissa.” ”Mikäli asiakkaalla ilmenee esim. päihde- tai mielenterveysongelmia, palvelun saaminen tarvittaessa on vaikeaa tai se loppuu kesken eikä apu ole pitkäaikaista.”

Kelan kanssa yhteistyötä tekee harvempi (etenkin työvoimahallinnon ulkopuolella oleva) ja yhteistyössä nähdään olevan kehitettävää yhteistyötä tekevienkin toimesta – etenkin ympäristökunnissa. Seurakuntien kanssa yhteistyötä tekee vajaa puolet vastaajista ja yhteistyössä nähdään niin ikään kehitettävää. Reilu puolet ei tee yhteistyötä velkaneuvonnan kanssa. Yhteistyötä ei tehdä varsinkaan ympäristökunnissa. Ne, jotka tekevät yhteistyötä (etenkin asiakasohjaustyötä tekevät), kokevat yhteistyön toimivaksi.

Vastaajista 80 prosenttia pitää tiedonsaantia asiakkaasta muilta toimijoilta erittäin tärkeänä ja (lähes) kaikki loputkin melko tärkeänä. Aikuissosiaalityön ja työvoimahallinnon puolelta koetaan tiedonsaannin olevan helppoa pyytämällä – etenkin ympäristökunnissa. Samoin kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajilta tiedonsaannin koetaan olevan helppoa pyytämällä – etenkin Kelan ja työvoimahallinnon piirissä. Sen sijaan Kelasta tiedonsaannin koetaan olevan vaikeaa. Samoin velkaneuvonnasta tiedonsaanti koetaan vaikeaksi – tosin Lahdessa tiedonsaanti muita helpompaa pyytämällä. Päihdehuollosta, mielenterveyspalveluista ja terveydenhuollosta – etenkin erityissairaanhoidosta – tiedonsaannin osa kokee olevan

helppoa pyytämällä (etenkin ympäristökunnissa) ja osa kokee olevan vaikeaa (etenkin asiakasohjaustyötä tekevät).

Tulevaisuuden palvelutarve ja -toteutus

Velkaneuvontaa, kuntouttavaa työtoimintaa ja TE-palveluita kokee olevan liian vähän reilut kaksi kolmasosaa vastaajista. Koulutuspaikkoja kokee liian vähän olevan suhteessa tarpeeseen 80 prosenttia. Noin 90 prosenttia vastaajista näkee, että erikoissairaanhoidon, ammatillista kuntoutusta ja muita kunnallisia sosiaali- ja terveystalviteita on liian vähän suhteessa tarpeeseen. Ammatillisen kuntoutuksen osalta koetaan hieman sopivien palveluiden puutetta.

TE-palveluiden ja kuntouttavan työtoiminnan osalta reilu puolet vastaajista kokee näiden palveluiden olevan sopivia ja vastaavan tarpeeseen. Peräti kolme neljästä vastaajasta kokee koulutuspalveluita olevan mutta ne eivät vastaa tarpeita. Reilu puolet kokee ammatillista kuntoutusta, velkaneuvontaa, erikoissairaanhoidon sekä muita kunnan sosiaali- ja terveystalviteita olevan, mutta ne eivät vastaa tarpeita.

Asiakasohjausta tekevät kokee velkaneuvonnan palveluiden vastaavan tarpeita määrällisesti ja laadullisesti, kun taas Kelan ja työvoimahallinnon puolella koetaan olevan varsinkin laadullista puutetta. Kuntouttavaa työtoimintaa koetaan olevan tarpeeseen nähden paremmin saatavilla niin määrällisesti kuin laadullisesti Lahden ympäristössä kuin itse Lahdessa. Ympäristökunnissa puolestaan koulutuspalveluiden, ammatillisen kuntoutuksen, velkaneuvonnan sekä muiden kunnan sosiaali- ja terveystalviteiden ei koeta samassa määrin vastaavan laadullisia tarpeita kuin Lahdessa, jossa varsinkin velkaneuvonnan sekä muiden kunnan sosiaali- ja terveystalviteiden koetaan vastaavan tarpeita.

Koko vastaajajoukossa arviot kuntouttavaan työtoimintaan liittyvistä lisäpalvelutarpeista hajosivat varsin tasaisesti (40–60 prosenttia vastaajista, jotka saivat nimetä korkeintaan kolme tärkeintä lisätarvetta) eri palveluille (yksilövalmennus, työvalmennus, elämänhallintaa tukevat palvelut, työn kaltainen toiminta, työkykyselvitykset/kartoitukset, terveydentilakartoitukset ja kuntoutuskartoitukset). Kuntoutuskartoituksissa nähtiin hieman muita vähemmän lisätarvetta – erityisesti kuntoutustarvekartoituksia kaipasivat lisää asiakasohjaustyötä tekevät. Sen sijaan tämä ryhmä näki muita harvemmin tarvetta lisätä yksilövalmennusta. Lahdessa ympäristökuntia useammin nähtiin lisätarvetta työn kaltaiselle toiminnalle ja kuntoutuskartoituksille, kun taas Lahden ympäristössä nähtiin lisätarvetta työkykykartoituksille ja terveydentilaselvityksille Lahtea useammin.

Vastaajien mielestä kuntouttavan työtoiminnan palvelut tulisi toteuttaa etupäässä kunnan omassa työllistämisyksikössä/työpajassa: lähes kaikki nimesivät tämän kahden tärkeimmän tavan joukkoon. Noin puolet kannatti sekä kuntien omia hallinto/toimintayksiköitä sekä kolmannen sektorin ylläpitämiä yksiköitä. Vajaa kolmasosa nimesi kahden tärkeimmän joukkoon kuntayhtymän – näin nähtiin etenkin ympäristökunnissa.

Palkkatuki

Vastaajista reilun puolen mukaan palkkatukea tulisi suunnata nykyistä enemmän yrityksiin. ”Yrityksiin työllistäminen on usein pidempikestoista ja voi poikia vakinaisempaakin työtä. Kuntien palkkatuettu työ päättyy tuen maksun loputtua.” Kuntiin ja yhdistyksiin vastaajista palkkatukea suuntaisi nykyistä enemmän 30 prosenttia vastaajista. ”Mielestäni kunnalla on velvollisuus panostaa heikommassa asemassa olevien henkilöiden aktivoimiseksi.” Vajaa viidennes pitää nykyistä suhdetta toimivana.

YDINTOIMIJIAT PEILASIVAT TYÖTÄÄN HAASTATTELUJEN KAUTTA

Palveluntuottajien työntekijöiden ja ohjaajien haastattelut järjestettiin heidän omissa tiloissaan. Samassa yhteydessä oli mahdollisuus tutustua toimitiloihin ja toimipisteen muuhun toimintaan. Kuntien ja TE-hallinnon viranhaltijoiden haastattelut toteutettiin esim. Kuntakoikeilun tai Työvoiman palvelukeskuksen tiloissa. Aikataulusyistä osa varsinkin Lahden ympäristökuntien viranhaltijoiden haastatteluista toteutettiin puhelimitse. Kaikki haastateltavat valittiin sillä perusteella, että he joko suunnittelevat tai toteuttavat kuntouttavaa työtoimintaa tai muutoin vastaavat sen järjestämisestä. Haastateltavat ja kyselyyn vastanneet olivat siis eri henkilöitä. Sekä haastateltavien että kyselyn saavien yhteystiedot saatiin ohjausryhmän jäsenten kautta. Haastattelut pyrittiin pitämään sävyltään rentoina tilaisuutena peilata omaa työtä.

Haastatteluissa oli karkea runko, joka muokkautui hieman sen mukaan, mitä asioita nousi esille. Kaikille haastateltaville yhteisiä teemoja olivat kuitenkin toimenkuvasta riippuen

- oma toimenkuva
- palveluntuottajilla toiminnan luonteen kuvaus
- toimipisteen asiakaskunta
- kuvaus asiakasprosessista ja sen eri vaiheista sekä oma käsitys asiakasohjauksen toimivuudesta ja siihen liittyvistä käytännöistä
- yhteistyötavat- ja muodot eri tahojen kanssa (viranomaiset, muut palveluntuottajat jne.), mikä toimii ja missä on kehitettävää
- siirtymät
- rahoitukseen liittyvät seikat, kustannusten muodostuminen, muu hallinto (erityisesti Aavan ja Oivan kohdalla)
- oma käsitys palvelujen luonteesta ja niiden toimivuudesta kokonaisuutena

Haastattelut aloitettiin ohjausryhmän jäsenten yksilöhaastatteluilla, jossa kysymysten painopiste liittyi kokonaisuuden hahmottamiseen ja hallinnolliseen näkökulmaan.

Laajemman kokonaiskuvan saamiseksi haastateltaviin liitettiin myös Verkostoista voimaa-projektin sekä Litti-projektin edustajat.

Miten asiakasohjaus toimii?

Lähettävän tahon kanssa työnjako ja käytännöt, miten asiakkaat tulevat toimipaikkoihin, koettiin periaatteessa selkeäksi. Haastateltavien oli helppo kertoa ja kuvata, millaisia lähetekäytännöt ovat ja miten ja kenen toimesta aktivointisuunnitelma laaditaan. Sama kuvaamisen helppous koski pääsääntöisesti myös jatkosuunnitelmia sekä asiakkaan tilanteen ja tavoitteiden täyttymisen seuranta.

Haastateltavat olivat silti melko yksimielisiä siitä, että asiakasohjaus ontuu. Vaikka asiakkaiden määrä kuntouttavassa työtoiminnassa kasvaa koko ajan, saattaa osassa yksiköitä olla ajoittaista tyhjäkäyntiä ja asiakkaiden ohjaamiseen oikeaan paikkaan oikeaan aikaan tarvitaan erillisiä ”ryhtiliikkeitä”. Syynä saattaa olla resurssien puute aktivointisuunnitelmien teossa tmv. Tämä ei ole vain paikallinen ongelma, vaan samanlaisia kokemuksia on tiedossa

muualtakin Suomesta. Kaikki tietävät kyllä kokonaisuuden, mutta silti jotain jää tapahtumatta ja tilanne ikään kuin seisoo.

Asiakkaiden tilanteen tuntemista korostettiin monissa haastatteluissa. Henkilöstön vaihtuvuus niin lähettävällä taholla kuin palveluntuottajien kohdalla koettiin todelliseksi ongelmaksi. Asiakkaiden taustalla voi olla paljon selvittämättä olevia asioita, joita voi olla vaikea saada selville. Tämä koetaan samoin kuntouttavan työtoiminnan haasteeksi valtakunnallisella tasolla. Asiakkaan tilanteesta on tehty lukuisia kartoituksia, mutta silti aivan yksinkertaiset arkeen vaikuttavat asiat voivat jäädä pimentoon.

Polutus alkaa jo alkuvaiheessa, sillä haastateltavat pohtivat onko kaikkien oltava asiakkaana työvoiman palvelukeskuksessa tai tarvitsevatko kaikki edes sosiaalityötä, sillä tämä saattaa johtaa päällekkäisiin kartoituksiin. Tämänhetkinen lainsäädäntömme nojaa vielä paljolti erilaisiin määräaikoihin, joten se saattaa räätälöinnin ajatuksesta huolimatta johtaa eräänlaiseen ”massa-ajatteluun”, jossa kaikkien täytyy käydä tietyt vaiheet läpi päästääkseen eteenpäin. Tästä johtunee myös valtakunnallisessa keskustelussa esitetty kritiikki, että järjestelmä kuntouttaa asiakkaat näännyksiin palvelujen keskellä ja oikeaa paikkaa pitää odottaa joskus kohtuuttoman kauan.

Lähes poikkeuksetta tutustumiskäynneillä nousi keskusteluissa spontaanisti esiin asiakkaiden viihtyminen paikassa. ”Itku tulee, kun pitää lähteä”, kuten eräs haastateltavista totesi. Tämä on kaksiteräinen miekka. On hyvä, että asiakkaat ovat sitoutuneet toimintaan ja kokevat sen juuri omaan tilanteeseen mielekkääksi. Tästä voi olla vaikea erottaa ne, joilla ei oikein ole rohkeutta lähteä eteenpäin niistä, jotka tyytyvät tähän tilanteeseen syystä tai toisesta. Tässä ohjauksella on iso merkitys. Kumpi painottuu puheessa – ”sitten KUN sinä jatkat täältä matkaa eteenpäin vai sitten JOS sinä jatkat täältä eteenpäin”. Tämä ei aina poissulje sitä, että asiakkaalla olisi silti turvallinen olo, että hänen ei tarvitse kiirehtiä, jos tilanne sitä vaatii. Tavoite voi olla pitkäjänteinen. Se on eri asia kuin ei tavoitetta ollenkaan. Tavoitteista mainittiin, että niiden laadintaan pyritään paneutumaan huolella. Hankaluuksia voi tuottaa se, jos asiakas kokee tulevansa paikalle vain sanktioiden pelossa. Alkuvaiheen kartoituksella voikin näin olla ratkaiseva merkitys.

Työotteen merkitys

Sekä aktivointisuunnitelman että ohjauksen kannalta on myös erityisen merkittävää, kuka uskoo asiakkaan kykyihin ja mahdollisuuksiin vai uskooko kukaan? Jos asiakasohjaus ontuu prosessin missä tahansa vaiheessa sillä perusteella, että ”ei ne kuitenkaan mihinkään pääse”, voidaanko silloin odottaa tuloksia. Mikäli kuntouttava työtoiminta paikkaa julkisen sektorin aukkoja, sinne päädytään enemmän tai vähemmän automaattisesti. Sinne mennään ns. samasta tuutista jne. Tässä tilanteessa on hankala odottaa kunnon tuloksia. Yhtälö on vaikea. Samaan hengenvetoon haastateltavat kertoivat esimerkkejä työilleen omistautuneista valmentajista. He kärsivät siitä etteivät voi tehdä työtään riittävän hyvin, tulevat työssään hyvin lähelle asiakkaan arkea, jolloin voi olla vaikea päästää irti – tilannetta kuvattiin ylilaaatuna.

Esimiehillä on tässä iso vastuu. Toimipisteiden sisällä olisi hyvä käydä arvokeskustelua muistuttavaa pohdintaa aina ajoittain, mitä ammatillisuus, asiakkaan kunnioittaminen, asiakaslähteisyyys itse kullekin tarkoittavat ja miten niistä rakentuu yhteinen ymmärrys. Jos toinen pitää

enemmän etäisyyttä asiakkaaseen ja pyrkii turvaamaan hänen tarvitsemansa palvelut ja toinen kulkee intensiivisesti rinnalla – miten he työskentelevät rinnakkain asiakkaan parhaaksi?

Tavoitteet määritellään aktivointisuunnitelmassa. Se näyttää tämän selvityksen yhteydessä tehdyn kyselyn perusteella, samoin haastattelujen pohjalta toteutuvan hyvin ns. kolmikan-tana ensimmäisen suunnitelman kohdalla. Seuraavan kohdalla on sitten jo melko suuria eroja sen mukaa, kuinka selväsi/epäselväksi tilanne määritellään. Näyttää siltä, että ns. kevennettyyn suunnitelmaan on annettu mahdollisuus jo resurssienkin takia silloin, kun jatkaminen toiminnassa on selvää eikä ole tullut esiin selkeitä, puuttumista edellyttäviä ongelmia tai haasteita. Haastatteluissa esille tullut mielenkiintoinen yksityiskohta oli se, että selkeissä tapauksissa voidaan rakenteita ja käytäntöjä keventää tarpeen mukaan, mutta ongelmatilanteisiin on vaikeampi saada selkeitä käytäntöjä. Ongelmatilanteita saatetaan ratkoa yksi kerrallaan, eri tasoilla ja tahoilla ja kierrättää työntekijältä toiselle. Tämä näkyy eniten maahanmuuttajien kohdalla, jossa on meneillään siirtymävaihe projektityöstä omaan toimintaan, mutta sama koskee kuntouttavaa työtoimintaa.

Epäselväksi haastatteluissa kuitenkin jäi, koetaanko tämä käytäntö kaikilta osin järkeväksi. Toinen suunnitelma, ehkä kolmaskin vielä menee, jos ne ovat aina kolmen kuukauden mittaisia, kuten tavallista on, mutta melko monella asiakkaalla toiminta jatkuu todella pitkään. Kysymys – johon ei varmaankaan yksiselitteistä vastausta ole – olisikin, että kumpi on parempi – arvioinnin keventäminen mitä pidemmälle edetään – vai arvioinnin tehostaminen? ”Tilannetta on vain seurattu jo pari vuotta”- kommentti ei tyydyttäne ketään.

Jos tavoitteet eivät toteudu, ei kannattaisi myöskään tyytyä vastaajien mielestä vain päivittämään uutta suunnitelmaa, koska riskinä on, että asiat vain siirtyvät ja mutkistuva. Kannatettiin nopeampaa arviointia, nopeampaa reagointia.

Arvioinnissa käytetään usein erilaisia lomakkeita. Riippuen työntekijän taustakoulutuksesta tai omasta työotteesta näiden täyttö asiakkaan kanssa voi osoittautua ongelmalliseksi. Riittävä dokumentointi ja sen kehittäminen koettiin haastatteluissa kuitenkin oleellisen tärkeäksi mm. henkilöstön vaihtuvuuden takia.

Osaamisen kasvattaminen työkierron avulla?

Kuntouttavassa työtoiminnassa yksilöllisten palvelujen räätälöintitarve kasvaa. Asiakkaat tulevat hyvin eri taustoista. Kuntouttavan työtoiminnan ”tyyppi-asiakasta” on tällä hetkellä hyvin vaikea määrittää. Kuntouttavaa työtoimintaa kehittämissä hankkeissa on noussut esiin monen tyyppisen ammatillisen täydennyskoulutuksen tarve.

Ohjausryhmässä pohdittiin seudullisen / maakunnallisen yhteistyön tiivistämistä. Jonkinlaisen osaamispankin rakentaminen tai muulla tavoin henkilöstön kiertäminen resurssien kohdentamiseksi voisi olla varteenotettava vaihtoehto. Tätä henkilöstön kiertämistä on jo jonkin verran seudulla kokeiltu, esim. Tuoterenskaassa. Haastateltavat totesivat, että toisin tekeminen voisi monessa tilanteessa riittää, resursseja ei sinänsä tarvittaisi lisää. Tässä ongelmaksi muodostuu lähinnä ns. työnsuunnittelijat, jotka työskentelevät pajoilla määräaikaisena, ovat ehkä itsekkin olleet aiemmin asiakkaina eikä heillä aina ole esim. sosiaalialan pohjakoulutusta. Yhdessä kunnassa onkin ohjaajia lähdetty kouluttamaan työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon avulla.

Terveydenhoitajat myös kiertävät jo melko paljon ja he pystyvät haastattelujen perusteella joustamaan melko hyvin kiiretilanteissa jonoista huolimatta.

Yksi haastateltava nosti esiin eri tasot, ”seinällisten ja seinättömien” pajojen yhdistämisen. Hallintokuntien rajat pitäisi tässä suhteessa murtaa, jotta siirtymät olisivat helpompia. Henkilökunnan siirtyminen istuisi myös tähän vaihtoehtoon.

Käytännössä toimipisteissä työnjako perustuu useimmiten työ- ja yksilövalmentajiin. Tämä on yleinen tapa muuallakin maassa. Yksi haastateltava peräänkuulutti laajempaa näkemystä. Hän halusi kehittää toimintaa niin, että ei olisi niin selvää jakoa työ- ja yksilövalmentajiin. Valmentajat voisivat liikkua enemmän eri osa-alueiden pohjalta, että olisi osaamiseen liittyviä toimenkuva-alueita. Tarvittaisiin lisää muuta osaamista, tuotekehittämistä, bisnesosaamista jne.

Osaamisen kehittämisen kohdalla taas on otettu kantaa siihen suuntaan, että osa tehtävistä muodostettaisiin niin, että siinä voi selkeästi keskittyä yhteen osaamisalueeseen (ettei kaikkien tarvitse esim. tehdä yritys yhteistyötä tai hankkia alihankintapaikkoja). Toimenkuvia voitaisiin perata tästä näkökulmasta auki – missä keskitytään sisältöön ja missä eritasoiseen organisointiin ja koordinointiin. Tämän jaon ei välttämättä tarvitse noudattaa työntekijä- esimies – päällikkö- tyyppistä jakoa, vaan se voitaisiin rakentaa muulla tavalla.

Yhteistyön tiivistämiseen vahva kannanotto

Varsinkin työntekijöiden vastauksissa tuli vahva kannanotto yhteistyön lisäämisen puolesta. ”Se on ainoa keino saada kokonaisuus toimivaksi”, tuli esille kommentteissa. Yhteisen ymmärryksen kasvattaminen kunkin tekemisistä nähtiin yhteistyön tiivistämisen tärkeimmäksi perusteeksi. Tämä parantaisi samalla ymmärrystä prosesseista, joiden kehittäminen tulisi näin helpommaksi. Toiminta ja eri toimijoiden roolit tulee saada läpinäkyvämmiksi, sillä se helpottaa työnjakoa.

Ohjausryhmän jäsenien haastatteluissa keskityttiin hallinnolliseen yhteistyöhön. Halusimme tietää, miten TE-hallinto, sosiaalityö ja työvoiman palvelukeskus asemoituvat suhteessa muihin toimijoihin ja onko eri hallinnollisten tasojen välisessä yhteistyössä eroja. Toimialapäälliköt olivat valmiita karsimaan eri portaita ja pohtivat paljon toimintojen keskittämistä joko ns. yhden luukun periaatteen tai yleensä yksikköjen yhdistämisen näkökulmasta. Tämä on myös tilakysymys, miten tilojen toimivuus vastaa tarkoitusta.

TE-hallinnon organisaatiomuutokset ovat pakottaneet rakentamaan uusia yhteistyömuotoja, kun etäisyydet ovat kasvaneet eikä tähän ole vielä täysin löydetty lääkkeitä. Lahdessa toimii työryhmiä ja toimikuntia osin eri rooleista käsin ja niitä on kasattu osin poliittisin periaattein. Edustuksellisuusperiaatteen käyttäminen työllisyyden hoidon hyvin toiminnallisten tavoitteiden kohdalla ei tällä hetkellä näytä toimivan parhaalla mahdollisella tavalla. Keskijohdon tasolla ollaan vielä hyvin perillä kokonaisuudesta, mutta ylätasolla on melko puutteelliset tiedot. Jonkin verran on luonnollisesti myös näkemuseroja.

Asiakkaan näkökulmasta viranomaisten hyvä yhteistyökään ei aina auta, jos oma motivaatio etenemiseen puuttuu. Asiakkaan tarpeen ja toiveen erottaminen toisistaan ei ole helppoa. Tässä viimeistään käydään sitä keskustelua, kenen tavoitteita toteutetaan ja mihin lopulta

pyritään. ”Ketään ei voi pakottaa, eikä meillä oikein ole välineitä auttaa jos motivaatio loppaa”, totesi eräs ohjaaja.

Jatkokolkujen rakentaminen – tulppia vai ei?

Uutta yhteistyötä tarvitaan eniten uusien, vaihtoehtoisten jatkokolkujen löytymiseen. Liian usein sekä ohjaavat ammattilaiset että asiakkaat tuntevat turhautuvan, kun todellista työllistymistä ei palkkatuen jälkeen olekaan tiedossa, tai määräaikainen työsuhte katkeaa alkaakseen vain taas alusta tietyn ajanjakson täytyttyä.

Mitä todellisia vaihtoehtoja on siinä vaiheessa, kun asiakas on ns. ”kyntensä näyttänyt”, on kuntouttavassa työtoiminnassa viitenä päivänä viikossa ja valmis siirtymään eteenpäin. Palkkatuen käytön resursointi, käyttömahdollisuudet ja jopa liian ajoissa loppuun käyttäminen nosti haastateltavissa esiin melko kärjekkäitä kommentteja.

Tähän liittyy myös yritys yhteistyö, sillä melko usein myös kuntouttavan työtoiminnan tavoitteeksi on edelleen asetettu työllistyminen. Ketkä tällä hetkellä tekevät käytännössä yritys yhteistyötä? Ketkä yrittävät hankkia alihankintatöitä? Tässä voisi olla seudullisen, entistä tiiviimmän koordinoinnin mahdollisuus ja paikka. Yksittäisen sosiaaliohjaajan hartioilla on melko iso painolasti, jos häneltä edellytetään myös tämän tyyppistä kehittämistä.

Koulutuksen, esim. oppisopimuksen ja ammatillisen kuntoutuksen saatavuus ja käyttö jatkokolkuna on valtakunnallisesti ongelma eikä Lahden seutu tuo poikkeusta. Tosin kyselyn mukaan näitä käytettäisiin hiukan muuta maata enemmän (verrattuna Vates-säätiön tekemään Kuntakartoitukseen 2013 (Klem, 2013)). Näitä haastateltavat eivät yleensä edes maininneet. Mainittiin, että Kelan kanssa tulisi lisätä yhteistyötä, mutta se jäi maininnaksi eikä juurikaan konkretisoitunut.

Koulutuskeskus Salpauksen kanssa tehdään yhteistyötä, mutta sieltä tulee lähinnä harjoittelijoita toimipisteiden omiin, muihin toimintoihin, tai asiakkaat voivat suorittaa siellä erilaisia tarvittavia kortteja, kuten hygieniapassin.

Haastateltavat toivat jatkokolut esille myös sitä kautta, että yhteistyötä tarvitaan nimenomaan jaksojen loppuvaiheessa. ”Liian usein mekin sorrumme siihen, että jatko on usein aika samaa. Voisimme jo aiemmin miettiä vaihtoehtoja”. Tässä kohdassa ympyrä sulkeutuu ja palataan aktivointisuunnitelman tärkeyteen. ”Aktivointisuunnitelmassa on liian ympäröity tavoitteita, halutaan mielekästä tekemistä päiviin. Todellinen tavoite voi olla jotain aivan muuta eikä tähän pitäisi tyytyä”.

Koska tässä selvityksessä oli mukana useita pajoja, tuli niistä esille myös toisenlainen näkökulma: ”Kunnalla on omia paikkoja, mutta niitä ei mielletä jatkoksi, vaikka aloittaisi pajalta, koska ne eivät johda mihinkään”. Jatkokolun ”tulppa” voi siis tulla vastaan tässäkin mielessä eikä vain esim. vaihtoehtojen vähyys kuntouttavasta työtoiminnasta kohti palkkatukea. Pajat toivat muutenkin esille oman profiilinsa ja arvostuksensa nostamista, siellä olevan ja sieltä saatavan osaamisen näkyväksi tekemistä.

Lopputulemana kaikista näistä ajatuksista, toiveista ja visioista oli harmillisen usein se, että kaikki johtuu siitä, kun työpaikkoja ei seudulla ole riittävästi ja monet ponnistelut valuvat sen takia hukkaan.

Palkkatuen käyttömahdollisuudet jatkopolkuna

Tämän selvityksen osana olleessa kyselyssä tarkasteltiin myös palkkatuen käyttöä, sen toimivuutta ja riittävyttä. Vastauksia ei ollut kovin montaa ja ne eivät antaneet selkeää kokonaiskuvaa. Haastattelujen perusteella vaikuttaa, että tähän suhtaudutaan melko kriittisesti tällä hetkellä. Kyselyssä avovastauksissa eniten sai kritiikkiä palkkatukiajan lyheneminen. Sen vastausten mukaan rahaa myönnetään tipoittain. Haastatteluissa taas kommentointiin eniten palkkatukioikeuksien käyttämistä loppuun liian varhaisessa vaiheessa ja osin jopa vääränlaisin perustein. ”Mitä teet, jos asiakkaalle annetaan ymmärtää, että palkkatuki kunnalla on urasi huippu”, kiteyttää kritiikin. Tästä vaikuttaa muiden vaihtoehtojen puutteesta tulleen myös jonkinlainen automaatti. Samat työntekijät kysyvät vuorotellen samoja palkkatukipaikoja ja samat työntekijät päätyvät niihin, mutta eivät silti työllisty.

Jonkin verran kritisoiitiin kunnan ja yritysten suhdetta palkkatuen käytössä, mutta samaan aikaan haluttiin palkkatukea lisää kuntien ja kolmannen sektorin käyttöön. Puhuttiin kerman kuorinnasta, että tulosten takia on tiukka kriteeri, ketkä palkkatuelle pääsevät. Palkkatuki ei ole osa polkua, vaan ehdokkaita tulee sattumanvaraisesti. Yksi haastateltavista toivoi työhönvalmennuksen tiiviimpää kytkemistä palkkatukivaiheeseen.

Määrärahat ovat tiukassa ja näyttää siltä, että juuri palkkatukikäytäntö ja sen kohdentaminen tulisi kaikissa kunnissa arvioida kokonaisuutena uudelleen.

Palvelujen rakentuminen ja organisointitapa

Palvelujärjestelmän pirstaleisuus ei tullut aivan niin vahvasti esiin kuin alkuoletus oli. Ohjausryhmän jäseniä pyydettiin sijoittamaan janalle oma käsitys siitä, onko kunnan palvelujärjestelmä selkeä vai pirstalainen. Lähes kaikki laittoivat merkintänsä suurin piirtein keskivaiheille. Perusteluna tälle oli, että jos järjestelmän tuntee, se näyttyy selvempänä. Voi pohtia, onko vastaus näin yksiselitteinen.

Lahden ympäristökunnissa näkyy selvästi toiminnan ulkoistamisen eri piirteet. Pienissä kunnissa katsotaan, ettei resursseja toiminnan systemaattiseen arviointiin ole eikä välttämättä osaamistakaan. Toimintaan luotetaan, koska ei ole aikaa eikä mahdollisuutta arvioida kuin taloudellisten tunnuslukujen kautta. Syvemmän yhteistyön kehittäminen tuntui haastattelujen perusteella olevan molemmilla osapuolilla toiveena ja Oivan tilanteen muututtua näyttää jo olevan merkkejä yhteistyön tiivistymiselle. Osaamista koetaan osittain siirtyneen, jopa hävinneen toisaalta kunnan ulkopuolelle. Mutta kuten eräs haastateltavista totesi, ”maksamme kiltisti, mutta emme oikein ymmärrä kokonaisuutta”. Tosin sama haastateltava totesi toisessa yhteydessä, että ”maksoi mitä maksoi, jos lopputulos kannattaa”. Suoriteperusteisten tietojen taakse jää paljon sisältöä, josta haluttaisiin tietää tarkemmin. Sitä ei vain oikein osata pukea palveluntuottajan kanssa yhteisesti käsiteltävään muotoon.

Palveluntuottajien käytännöt vaihtelevat sen mukaan, aloittavatko kaikki uudet asiakkaat aina samalla määrällä (esim. 1 pv/viikossa) vai räätälöidäänkö jaksoja jo tästä lähtien. Samoin on vaihtelua sen suhteen, millaisilla tehtävillä asiakkaat aloittavat. Onko esim. ns. sisääntulo-tehtäviä, jossa alkuvaiheen selviytymistä on tarkoitus tarkkailla työn lomassa.

Kumpaakaan ratkaisua ei juurikaan perusteltu, miksi näin tehdään, lähinnä kerrottiin olevan kyse talon tavasta. Huomattavan paljon Lahden seudun palveluntuottajilla näytti olevan tapana jakaa työt ns. aamu- ja iltavuoroon. Ei tehdä kokonaisia päiviä, vain ennemmin lisätään käyntipäiviä viikossa. Tähän taas annettiin perustellut syyt, mutta silti tuntumaksi jäi, että kyse oli ensisijaisesti organisaation näkökulmasta lähtöisin oleva tapa. Haastatteluissa nousi esiin näkökulmia, joiden mukaan organisaation etu on ajoittain melko vahva ja toimijoilla on keskinäistä kilpailua. Tämä aiheuttaa sen, etteivät asiakkaat aina pääse oikeaan aikaan oikeaan paikkaan. Asiakkaat ovat kuntouttavassa työtoiminnassa, vaikka haastateltavien mielestä oikeampi paikka voisi olla työkokeilussa.

Haastatteluissa ei tullut kovin vahvasti esille, mille kohderyhmälle olisi tällä hetkellä parhaiten palveluja tai keneltä ne mahdollisesti puuttuvat. Mielenterveys- ja päihdeongelmiin liittyviä palveluja kaivattiin jonkin verran lisää.

”Että on edes jotain” tuli kommenttina monessa haastattelussa esiin. Kuntouttavan työtoiminnan rooli muiden sopivien palvelujen (ainakin osittaisena) paikkaajana ei ole harvinainen. Silti voi esittää kysymyksen, pitääkö tähän tyytyä? Tämä koskee sekä ammattilaisia ohjaajia että asiakkaita. Toisaalta asiakkaat kokevat joskus olonsa turvalliseksi ja toiminnan mielekkyyden riittäväksi juuri kuntouttavassa työtoiminnassa eivätkä edes halua eteenpäin. Yksi haastateltava kertoi kokemuksista, jossa asiakkaat ovat halunneet jopa työkokeilun jälkeen palata kuntouttavaan työtoimintaan. ”Mitä teet, jos he sinne haluavat eikä muuta ole?”

Tällä hetkellä vallitseva käytäntö haastattelujen perusteella Lahdessa, osin myös ympäristökunnissa tuntuu olevan, että ”helpommat” asiakkaat ovat kunnan omissa paikoissa ja ”vaikeampien” palvelut hankitaan ostopalveluna. Tämän auki perkaaminen voisi olla hedelmällistä, ovatko oikeat resurssit parhaassa käytössä tästä näkökulmasta vai eivät. Jos tavoitteellisuudesta halutaan maksaa, voi palveluntuottajien profilointi toimia myös tästä näkökulmasta.

Sosiaalista kuntoutusta kaipasi lisää noin puolet haastateltavista. Kaivattiin lisää portaita ja eritasoisia työtehtäviä myös polun toiseen päähän. Näin saataisiin rakennettua pitkäjänteisempiä polkuja ja osaamisen karttuminen saataisiin näkyväksi. Näin se olisi todennettavissa myös toimipisteiden ulkopuolelle siirryttäessä. Esitettiin tehtävien räätälöintiä ja yhdistämistä. Tämä tuo tarkasteluun ne yksiköt, joissa tällä hetkellä suuri osa asiakkaista aloittaa samantyyppisistä tehtävistä, tai tehtävien määrä kasvaa, mutta luonne ei muutu. Tarve muutokseen voi olla olemassa, mutta hankala toteuttaa käytännössä. ”Asiakkaiden vastuun kasvattamisessa on aika vähän vaihtoehtoja, vaikka yritämme heitä kannustaa ottamaan lisää haasteita”, kuten yksi haastateltava totesi.

Yhtenä vaihtoehtona ehdotettiin sosiaalisen kuntoutuksen erottamista toiminnallisesti, jotta resursseja voitaisiin kohdentaa sen mukaan, onko painopisteenä työelämävalmiuksien ylläpitäminen vai eteneminen kohti työmarkkinoita. Kohderyhmän mukaista eriyttämistä kannatettiin laajemminkin. Tosin pienissä kunnissa tämä nähtiin realistisesti hyvin vaikeaksi toteuttaa pienien asiakasmäärien ja pitkiksi venyvien matkojen takia. Silti tätä vaihtoehtoa ei hylätty.

Palvelujen vaikuttavuuden kannalta mittaaminen on selvä kehittämistarve. Laskelmia kuvattiin osin pinnallisiksi ja hieman keinotekoisiksi ja mekanistisiksi. Päiväkustannukset ja toteutuneet päivät sekä ns. passiivilistan seuraaminen eivät kerro toiminnasta kovinkaan paljon. Miten kannattavuus muotoutuu, mistä syntyy todellisia säästöjä, miten palvelut vaikuttavat, miten muotoutuu tuloksellisuus – näitä vastaajat pohdiskelivat.

Eläkeselvittelyt ja muut palvelut

Haastatteluissa kuvattiin yhteistyötä sosiaalityön ja terveydenhuollon välillä lähinnä sitä kautta, miten terveydenhoitajan palvelut ovat käytössä ja tehdäänkö pitkäaikaistyöttömien terveystarkastuksia. Muutamat mainitsivat myös käytettävissä olevat päihde- ja mielenterveyspalvelut. Muutoin terveydenhuollon rooli kokonaisuutena jäi melko hämäräksi. Puhe painottui eläkeselvittelyihin, joita monissa toimipisteissä on mahdollisuus tehdä omana toimintana. Eläkeselvittelyistä jäi mieleen pohdinta, käytetäänkö sitä enemmän jäljellä olevan työkyvyn arviointiin vai työllistymisen esteiden kartoittamiseen ja mitä selvittelyistä on lopputuloksena. Kokonaisuutena järjestelmä näyttää toimivan. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkuus eläkehylkäyksen jälkeen on myös melko tavallista.

Yksi mahdollinen kehittämiskohde voisi olla se, miten etuuksia todellisuudessa sovitetaan. Keskusteluissa nousi esiin kannanotto, jonka mukaan asiakkaat roikkuvat liian pitkään työmarkkinatuella, vaikka sairasloma voisi olla oikeampi vaihtoehto, ehkä myöhemmin eläke. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat eivät siis sinänsä kuormita terveydenhuollon palveluja vaan pikemminkin päinvastoin. Verenpaineen mittauksestaakin saattaa olla monta vuotta aikaa. Asiakkaat eivät myöskään tiedä, mitkä peruspalvelut olisivat heidän ulottuvillaan.

Yksi asiakasryhmä, joka usein mainittiin, (jos heitä vaan toimipisteissä oli), olivat koevapaudessa olevat. Onko heille jotain omia, muita palveluja vai erottuvatko he muuten jollain tavalla ohjauksessa tai jatkon suunnittelussa, ei käynyt ilmi.

Vaikka keskusteluissa herkästi korostuu se, että kuntouttavaa työtoimintaa pidetään joskus automaattina, se ei ole koko totuus. Haastateltavat halusivat nostaa esille myös sen, että aktivointisuunnitelmassa otetaan yleensä hyvin huomioon, jos kuntouttava työtoiminta ei sillä hetkellä ole järkevä vaihtoehto. Sinne ei lähetetä, jos katsotaan, ettei siitä juuri nyt ole hyötyä.

Sosiaalinen kuntoutus – muitakin määrittelyjä tarvitaan

Keskusteluissa nousi usein esille sosiaalinen kuntoutus. Työmenetelmänä se ei ole uusi, mutta lainsäädännössä sitä ei vielä ole. Sitä ollaan ehdottamassa vasta uuteen, valmisteilla olevaan sosiaalihuoltolakiin. Tässä näkyy määrittelyn kirjavuus. Sosiaalista kuntoutusta toivotaan joko lisää tai pohditaan millaiseksi sen sisältö tulisi muotoutumaan. Sosiaalinen kuntoutus näyttäytyy puheessa jonkin verran irrallisena kokonaisuutena. Ei siis ole vielä selkeää käsitystä siitä, onko se enemmän elämänhallinnan parantamista vai työllistymisvalmiuksien edistämistä vai jokin aivan oma, sisällöllinen kokonaisuutensa kaikkien muiden palvelujen rinnalla.

Toinen, selvästi ristiriitainen käsite, on ns. matalan kynnyksen paikka. Näitä paikkoja vastaajat kaipaavat lisää, varsinkin niille asiakkaille, joilla on mielenterveysongelmia. Yksiköiden työntekijät pohtivat paljon sitä, mieltävätkö he itse oman toimipisteensä ns. matalan kynnyksen paikaksi vai mieltävätkö mahdollisesti asiakkaat tai muut yhteistyötahot toiminnan luonteen näin ja pitääkö oletus paikkansa. Osa toimipaikoista haluaa selvästi olla juuri matalan kynnyksen paikka eri perustein ja osa taas kokee määrittelyn leimaavana.

Meillä toimii jo moni asia hyvin

Palvelut nähdään jo nyt melko monipuolisina, parannusta kaivataan vielä niiden kohdennukseen. Koordinaatio ontuu ja palveluketjuissa on aukkoja ja solmukohtia. Rahaa tai muita resursseja on sinänsä melko riittävästi, kyse on enemmän toisin tekemisestä. Yksittäiset palvelut toimivat hyvin, mutta polutuksessa tuntuu vastaajien mielestä olevan liikaa sattumanvaraisuuksia.

Kuntien välinen yhteistyö on parantunut ja tiivistynyt. Tosin joitain kipukohtia vielä on, jossa yhteistyön tekeminen tuntuu hankalalta. Kuntarakenteen meneillään oleva uudistus, ehkä jotkin aiemmat yhteistyön hankaluudet heijastuvat taustalla. Kun ohjausryhmän jäseniltä kysyttiin, miten työllisyyden hoitoa arvostetaan, on arvostus kautta linjan noussut ns. juhlapuheista käytännön tekoihin. Vaikea työllisyystilanne on pakottanut korostamaan sen tärkeyttä. Taloudellisten leikkausten aikanakin on tähän mennessä määrärahojen supistumista pystytty välttämään ja jonkin verran paremmin nähdään myös pitkäjänteisten tavoitteiden merkitys. Tekemistä riittää vielä ennaltaehkäisyssä, jotta saataisiin entistä paremmin estettyä asiakkaiden ”valumisen” kuntouttavaan työtoimintaan.

Työvoiman palvelukeskuksien toiminta niillä paikkakunnilla joissa se toimii, nähdään kehittyneen. Toisaalta edelleen pohditaan hieman sen tuomaa lisäarvoa verrattuna muihin palveluihin. Työvoiman palvelukeskuksien näkökulmasta hankalissa tilanteissa asiakkaat voisivat tulla jo aiemmin sinne selvittelyyn – aina ei tarvitse odottaa siihen asti, että ollaan umpikujassa. Työvoiman palvelukeskuksen rooli ja paikka toimijakentällä tulee aivan pian uudelleen määriteltäväksi, kun toimintaa esitetään lakisääteiseksi vuoden 2015 alusta.

Moni asia on jo hyvin, eikä radikaaleja toimenpiteitä tarvita. Kommentti ”palikat on kunnossa, vain kokonaisuuden hallinta puuttuu” kiteyttää hyvin arviot.

Työllisyyspalvelut – mitä me tarvitsemme ja toivomme?

Ohjausryhmän jäseniä pyydettiin nimeämään yksi tarve ja yksi toive, mitä he lähiaikojen kehittämistyöltä haluaisivat saavuttaa. Tarpeina nimettiin seuraavia asioita:

- a. sujuvat palveluketjut asiakkaan kannalta
- b. selkiinnyttää vastuut ja saada toimivampi malli työttömille
- c. toiminnan läpinäkyvyys (kunta, Kela, TE-hallinto, kolmas sektori), se helpottaisi työnjakoja, prosessien kehittäminen on jäänyt puolitiehen, sillä rakenteet ja osin lait estävät
- d. rooliin kehittäminen ja selkeyttäminen valtion ja kunnan välillä, toiminnot ovat päällekkäisiä
- e. kokonaisuuden näkyminen, että ymmärrys kaikkien tekemisestä kasvaa
- f. mitä palvelut olisivat, että näkisi tehokkuuden myös asiakkaan kannalta.

Toiveina esitettiin lisäksi vielä seuraavia seikkoja:

- a. matalan kynnyksen työ, säästää muissa palveluissa, ennaltaehkäisy
- b. työllisyysasiat samassa yksikössä ja kaikki tukea tarvitsevat voisivat tulla sinne
- c. tietoa vaikuttavuudesta myös pidemmällä aikavälillä asiakkaalle

- d. yhtenäisempi näkemys minne mennään, työllisyys ei saa enää olla erillinen saareke vaan sen tulisi näkyä muissakin hallinnonaloissa (mm. elinkeinotoiminta)
- e. avoin yhteistyö ja muutoksen hyväksyminen
- f. arvostus toiminnalle, omista näkökulmista yhteiseen näköalaan
- g. eri paikoissa sosiaalinen kuntoutus, ei estetä silti siirtymiä, mutta ei kaikkia kohderyhmiä sekaisin
- h. panostus, aina tavoite eteenpäin
- i. asiakkaan sitouttaminen
- j. vastuualueet ja rajapinnat selkeiksi, miten hallitaan jatkuva toimintaympäristön muutos.

”Kyllähän me olemme paljon kehittäneet ja meillä on monella pitkä kokemus, mutta me olemme sokeutuneet asioille emmekä näe kunnolla, mikä olisi järkevä seuraava askel”. Tämä kommentti koostaa koko selvityksen tarpeen ja tavoitteen. Ei ole kyse siitä, että työllisyydenhoito olisi Lahden seudun kunnissa suurissa ongelmissa, liikkuvia osia tuntuu juuri nyt vain olevan liikaa.

PALVELUIDEN TEHOKAS SUUNTAAMINEN ASIAKASLÄHTÖISESTI TUTKIMUKSEN VALOSSA

Mitä voimme sanoa palveluiden suuntaamisesta asiakkaasta ja talousrajoitteesta lähtien? Tällaisessa selvityksessä ei kyetä yksilölliseen analyysiin, mutta voidaan yleisesti tutkimuksen valossa tuoda esiin periaatteita, joita voisi ottaa huomioon suunniteltaessa palveluiden suuntaamista.

Vaikeat talouskriisit ja pitkittyneet suhdannetaantumet – rakennemuutoksista puhumatta – eivät tuota pelkästään suhdanneluonteisia työttömyysongelmia. Työllistyminen vaikeutuu työttömyyden pitkittyessä ja tulee ns. rakenteelliseksi, joka ei poistu itsestään suhdannekasvun myötä. Kyse ei ole pelkästään työttömien turhautumisesta ja passivoitumisesta, vaan esimerkiksi työelämätaidot ja ammatillinen osaaminen vanhenevat.

Jotta vanhentumista ei pääsisi tapahtumaan ja tarvetta kokonaisvaltaisempaan sosiaaliseen, terveydelliseen ja koulutukselliseen investointiin ei syntyisi, on perusteltua pyrkiä estämään virta pitkittyneeseen työttömyyteen. Tämä tiedetään hyvin myös käytännön työtä tekevien keskuudessa: ”Aikaisempi puuttuminen tarpeen, turha odottaa, että nyt työmarkkinoilta uloslyötyjen työkyky heikkenee 2,5 vuotta ja sitten vasta puuttua asiaan.”

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat lähes poikkeuksetta kohdanneet pitkittyneen työttömyyden. Heidän toimeentulonsa tulee työmarkkinatuesta ja toimeentulotuesta. Työmarkkinatuen saajia kuvaa seuraavat ominaisuudet verrattuna muihin työttömiin (Aho 2005):

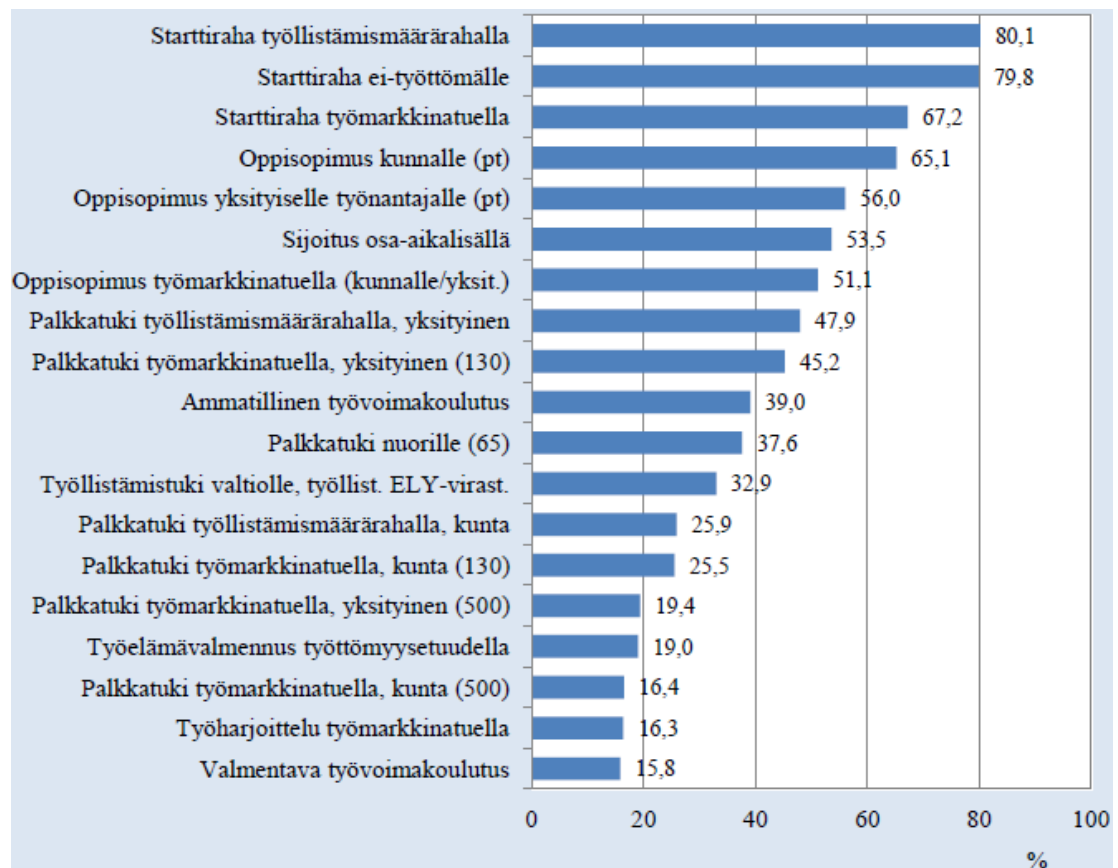
- a. iäkkäämpiä
- b. alhaisempi koulutusaste
- c. työttömyyttä edeltänyt työssäkäynnin osuus alhaisempi
- d. työttömyyden ja toimiin osallistumisten osuus korkeampi
- e. useampi osatyökykyinen.

Työmarkkinatuen saajissa on (luonnollisestikin) kaksi pääryhmää. 1. Ansio- ja peruspäivärahalta työmarkkinatuella pudonneet pitkittyneen työttömyyden seurauksena. Heistä 15 prosenttia oli aktivoinnin jälkeen työllistyneenä kahden vuoden päästä. 2. Henkilöt, joilla ei ole oikeutta muuhun työttömyysturvaan tullessaan työmarkkinoiden ulkopuolelta. He ovat usein ensimmäistä ryhmää nuorempia eikä heillä ole työkokemuksia samassa määrin. Heidän siirtymisasteensa ovat selvästi parempia työmarkkinatukivaiheen ollessa siirtymävaihe matkalla koulutukseen ja työhön. (Aho 2005.)

Aktivointitoimien lisääminen itsessään ei johda automaattisesti tuloksellisuuteen eikä varsinkaan resurssien tehokkaaseen käyttöön. Esimerkiksi vuoden 2006 työmarkkinatuen uudistuksen vaikutuksia on tutkittu (Hämäläinen, et al. 2009). Uudistuksessa kannustimia aktiivisuuteen ja aktivointiin lisättiin sanktioiden uhalla ja samalla kasvatettiin varsinkin ennakoivia resursseja aktivoinnissa. Aktivoiminen (esim. työvoimapoliittisiin koulutuksiin ja tukityöllistämiseen osallistuminen) kasvoikin, mutta tuloksellisuus – työllistymisellä avoimille työmarkkinoille mitattuna – ei lisääntynyt. Ainoastaan pysyvämpi työllistyminen saavutettiin, jos tuettu työllistäminen tapahtui suoraan avoimille yksityisille työmarkkinoille.

Samansuuntaisia tuloksia on saatu monissa muissakin tutkimuksissa, jotka koskevat muiden toimenpide- ja kannustinuudistusten vaikutuksia. Kolmannen sektorin tuottamien palveluiden toimivuutta ja tuloksellisuutta työllistymisen kannalta on tarkasteltu von Herten-Oosin ja kumppaneiden 2010 tutkimuksessa.

Aktivointitoimet on kyettävä suuntaamaan henkilöille, joilla on toisaalta selkeä tarve näille (siirtymää ei todennäköisesti tapahdu itsestään esimerkiksi suhdanteen parantuessa) ja joiden kohdalla on toisaalta selkeä mahdollisuus nostaa todennäköisyyttä saada aikaan siirtymä. Mikäli ensimmäinen ei toteudu panostus on turha ja voi jopa viivästyttää työllistymistä. Toimenpiteet tulisi suunnata varhaiseen vaiheeseen estämään virtaa pitkittyneeseen työttömyyteen eikä eri toimenpiteiden välit saisi venyä liian pitkiksi. Toimenpiteiden oikean suuntaamisen ja oikea-aikaisuuden lisäksi näiden on oltava oikein mitoitettuja ts. riittävän pitkiä nostamaan valmiutta ja todennäköisyyttä siirtyä työlliseksi. ”Palkkatukijaksot ovat lyhentyneet 6 kuukauteen – aika on aivan liian lyhyt työntekijän sekä työyhteisön kannalta.” (Aho, 2005 ja 2008.)



Kuvio 13. työvoimapolitiisilta aktiivitoimenpiteiltä avoimille työmarkkinoille sijoittuneiden (3 kk toimenpiteen jälkeen) osuudet toimenpiteittäin vuonna 2011. Lähde: Sihto, et al. (2013).

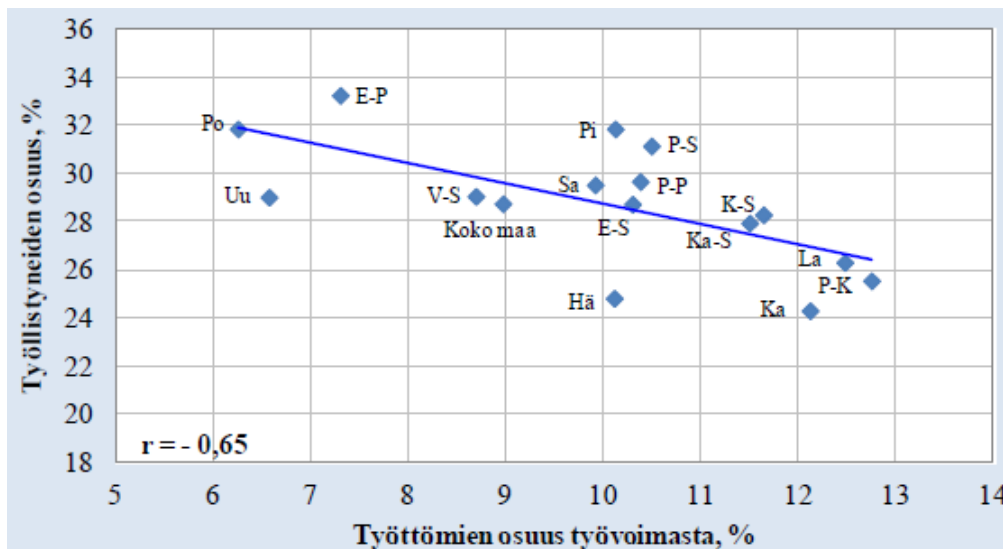
Toimet vaativat usein myös yksilöllisyyttä: ”Työllistymispalveluita suunniteltaessa pitäisi liikkua aina yksilöstä lähtevistä tarpeista.” Kun suuntaamista mietitään, nousevat esiin sellaiset tekijät kuin ikä, motivaatio, elämänhallinta, ammatillinen osaaminen, työelämävalmiudet, taloudelliset kannustimet (sisältäen velkaongelmat), terveys, sosiaaliset taidot ja työkyky. Toimenpiteiden ei ole havaittu johtavan yhtä usein työllistymiseen yli 55-vuotiaiden kohdalla

kuin nuorempien ikäryhmien. Tämä on hyvin tiedostettu myös asiakastyötekevien keskuudessa: ”Jos tavoitellaan vielä avoimientyömarkkinoiden töitä ja koulutusta, tulisi kuntouttava työtoiminta kohdistaa nuorempiin ikäluokkiin.” (Holm, et al. 2006, Aho, 2008, Laiho, et al. 2010, Myrskylä, 2010, Kerätär, et al. 2010, von Hertzen-Oosi, et al. 2010, Terävä, et al. 2011, Aho, et al. 2012.)

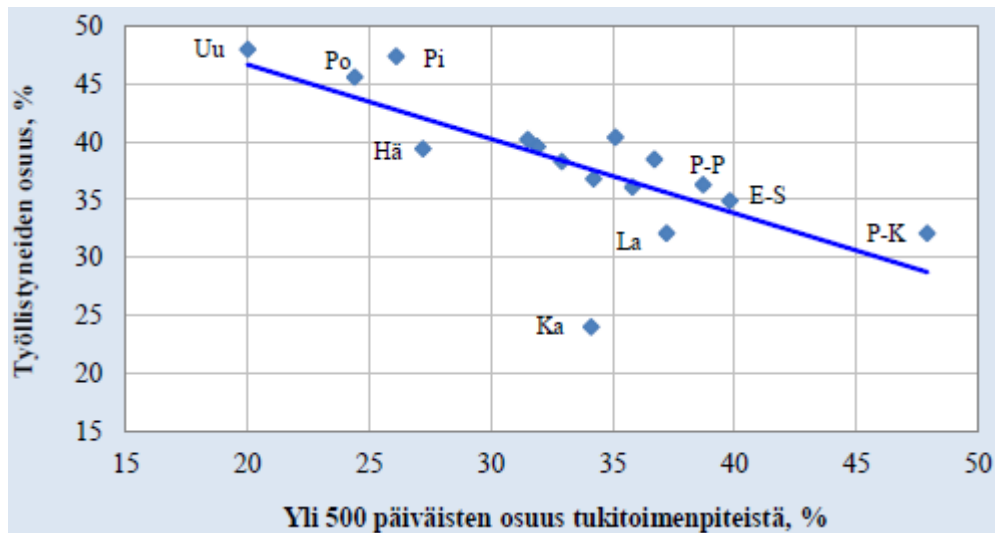
Millään toimenpiteellä ei ole vaikutusta, jos asiakkaalla ei ole tähän motivaatiota, kannustimia tai häneltä puuttuu tavoitteellisuus. Nykyään valtaosa uusista työpaikoista syntyy kauppaan ja palvelualoille, kun taas työpaikat vähenevät teollisuudessa. Tämä korostaa koulutuksen merkitystä asiakkaiden kohdalla. Useamman tutkinnon omaavat ja korkeammin koulutetut työllistyvät todennäköisemmin. Tähän liittyen toimenpiteitä ei voi suunnitella ympäröivää elinkeinoelämää ja työmarkkinoita huomioon ottamatta. (Holm, et al. 2006, Aho, 2008, Laiho, et al. 2010, Myrskylä, 2010, Kerätär, et al. 2010, von Hertzen-Oosi, et al. 2010, Terävä, et al. 2011, Aho, et al. 2012.)

Työelämä on myös murroksessa ja osalla vaikeasti työllistyvistä puuttuu työelämäkokemus kokonaan. Näiden asiakkaiden kohdalla saatetaankin edellyttää vain työelämävalmiuksien parantamista. Työllistymisen ja muidenkin toimenpiteiden edellytyksenä on luonnollisesti henkilön psyykinen, sosiaalinen ja fyysinen terveys. Muiden toimenpiteiden suuntaaminen on turhaa, jos perusedellytykset eivät ole kunnossa. (Holm, et al. 2006, Aho, 2008, Laiho, et al. 2010, Myrskylä, 2010, Kerätär, et al. 2010, von Hertzen-Oosi, et al. 2010, Terävä, et al. 2011, Aho, et al. 2012.)

Sinällään myönteistä on, että pitkänkin työttömyysputken jälkeen työllistymistä tapahtuu – ja jopa lähes samassa määrin kuin lyhyempään työttömänä olleilla toimenpiteitä saaneilla. Työllistymisen todennäköisyyttä nostavat lyhyetkin työjaksot työttömyysputken aikana. Toimenpiteiden suuntaaminen yksityiselle sektorille ja ammatilliseen osaamiseen nostavat työllistymistodennäköisyyttä. (Aho, 2008.)

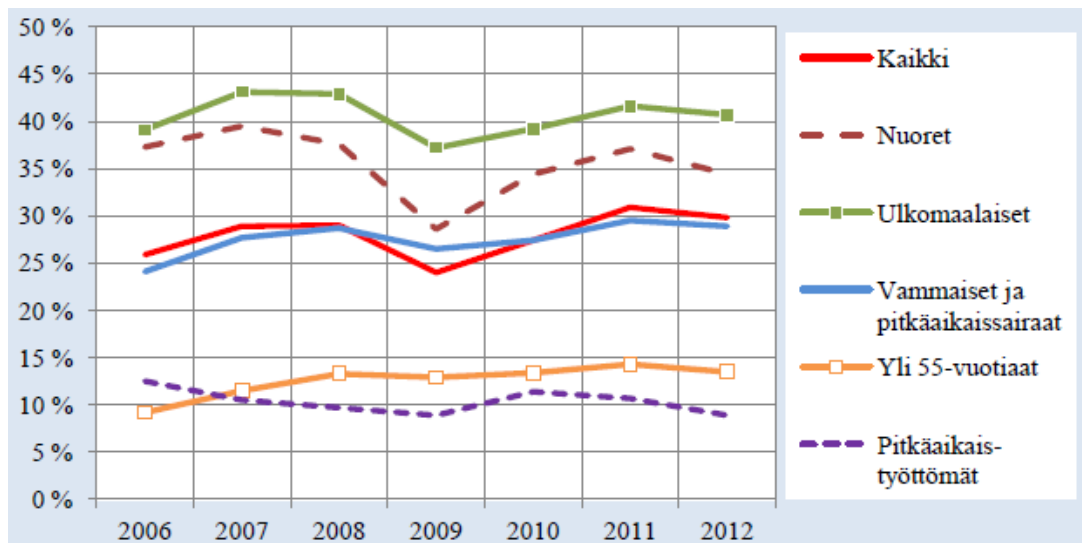


Kuvio 14. Työvoimapolitiittisille aktiivitoimenpiteiltä avoimille työmarkkinoille sijoittuneiden (3 kk toimenpiteen jälkeen) osuudet ELY-keskuksittain vuonna 2011. Lähde: Sihto, et al. (2013).



Kuvio 15. Työllistyneiden osuus tukityöllistämiseen osallistuneista ELY-keskuksittain vuonna 2011. Lähde: Sihto, et al. (2013).

Jo nykyään eri työttömien asiakasryhmien aktivointiasteet (toimenpiteisiin osallistujien suhde työttömiin työnhakijoihin) eroavat. Toisin sanoen toisille tarjotaan enemmän palveluita kuin toisille. Nuorista ja ulkomaalaistaustaisista työttömistä useammat osallistuvat työllisyyttä edistäviin palveluihin. Pitkäaikaistyöttömien ja yli 55-vuotiaiden aktivointiaste jää kolmasosaan edellä mainittujen ryhmien aktivointiasteesta.



Kuvio 16. Eri ryhmien aktivointiasteet 2006–2012. Lähde: Sihto, et al. (2013).

Jotta toimet kyettäisiin suuntaamaan asiakkaan kannalta työllistymistä edistävästi samalla turvaten toimenpiteiden tehokkuus julkisen talouden rajallisten resurssien kannalta mm. edellä lyhyesti esiteltujen tutkimuksista tulevien tulosten perusteella, virkailijat tarvitsevat työvälineet, joilla asiakkaiden tilanne kyetään selvittämään kokonaisvaltaisesti. Tällaisia työvälineitä on kehitetty useita, mutta mikään niistä ei ole tähän kokonaisuuteen valmis. (Valtakari, et al. 2012.) Tähän täytyisikin panostaa. Lisäksi käytettäessä useita työvälineitä näiden täytyy kommunikoida, ts. tiedot täytyy olla yhdistettävissä teknisesti ja ilman lainsäädännöllisiä (tietosuojaa) tiedonvaihtoesteitä.

Jotta palveluiden suuntaaminen ei olisi liian helppoa, täytyisi ottaa huomioon myös todennäköiset pitkän aikavälin hyödyt suhteessa suunnatuista toimenpiteistä aiheutuneisiin kustannuksiin. Tämä edellyttää potentiaalisten ja todennäköisten nykyarvoisten hyötyjen ja kustannusten laskemista asiakkaan elinkaaren ajalta.

”TE-toimistoon ymmärrystä ”sosiaalisin perustein” kuntouttavaan sijoitetusta, kun muut toimenpiteet on jo kokeiltu tai eivät tule kyseeseen.” ”Kuntien kannalta on sosiaalinen kuntoutus tarkoituksenmukaista, säästetäänhän sillä erilaisia terveydenhuollon- ja sosiaalipuolen menoissa, mutta TE-toimiston näkökannalta useat ovat jo menetettyjä palkkatyötä ajatellen.”

Vaikka usein keskitytäänkin tavoitteeseen saada aikaan asiakkaan siirtyä avoimille työmarkkinoille, vaihtoehtokustannukset näyttävät suurta roolia hyötyjä arvioitaessa. Vaikka työllistymistä ei tapahtuisikaan, varsinkin vaikeimmin työllistyvien pitkäaikaistyöttömien kohdalla jo pelkkä kysyntäpaineen laskeminen julkisissa palveluissa, voi useinkin tehdä toimenpidenpianostuksista kannattavia myös julkisen talouden kannalta.

Liitteessä 2 asiaa havainnollistetaan kolmella esimerkillä, joissa asiakkaille suunnataan erilaisia sosiaalisia- ja työllisyyttä edistäviä palveluita erilaisia määriä. On syytä huomauttaa, että laskelmat eivät yritäkään ottaa huomioon kuin selkeät taloudelliset vaikutukset – inhimillisiä hyötyjä ei pyritä arvottamaan. Myös tässä suhteessa vaadittaisiin toisaalta asiakkaiden kokonaisvaltaisen profiloinnin kehittämistä ja toisaalta itse kustannus-hyötytyökalujen kehittämistä.

LÄHTEET

- Aho, S. (2005): Työmarkkinatuen saajien rakenne, työhistoria ja osallistuminen aktiivitoimiin. Työhallinnon julkaisuja 349, Työministeriö.
- Aho, S. (2008): Miksi työvoimapolitiittisten toimenpiteiden mitattu vaikuttavuus on keskimäärin alhainen? Työllistävyyden parantamisyrittämysten arvioinnin keskeisten ongelmien tarkastelua. Hallinnon tutkimus 4/2008, Hallinnon tutkimuksen seura.
- Aho, S. ja Koponen, H. (2008): Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen. Työ ja yrittäjyys 24/2008, Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Aho, S. ja Mäkiäho, A. (2012): Pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymisen esteet ja julkisiin työvoimapalveluihin osallistuminen. Työ ja yrittäjyys 15/2012, Työ- ja elinkeinoministeriö.
- von Hertzen-Oosi, N. Vaittinen, E., Ruoppila, S. ja Virtanen, P. (2010): Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset. Työ- ja yrittäjyys 13/2010, Työ ja elinkeinoministeriö.
- Holm, P., Jalava, J. ja Ylöstalo, P. (2006): Työttömien työkyky vuonna 2005 – vertailuja palkansaajiin. Työpolitiittinen tutkimus 308, Työministeriö.
- Hämäläinen, K., Tuomala, J. ja Ylikännö, M. (2009): Työmarkkinatuen aktivoinnin vaikutukset. Työ ja yrittäjyys 7/2009, Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Klem, S. (2010): Vammaisten henkilöiden asema välityömarkkinoilla. Kuntakartoitus 2010. Vates-säätiö.
- Klem, S. (2013): Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa. Kuntakartoitus 2013. STM raportteja ja muistioita 2013:23, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kerätär, R. ja Karjalainen, V. (2010): Pitkäaikaistyöttömillä runsaasti hoitamattomia mielen-terveyshäiriöitä. Suomen Lääkärilehti 45/2010.
- Lahden seudun kilpailukyky- ja elinkeinostrategia 2009–2015. Päivitys 2011.
- Laiho, V., Hopponen, A., Latvala, T. ja Rämö, A-K. (2010): Erytisryhmien työkyky – työttömät ja vammaiset. PTT raportteja 225, Pellervo taloustutkimus.
- Myrskylä, P. (2010): Taantuma ja työttömyys. Työ ja yrittäjyys 57/2010, Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Sihto, M. ja Sardar, P. (2013): Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2011. TEM analyysseja 53/2013, Työ- ja elinkeinoministeriö
- Terävä, E., Virtanen, P., Uusikylä, P. ja Köppä, L. (2011): Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus, Työ ja yrittäjyys 23/2011, Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Valtakari, M., Riipinen, T., Kesä, M. ja Joutsen, M. (2012): Selvitys palkkatuetun työn laatua ja vaikuttavuutta mittaavista arviointijärjestelmistä. TEM raportteja 2/2012, Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työllistymispalvelut Lahden seudulla

1. Mikä osuus asiakkaiden ensimmäisistä aktivointisuunnitelmista toteutuu ns. kolmikantana, viranomaisten ja asiakkaan yhteistyönä, yhteisissä tapaamisissa? Arvioi määrä prosentteina (0-100).

prosenttia

2. Entä mikä osuus asiakkaiden jatkoaktivointisuunnitelmista toteutuu ns. kolmikantana yhteisissä tapaamisissa? Arvioi määrä prosentteina (0-100).

prosenttia

3. Kuka määrittelee jaksolle asetettavat tavoitteet? Merkitse yleisin tapa.

Lähettävä taho määrittelee tavoitteet

Lähettävä taho määrittelee tavoitteet yhdessä asiakkaan kanssa

Lähettävä taho määrittelee tavoitteet yhdessä palveluntuottajan kanssa

Lähettävä taho määrittelee tavoitteet yhdessä sekä asiakkaan että palveluntuottajan kanssa

Lähettävä taho käyttää edellä mainittujen lisäksi muiden ammattilaisten tai viranomaisten apua ja tietoja

4. Voit tähän kuvata lyhyesti tavoitteiden määrittelyn prosessia. Miten tavoitteiden määrittely käytännössä tapahtuu?

5. Mikä/mitkä on kunnassasi asetettu yleisimmin aktivointisuunnitelmien palveluiden tärkeimmäksi tavoitteeksi/tavoitteiksi? Merkitse korkeintaan kaksi tärkeintä tavoitetta.

	Tärkein	Toiseksi tärkein
Työllistyminen avoimille työmarkkinoille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eteneminen koulutukseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eteneminen TE-toimiston palveluihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eteneminen ammatillisen kuntoutuksen palveluihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Työ-/toimintakykyyn tai elämänhallintaan liittyvät tavoitteet	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Muu, mikä?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Muu, mikä?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Kuinka usein tavoitteet oman kokemuksesi mukaan toteutuvat? Arvioi toteutumista esim. kahden viime vuoden ajalta. Vastaa vain edellä merkitsemiesi tärkeimpien tavoitteiden osalta.

	Toteutui aina	Toteutui usein	Toteutui joskus	Toteutui harvoin	Ei toteutunut lainkaan
Työllistyminen avoimille työmarkkinoille	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Eteneminen koulutukseen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Eteneminen TE-toimiston palveluihin	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Eteneminen ammatillisen kuntoutuksen palveluihin	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Työ-/toimintakykyyn tai elämänhallintaan liittyvät tavoitteet	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Muu, mikä?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Muu, mikä?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

7. Mikäli arvioit yhden tai useamman tavoitteen toteutuneen harvoin tai ei lainkaan, mitä syitä näet tavoitteiden heikolle toteutumiselle?

8. Kuinka usein tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan? Merkitse yleisin vaihtoehto

- Tavoitteiden toteutumista seurataan aina
- Tavoitteiden toteutumista seurataan usein
- Tavoitteiden toteutumista seurataan joskus
- Tavoitteiden toteutumista seurataan harvoin
- Tavoitteiden toteutumista ei seurata lainkaan

9. Millä tavalla tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan? Merkitse yleisin vaihtoehto

- Arviointilomakkeen avulla jakson lopussa
- Arviointilomakkeen avulla jakson lopun lisäksi jakson aikana
- Puhelimitse viranomaisen ja palveluntuottajan välillä
- Tapaamisen / keskustelun avulla jakson lopussa

jn Tapaamisen / keskustelun avulla jakson lopun lisäksi jakson aikana

jn Muuten, miten?

10. Mihin palvelun asiakkaat yleisimmin siirtyivät? Merkitse alla olevista vaihtoehtoista kolme yleisintä siirtymää kahden viime vuoden aikana.

- 1.) Työsuhteinen työ avoimilla työmarkkinoilla, palkkatuella tai ilman
- 2.) Työharjoittelu/työelämävalmennus/työkokeilu, vuoden 2013 alusta lähtien yhdistetty työkokeiluksi
- 3.) Koulutus/oppisopimuskoulutus/työvoimapolitiittinen koulutus
- 4.) Esim. työvoiman palvelukeskus, TE-toimisto, sosiaali-, terveys- tai vammaispalvelut

Yleisin Toiseksi yleisin Kolmanneksi yleisin

Ei siirtymää	jn	jn	jn
Palkkatyöhön 1.)	jn	jn	jn
Harjoitteluun/kokeiluun 2.)	jn	jn	jn
Koulutukseen 3.)	jn	jn	jn
Ammatilliseen kuntoutukseen	jn	jn	jn
Sairauslomalle/terveydenhuollon palveluihin	jn	jn	jn
Eläkkeelle/eläkeselvittelyyn	jn	jn	jn
Takaisin peruspalvelujen asiakkaaksi 4.)	jn	jn	jn
Palvelu keskeytynyt	jn	jn	jn
Muualle, mihin? <input type="text"/>	jn	jn	jn
Muualle, mihin? <input type="text"/>	jn	jn	jn

11. Millä edellytyksillä tavoitteet toteutuisivat paremmin? Mitä pitäisi mielestäsi tehdä?

5

6

12. Millaisilta asiakkailta puuttuu palveluita, niitä on tarpeeseen nähden riittämättömästi tai ne eivät muutoin ole tarpeeseen soveltuvia?

5

6

13. Millaisia kuntouttavan työtoiminnan palveluja / työmuotoja tarvitaan lisää? Listaa mielestäsi korkeintaan kolme tärkeintä.

€ Yksilövalmennus

€ Työvalmennus

- € Elämänhallintaa tukevat palvelut
- € Työtoiminta tai muu työn kaltainen toiminta
- € Työkykyselvitykset ja -kartoitukset
- € Terveystilaselvitykset ja – kartoitukset
- € Kuntoutuskartoitukset
- € Muuta, mitä?
- € Muuta, mitä?

14. Missä kuntouttavan työtoiminnan palvelut pitäisi mielestäsi kunnassasi toteuttaa jatkossa? Merkitse korkeintaan kaksi tärkeintä.

	Tärkein	Toiseksi tärkein
Kunnan omassa työllistämisyksikössä / työpajassa	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Kuntayhtymän (Aava, Oiva, muu) omassa työllistämisyksikössä / työpajalla	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Kunnan omissa hallinto-/toimintayksiköissä (esim. tekninen toimi, vanhustenhuolto, viherpalvelut)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Kolmannen sektorin ylläpitämässä työllistämisyksikössä / työpajalla tai seurakunnassa	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Muualla, missä? <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Muualla, missä? <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

15. Mitä hyvää on kuntasi kuntouttavan työtoiminnan palveluissa? Mikä toimii jo hyvin?

16. Oleellinen osa asiakkaan polulla etenemisessä on asiakasohjauksen sujuvuus prosessin kaikissa vaiheissa, jotta asiakas saa oikeat palvelut oikeaan aikaan. Miten arvioisit tämänhetkistä asiakasohjauksen laatua ja määrää? Missä se toimii sekä on hyvää ja laadukasta? Mitkä ovat kehittämistarpeet? Mieti asiaa aktivointisuunnitelman tekemisestä eteenpäin.

17. Keiden kanssa teet työllistymispalvelujen osalta yhteistyötä?

Valitse jokaisen kohdalla parhaiten sopiva vaihtoehto. Jos organisaatiosi on listassa, valitse oma organisaatio. Jos oma organisaatiosi ei ole listassa, kirjoita vaihtoehtoon muu.

	Tehdään paljon yhteistyötä ja se on toimivaa	jonkin verran yhteistyötä ja se on toimivaa	yhteistyötä, mutta siinä on kehitettävää / ongelmia	Yhteistyötä ei tehdä	Oma organisaationi
Aikuissosiaalityö	jn	jn	jn	jn	jn
TE-toimisto	jn	jn	jn	jn	jn
TYP	jn	jn	jn	jn	jn
Kela	jn	jn	jn	jn	jn
Päihdehuolto	jn	jn	jn	jn	jn
Mielenterveyspalvelut	jn	jn	jn	jn	jn
Seurakunta	jn	jn	jn	jn	jn
Velkaneuvonta	jn	jn	jn	jn	jn
Terveydenhuolto	jn	jn	jn	jn	jn
Erikoissairaanhoito	jn	jn	jn	jn	jn
Kuntouttavan työtoiminnan eri palveluntuottajat (pajat, työkeskukset yms.)	jn	jn	jn	jn	jn
Muu ,mikä? <input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Muu, mikä? <input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn

18. Miltä viranomaisilta ja miten saat tietoa oman työsi ja päätöksentekosi tueksi?

Valitse jokaisen kohdalla parhaiten sopiva vaihtoehto. Jos organisaatiosi on listassa, valitse oma organisaatio. Jos oma organisaatiosi ei ole listassa, kirjoita vaihtoehtoon muu.

	Pystyn itse tarkistamaan tiedot	Saan tiedot helposti pyytämällä	Tiedonsaanti on vaikeaa	En saa tietoa	Oma organisaationi
Aikuissosiaalityö	jn	jn	jn	jn	jn
TE-toimisto	jn	jn	jn	jn	jn
TYP	jn	jn	jn	jn	jn
Kela	jn	jn	jn	jn	jn
Päihdehuolto	jn	jn	jn	jn	jn
Mielenterveyspalvelut	jn	jn	jn	jn	jn
Seurakunta	jn	jn	jn	jn	jn
Velkaneuvonta	jn	jn	jn	jn	jn
Terveydenhuolto	jn	jn	jn	jn	jn
Erikoissairaanhoito	jn	jn	jn	jn	jn
Kuntouttavan työtoiminnan eri palveluntuottajat (pajat, työkeskukset yms.)	jn	jn	jn	jn	jn
Muu ,mikä? <input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn

Muu, mikä?

j_n

j_n

j_n

j_n

j_n

19. Kuinka tärkeänä pidät muilta viranomaisilta saamaasi tietoa asiakkaan tilanteesta ja hänen mahdollisuuksistaan / vahvuuksistaan / työllistymisen esteistä?

j_n Erittäin tärkeänä

j_n Melko tärkeänä

j_n Ei kovin tärkeänä

j_n Ei lainkaan
tärkeänä

20. Arvioi käytettävissä olevien palveluiden määrällistä riittävyyttä suhteessa asiakkaiden tarpeisiin.

	Ylitarjontaa suhteessa tarpeeseen	Sopivasti suhteessa tarpeeseen	Liian vähän suhteessa tarpeeseen	Palveluita ei ole käytettävissä
Kuntouttava työtoiminta	j _n	j _n	j _n	j _n
Muut kunnan sosiaali- ja terveyspalvelut	j _n	j _n	j _n	j _n
Erikoissairaanhoido	j _n	j _n	j _n	j _n
Velkaneuvonta	j _n	j _n	j _n	j _n
TE-hallinnon palvelut	j _n	j _n	j _n	j _n
Ammatillinen kuntoutus	j _n	j _n	j _n	j _n
Koulutuspaikat	j _n	j _n	j _n	j _n
Muu palvelu, mikä? <input type="text"/>	j _n	j _n	j _n	j _n
Muu palvelu, mikä? <input type="text"/>	j _n	j _n	j _n	j _n

21. Arvioi käytettävissä olevien palvelujen sopivuutta suhteessa asiakkaiden tarpeisiin.

	Palveluita on sekä ne ovat sopivia ja vastaavat tarpeita	Palveluita on, mutta ne eivät vastaa tarvetta	Sopivia palveluja ei ole
Kuntouttava työtoiminta	j _n	j _n	j _n
Muut kunnan sosiaali- ja terveyspalvelut	j _n	j _n	j _n
Erikoissairaanhoido	j _n	j _n	j _n
Velkaneuvonta	j _n	j _n	j _n
TE-hallinnon palvelut	j _n	j _n	j _n
Ammatillinen kuntoutus	j _n	j _n	j _n
Koulutuspalvelut	j _n	j _n	j _n
Muu palvelu,			

palvelu,
mikä?

Muu palvelu,
palvelu,
mikä?

22. Olemme tähän mennessä keskittyneet tässä kyselyssä kuntouttavaan työtoimintaan. Lopuksi haluaisimme vielä kuulla kannanottosi palkkatuen käyttömahdollisuuksiin: Miten arvioit palkkatuen käyttöä, riittävyttä, toimivuutta kunnassasi?

5

6

23. Käytetäänkö palkkatukea mielestäsi sopivassa suhteessa sekä kuntiin/yhdistyksiin että yrityksiin?

Nykyinen suhde on sopiva

Palkkatukea tulisi suunnata nykyistä enemmän kuntiin ja yhdistyksiin

Palkkatukea tulisi suunnata nykyistä enemmän yrityksiin

24. Lopuksi. Mitä muuta haluaisit kertoa kuntasi heikoimmassa työmarkkina-asetuksessa olevien henkilöiden työllistymispalveluista ja niiden toimivuudesta? Mitä emme kysyneet?

5

6

25. Taustatiedot

Kiitämme käyttämästäsi ajasta! Toivomme, että vastaat nimelläsi. Näin voimme tarvittaessa kysyä tarkentavia tietoja. Tämä ei kuitenkaan ole pakollista. Raportoimme tulokset anonymisti. Paina lopuksi kyselyn Lähetä-nappia.

Nimi:

Ammatti/tehtävä: *

Kunta/kunnat/kuntayhtymä: *

26. Olen työskennellyt kuntouttavan työtoiminnan ja/tai muiden työllistymiseen liittyvien kysymysten kanssa *

alle 3 vuotta

3-5 vuotta

5-10 vuotta

yli 10 vuotta

LIITE 2. CASE- ELINKAARILASKELMIA

Nainen 34 vuotta

Naishenkilö on syntynyt vuonna 1980. Lapsuuden sekä peruskoulun jälkeen henkilö on työskennellyt vain vajaan vuoden jakson hampurilaisravintolassa. Toimeentulo on tullut sairauspäivärahoista, kuntoutustuesta ja työkyvyttömyyseläkkeestä sekä asumistuesta. Henkilö on kouluttautunut lähes lähihoitajaksi.

Henkilö on kärsinyt mielenterveysongelmista 18-vuotiaasta alkaen koulukiusaamisen seurauksena ja saanut hoitoa. Hoitoihin on sisällynyt hoitokäyntejä ja -puheluita omahoitajan kanssa että hoitajaksoja psykiatrisilla osastoilla. Klubitalotoimintaan henkilö on osallistunut nyt 33-vuotiaasta alkaen.

Todennäköisessä toteutuvassa kehityskulussa henkilö on vielä kolmen-neljän vuoden ajan klubitalotoiminnassa, jonka jälkeen hän kouluttautuu valmiiksi lähihoitajaksi. Henkilö työllistyy hoitoalan töihin 40-vuotiaana. Kolmen vuoden jälkeen 43-vuotiaana henkilö jää työttömäksi kolmen vuoden ajaksi. Henkilö työllistyy uudelleen viideksi vuodeksi palkkatuen avulla 46-vuotiaana.

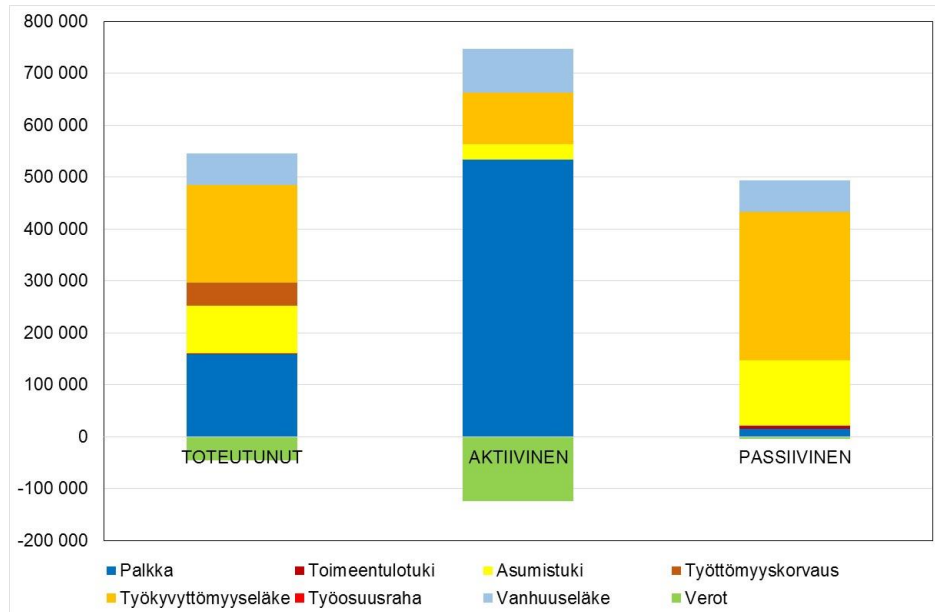
Parin vuoden työttömyyden jälkeen henkilö siirtyy nyt työkyvyttömyyseläkkeelle 53-vuotiaana kärsiessään edelleen mielenterveysongelmista. Vielä työkyvyttömyyseläkkeellä ollessaan henkilö joutuu turvautuvaan mielenterveyshoitoihin kuuden vuoden aikana. 63-vuotiaana henkilö siirtyy vanhuuseläkkeelle ollen tällä 83-vuotiaaksi.

TOTEUTUNUT					
Mielent.ong.	Aktivointi	Työura	Työtön/Aktiv.	Työkyvytön	Vanhuuseläke
18-59	33-37	40-42,46-50	43-45,51-52	53-62	63-83
AKTIIVINEN					
Mielent.ong.	Aktivointi	Työura	Vanhuuseläke		
18-39	30-33	33-62	63-83		
PASSIIVINEN					
Mielent.ong.	Työkyvytön	Vanhuuseläke			
18-59	22-62	63-83			

Laatikko 1. Naisen 34 vuotta elinkaaren vaihtoehtoiset kehityskulut.

Tämän toteutuneen henkilöhistorian lisäksi on laadittu vaihtoehtoinen aktiivinen kehityskulku. Tässä henkilö olisi saanut mielenterveyshoitoja 20–39-vuotiaana ja 30–33-vuotiaana henkilö olisi ollut klubitalotoiminnassa ja aktiivisessa kuntoutuksessa. Tämän jälkeen henkilö olisi työllistynyt ja työura olisi jatkunut aina 62-vuotiaaksi asti lukuun ottamatta paria katkosta, jolloin henkilö olisi työttömänä pari ja kolme vuotta. 63-vuotiaana henkilö siirtyisi vanhuuseläkkeelle.

Vaihtoehtoisena passiivisena kehityskulkuna on laadittu henkilöhistoria, jossa työllistymistä ei olisi tapahtunut koskaan. Henkilö ei olisi saanut kuntoutusta tai muita aktivointitoimia, vaan pelkkää mielenterveyden hoitoa. Henkilö olisikin ollut työkyvyttömyyseläkkeellä 22-vuotiaasta. Työkyvyttömyyden aikana henkilö saisi jatkuvaa tukea mielenterveysongelmiin omahoitajalta sisältäen jaksoja, kahdesta viikosta neljään kuukauteen, psykiatrisella poliklinikalla aina lähes 63-vuoden vanhuuseläkkeeseen asti.



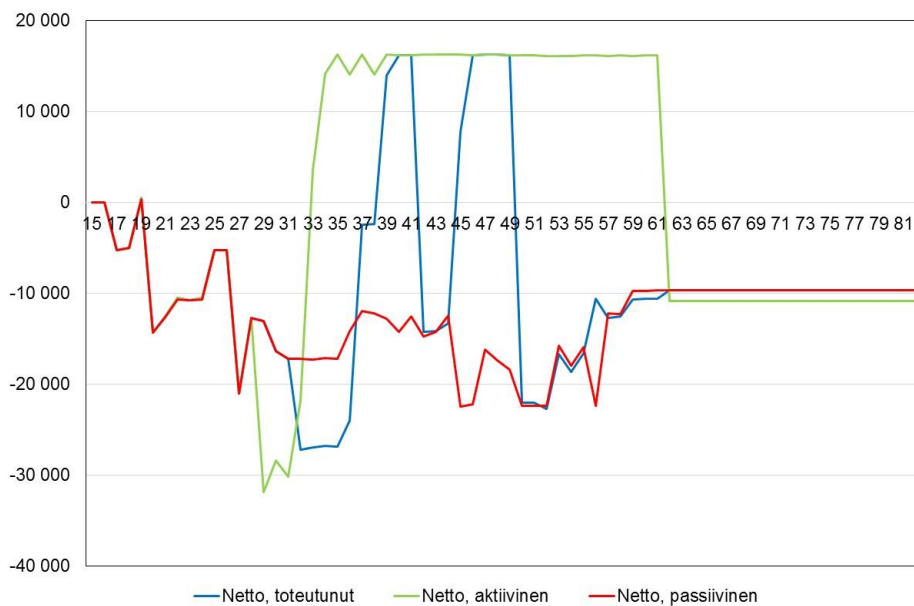
Kuvio 1. Yksilön käteen jäävän tulon muodostuminen – nainen 34 vuotta.

Vertaillaan yllä kuvattuja erilaisia kehityskulkuja aluksi yksilön itsensä kannalta. Toteutunut ja kehitetty vaihtoehtoinen kehityskulku, jossa tapahtuisi aiemmin siirtymä työkyvyttömyyseläkkeelle, tuottavat yksilön käteen jäävän tulon kannalta hyvin samanlaisen tuloksen. Nykyarvoisen bruttotulonkaan kannalta ei ole kovin merkittävää eroa. Bruttotulo on reilut 50 000 euroa matalampi passiivisessa kehityskulussa, mutta nettotuloissa ei ole vastaavaa eroa, koska vähimmäisturvan taseisia sosiaalietuuksia ei veroteta juuri lainkaan. Passiivisessa kehityskulussa työkyvyttömyyseläkkeen ja asumistuen – ja sosiaaliturvan kokonaisuutena – rooli on merkittävämpi toimeentulolle. Vanhuuseläke jää molemmissa kehityskuluissa vähimmäistasoiseksi.

Aktiivisessa kehityskulussa, jossa työura olisi alkanut 30-vuotiaana aloitetun 4 vuoden aktivointijakson jälkeen, puolestaan yksilön bruttotulo olisi 200 000-250 000 euroa suurempi verrattuna toteutuneeseen ja käteen jäävä nettotulokin 120 000-130 000 euroa suurempi työhistorian aikana. Muun sosiaaliturvan kuin vanhuuseläkkeen määrä olisi jäänyt alle neljäsosaan muihin vaihtoehtoihin verrattuna. Vanhuuseläke olisi 1,4-kertainen nykyarvoltaan verrattuna muihin vaihtoehtoihin.

	TOTEUTUNUT	AKTIIVINEN	PASSIIVINEN
YKSILO:			
bruttotulo	545 892	746 888	494 492
- palkka	159 622	533 088	15 005
- sosiaaliturvet	324 850	128 941	417 977
- eläke	61 419	84 859	61 419
käteen jäävä tulo	500 561	622 074	490 758
JULKINEN SEKTORI:			
nettotulo	-445 340	-41 981	-601 400
- kunnat	-138 035	-47 674	-173 339
- valtio	-308 656	-59 744	-431 336
- ansiosid. sosiaaliturva	1 352	65 438	3 275

Taulukko 1. Yksilön käteen jäävän tulon ja julkisen sektorin nettotulon jakautuminen – nainen 34 vuotta.

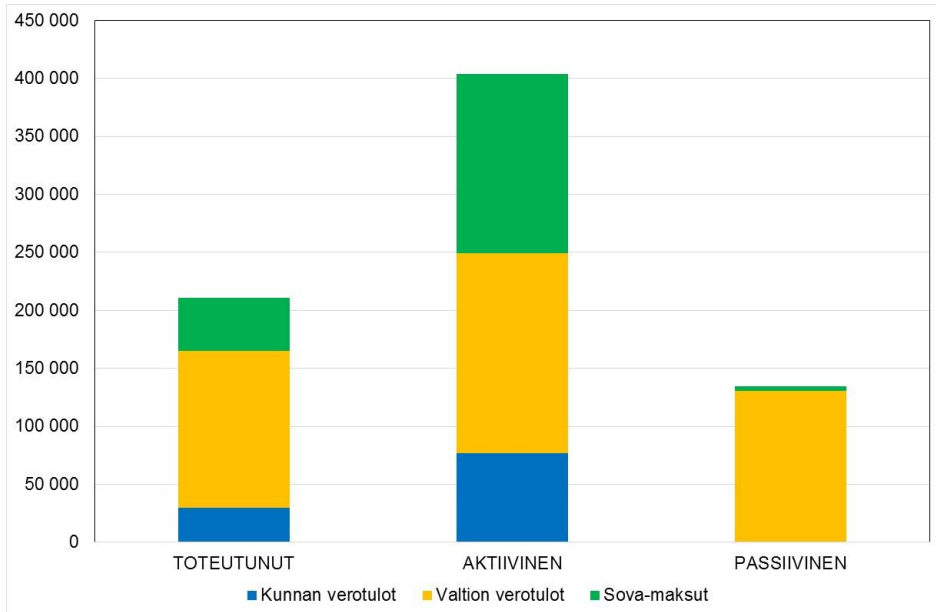


Kuvio 2. Julkisen sektorin nettotulo eri ikävuosina – nainen 34 vuotta.

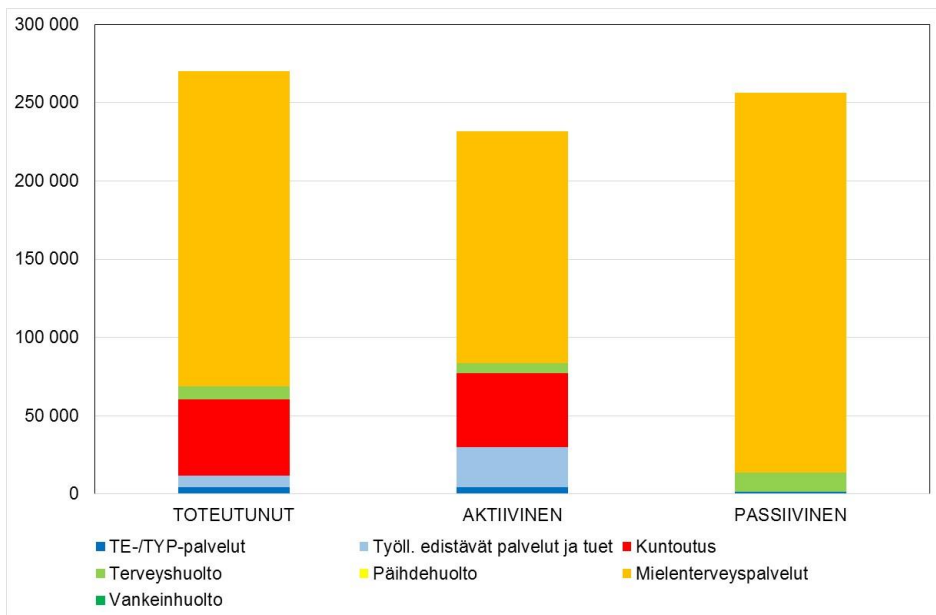
Julkisen talouden kannalta vaihtoehtoinen passiivinen kehityskulku on hieman toteutunutta heikompi. Näin on etenkin valtion kannalta, mutta myös kuntien kannalta. Näin siitä huolimatta, että työllistymistä edistäviin palveluihin ja kuntoutukseen käytetään lähes 60 000 euroa enemmän toteutuneessa kehityksessä. Mielenterveyspalveluissa syntyy säästöä sekä varsinkin kunta hyötyy verotulojen kasvusta. Vaikka työura onkin vain 8 vuoden mittainen, säästyy varsinkin valtion taloudessa sosiaaliturvamenoissa.

Niin valtion ja kuntien talouden kuin ansiosidonnaisen sosiaaliturvajärjestelmän kannalta vaihtoehtoinen aktiivinen kehityskulku on luonnollisestikin paras vaihtoehto. Taustalla on niin työttömyydestä aiheutuvat matalammat menot kuin työllisyydestä seuraavat suuremmat verotulot. Samalla asumistuki- ja työkyvyttömyyseläkemenosta kertyy säästöä.

Näin vaikka työllistymistä edistetään lähes 20 000 eurolla toteutunuttakin enemmän. Myös mielenterveyshuollon menoissa syntyy säästöä pidemmällä aikavälillä, vaikka lyhyellä aikavälillä satsataankin enemmän ajoissa.



Kuvio 3. Julkisen sektorin bruttotulon jakautuminen – nainen 34 vuotta.



Kuvio 4. Julkisen sektorin bruttomenojen jakautuminen – nainen 34 vuotta.

Mies 31 vuotta

Mieshenkilö on syntynyt vuonna 1983. Lapsuuden sekä peruskoulun jälkeen henkilö on työskennellyt vain vuoden jakson valmistuttuaan ammattikoulutuksesta kokiksi. Toimeentulo on tullut sairauspäivärahoista, kuntoutustuesta ja työkyvyttömyyseläkkeestä sekä asumistuesta. Kymmenisen vuoden ajan henkilö on ollut mukana klubitalotoiminnassa. Lisäksi on osallistunut työkokeiluun kerran.

Henkilö on kärsinyt mielenterveysongelmista 20-vuotiaasta alkaen, jolloin oli ensimmäisen kerran työssä, ja saanut hoitoa. Hoitoihin on sisältynyt noin joka neljäs vuosi pidempiä jaksoja psykiatrisilla hoito-osastoilla. Muutoin henkilö on selvinnyt hoitokäynneillä ja -puheluilla.

Todennäköisessä toteutuvassa kehityskulussa henkilö on vielä kahdeksan vuotta klubitalotoiminnassa ja jakson lopulla kuntouttavassa työtoiminnassa. Henkilö työllistyy kokin töihin 40-vuotiaana. Kolmen vuoden jälkeen 43-vuotiaana henkilö jää työttömäksi kolmen vuoden ajaksi. Henkilö työllistyy uudelleen pariin vuodeksi palkkatuen avulla 46-vuotiaana.

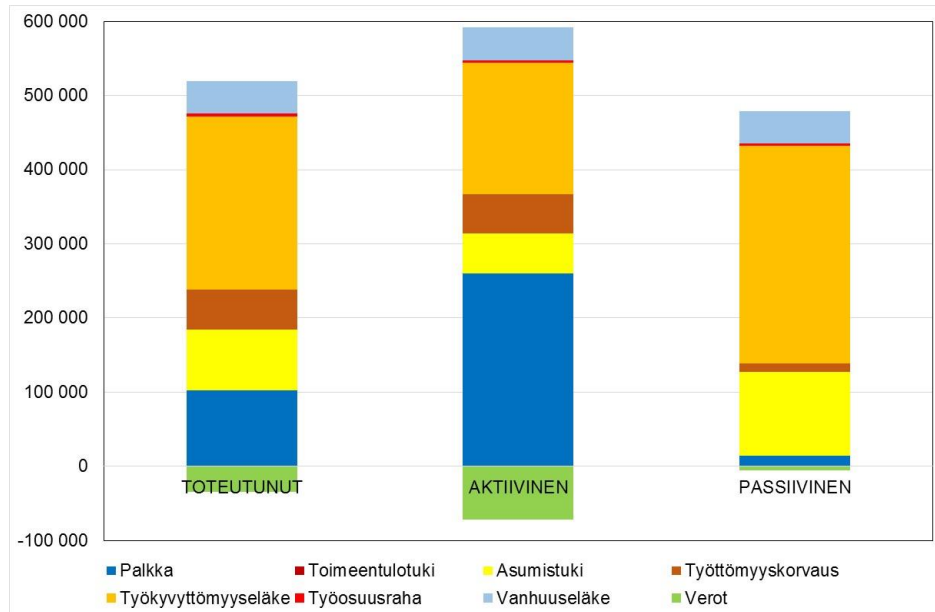
TOTEUTUNUT					
Mielent.ong.	Aktivointi	Työura	Työtön/Aktiv.	Työkyvytön	Vanhuuseläke
20-59	22-39	40-42,46-47	43-45,48-49	50-62	63-77
AKTIIVINEN					
Mielent.ong.	Aktivointi	Työura	Työkyvytön	Työura	Vanhuuseläke
20-59	22-39	40-42,46-47	43-45,48-49	50-62	63-77
PASSIIVINEN					
Mielent.ong.	Aktivointi	Työkyvytön	Vanhuuseläke		
20-59	22-39	20-62	63-77		

Laatikko 2. Miehen 31 vuotta elinkaaren vaihtoehtoiset kehityskulut.

Parin vuoden työttömyyden jälkeen henkilö siirtyy nyt työkyvyttömyyseläkkeelle 50-vuotiaana kärsiessään edelleen mielenterveysongelmista. Vielä työkyvyttömyyseläkkeellä ollessaan henkilö joutuu turvautuvaan mielenterveyshoitoihin yhdeksän vuoden aikana. 63-vuotiaana henkilö siirtyy vanhuuseläkkeelle ollen tällä 77-vuotiaaksi.

Tämän toteutuneen henkilöhistorian lisäksi on laadittu vaihtoehtoinen aktiivinen kehityskulku. Tässä henkilö olisi saanut mielenterveyshoitoja 20–59-vuotiaana ja 38–39-vuotiaana henkilö olisi ollut klubitalotoiminnassa ja kuntoutuksessa. Tämän jälkeen henkilö olisi työllistynyt ja työura olisi jatkunut aina 62-vuotiaaksi asti lukuun ottamatta paria katkosta, jolloin henkilö olisi työttömänä pari ja kolme vuotta. 63-vuotiaana henkilö siirtyisi vanhuuseläkkeelle.

Vaihtoehtoisena passiivisena kehityskulkuna on laadittu henkilöhistoria, jossa työllistymistä ei olisi tapahtunut koskaan. Henkilö olisi osallistunut klubitalotoimintaan 22–39 -vuotiaana, mutta jäänyt ilman muuta tarvittavaa kuntoutusta ja tukea. Henkilö olisikin ollut työkyvyttömyyseläkkeellä 22-vuotiaasta. Työkyvyttömyyden aikana henkilö saisi jatkuvaa tukea mielenterveysongelmiin omahoitajalta sisältäen jaksoja, kahdesta viikosta neljään kuukauteen, psykiatrisella poliklinikalla aina lähes 63-vuoden vanhuuseläkkeeseen asti.



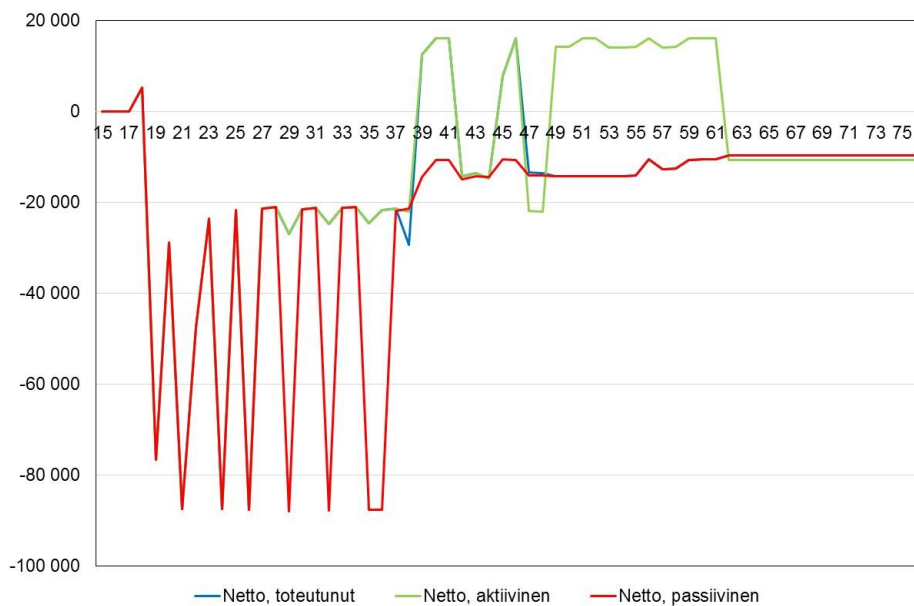
Kuvio 5. Yksilön käteen jäävän tulon muodostuminen – mies 31 vuotta.

Vertaillaan yllä kuvattuja erilaisia kehityskulkuja aluksi yksilön itsensä kannalta. Toteutunut ja kehitetty vaihtoehtoinen passiivinen kehityskulku, jossa tapahtuisi jo varhain siirtymä työkyvyttömyyseläkkeelle, tuottavat yksilön tulojen kannalta varsin samanlaisen tuloksen – vähimmäistasoisen työkyvyttömyyseläkkeen kautta tulotaso muodostuu hieman matalammaksi. Varsinkaan nykyarvoisen nettotulon kannalta ei ole kovin merkittävää eroa. Bruttotulo on reilut 40 000 euroa ja nettotulo reilut 12 000 euroa matalampi passiivisessa kehityskulussa. Eläkeläisen korkeampi asumistuki, työttömyysturvaa hieman korkeampi eläke ja eläketulon keveämpi verotus johtavat lähes samantasoiseen nettotuloon työkyvyttömyyseläkkeen saamisen kautta.

Aktiivisessa kehityskulussa, jossa työura olisi jatkunut siis 12 vuodella työiän lopussa, puolestaan yksilön bruttotulo olisi reilut 70 000 euroa korkeampi verrattuna toteutuneeseen ja käteen jäävä nettotulokin reilut 35 000 euroa suurempi työhistorian aikana. Muun sosiaaliturvan kuin vanhuuseläkkeen määrä olisi jäänyt viidesosaan/kolmasosaan muihin vaihtoehtoihin verrattuna. Vanhuuseläke olisi nykyarvoltaan hieman vähimmäisturvaa suurempi.

	TOTEUTUNUT	AKTIIVINEN	PASSIIVINEN
YKSILO:			
bruttotulo	519 656	592 018	478 799
- palkka	102 210	260 592	14 160
- sosiaalityöt	373 904	286 398	421 097
- eläke	43 542	45 028	43 542
käteen jäävä tulo	485 366	520 634	473 199
JULKINEN SEKTORI:			
nettotulo	-949 939	-782 412	-1 266 674
- kunnat	-410 127	-382 351	-578 337
- valtio	-539 300	-415 000	-691 670
- eläke- ja työttömyysturva	-512	15 746	3 333

Taulukko 2. Yksilön käteen jäävän tulon ja julkisen sektorin nettotulon jakautuminen – mies 31 vuotta.

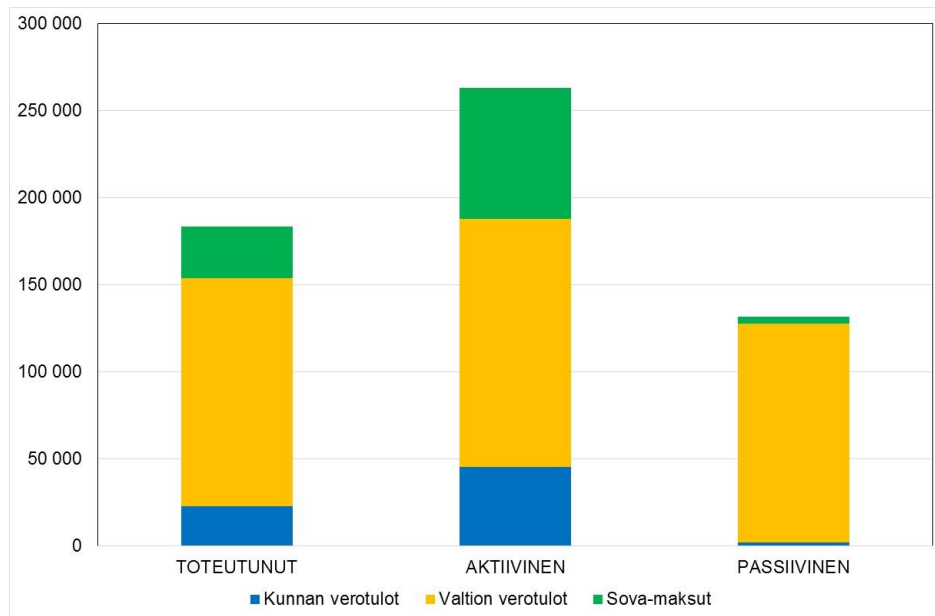


Kuvio 6. Julkisen sektorin nettotulo eri ikävuosina – mies 31 vuotta.

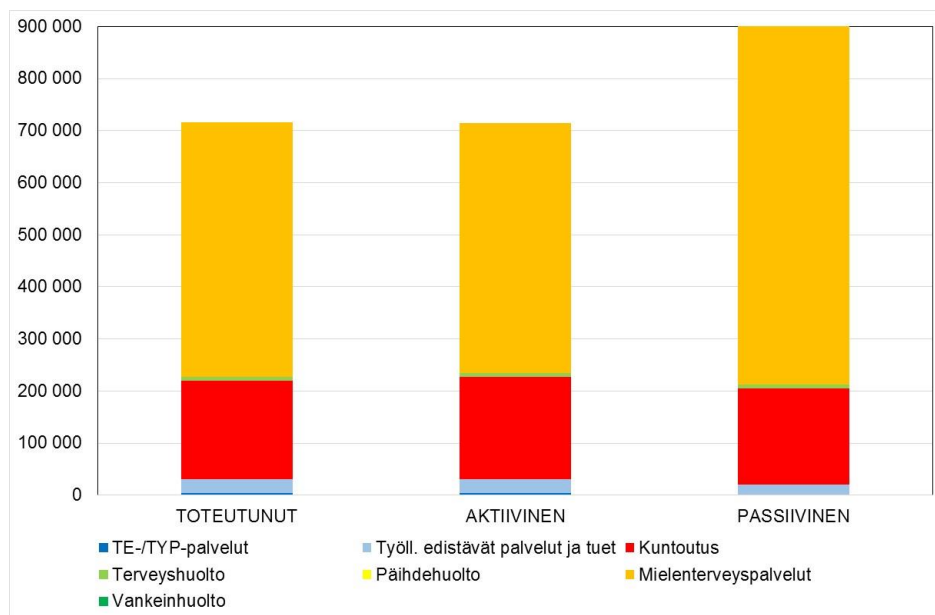
Julkisen talouden kannalta vaihtoehtoinen passiivinen kehityskulku on toteutunutta heikompi – ansiosidonnaisen työttömyys- ja eläketurvan kannalta hieman parempi. Tämä aiheutuu huomattavasti korkeammista mielenterveyspalveluiden kysynnästä, joka näkyy erityisesti kuntatalouden puolella. Valtion talouden puolella lisäkustannusta tuo työkyvyttömyyseläke ja asumistuki.

Valtion ja kuntien talouden kannalta vaihtoehtoinen aktiivinen kehityskulku on luonnollisestikin paras vaihtoehto. Taustalla on niin työkyvyttömyyseläkkeestä ja asumistuen tarpeesta aiheutuvat matalammat menot kuin työllisyyden kautta tulevat suuremmat verotulot. Suurempi panostus kuntoutukseen maksaa itseään takaisin myös matalampina mielenterveyshuollonmenoina. Ansiosidonnaisen järjestelmän kannalta

aktiivinen vaihtoehto on kannattavin, vaikkakaan erot eivät ole suuria muihin kehityskulkuihin verrattuna.



Kuvio 7. Julkisen sektorin bruttotulon jakautuminen – mies 31 vuotta.



Kuvio 8. Julkisen sektorin bruttomenojen jakautuminen – mies 31 vuotta.

Nainen 53 vuotta

Naishenkilö on syntynyt vuonna 1961. Lapsuuden sekä peruskoulun jälkeen henkilö on työskennellyt muutaman kerran lyhyesti suksitehtaalla, makkaratehtaalla ja kaupassa täytettyään 30 vuotta. Opinnot ja kurssitus keittäjäksi on suoritettu. Pidempiä työsuhteita ei kuitenkaan ole ollut. Pääsääntöisesti toimeentulo on tullut työmarkkinatuesta ja toimeentulotuesta.

Alkoholilla on ollut merkittävä rooli elämässä nuoruudesta viime vuosiin asti. Henkilö on saanut päihdehoitoja ja päässyt nyt viimein irti alkoholista. Mielen terveysongelmia on ollut ilmeisesti aiemminkin, mutta diagnosoitu ja saanut hoitoja vasta 42-vuotiaasta. Hoitoon ohjautuminen tapahtui vajaan neljän vankilassa vietetyn vuoden aikana. Hoidoista on voitu luopua vuosi sitten.

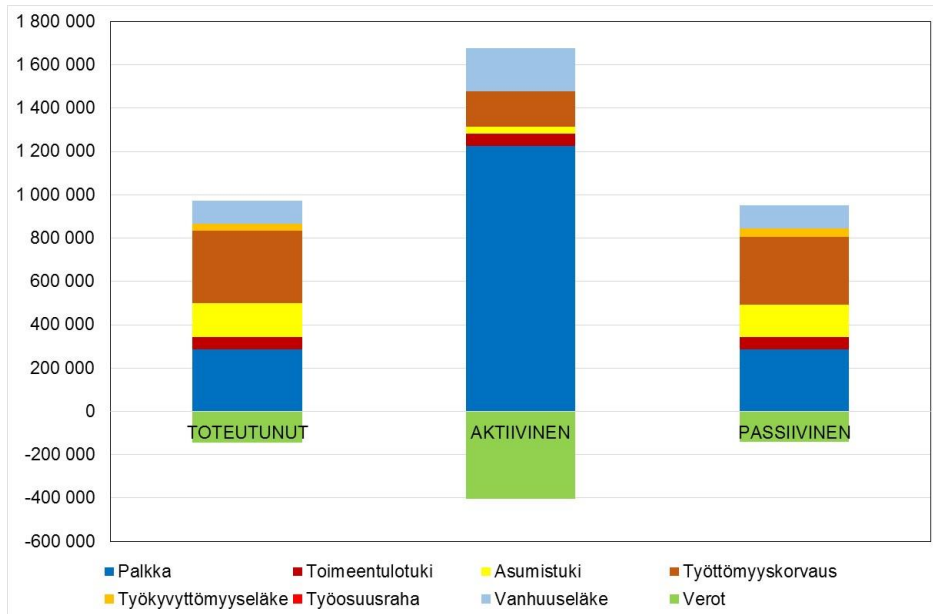
Klubitalotoimintaan henkilö on osallistunut 51-vuotiaasta alkaen. Kuntouttavaan työtoimintaan henkilö osallistuu parin vuoden ajan 57–58 -vuotiaana. Kuntouttavasta työtoiminnasta henkilö saa korvausta työmarkkina- ja asumistuen rinnalla. Henkilö työskentelee keittiötehtävissä neljän vuoden ajan ennen vanhuuseläkkeelle jääntä 63-vuotiaana. Lyhyen työhistorian vuoksi eläke jää takuueläkkeen suuruiseksi, mitä täydentää eläkeläisen asumistuki.

TOTEUTUNUT							
Työtön	Työura(sat.)	Vankila	Työtön	Aktivointi	Työura	Eläke	
21-29	30-38	39-42	43-50	51-58	59-62	63-83	
AKTIIVINEN							
Työtön	Työura(sat.)	Aktivointi	Työura	Eläke			
21-29	30-34	34-36	36-62	63-83			
PASSIIVINEN							
Työtön	Työura(sat.)	Vankila	Työtön	Aktivointi	Työkyvytön	Vankila	Eläke
21-29	30-38	39-42	43-50	51-55	56-60	61-64	63-83

Laatikko 3. Naisen 53 vuotta elinkaaren vaihtoehtoiset kehityskulut.

Tämän toteutuneen henkilöhistorian lisäksi on laadittu vaihtoehtoinen aktiivinen kehityskulku. Tässä 34-vuoden iässä henkilön mielen terveysongelmat olisi diagnosoitu ja hän olisi saanut hoitoa niin mielen terveysongelmiin kuin alkoholismiin sekä osallistunut klubitalo- ja kuntouttavaan toimintaan. 36-vuotiaasta alkaen henkilö olisi toiminut yhtä jaksaisesti keittäjänä ja ura jatkuisi 63 vuoden vanhuuseläkeikään asti. Henkilö ei olisi tarvinnut tämän jälkeen myöskään mielen terveys- tai päihdehuoltopalveluita.

Vaihtoehtoisena passiivisena kehityskulkuna on laadittu henkilöhistoria, jossa työllistymistä ei olisi tapahtunut enää. Henkilö olisi ollut työttömänä saaden työmarkkinatukea ja toimeentulotukea 55-vuotiaaksi asti, jonka jälkeen hänet olisi todettu työkyvyttömäksi ja hänelle olisi myönnetty työkyvyttömyyseläke. Henkilö joutuisi vielä toiseksi neljän vuoden jaksoksi vankilaan 61-vuotiaana. Päihteiden käytön ongelmilta henkilö välttyisi ensimmäisen vankilajakson jälkeen, mutta mielenterveyspalveluita hänen olisi käytettävä aina jälkimmäiseen vankilajaksoon asti.



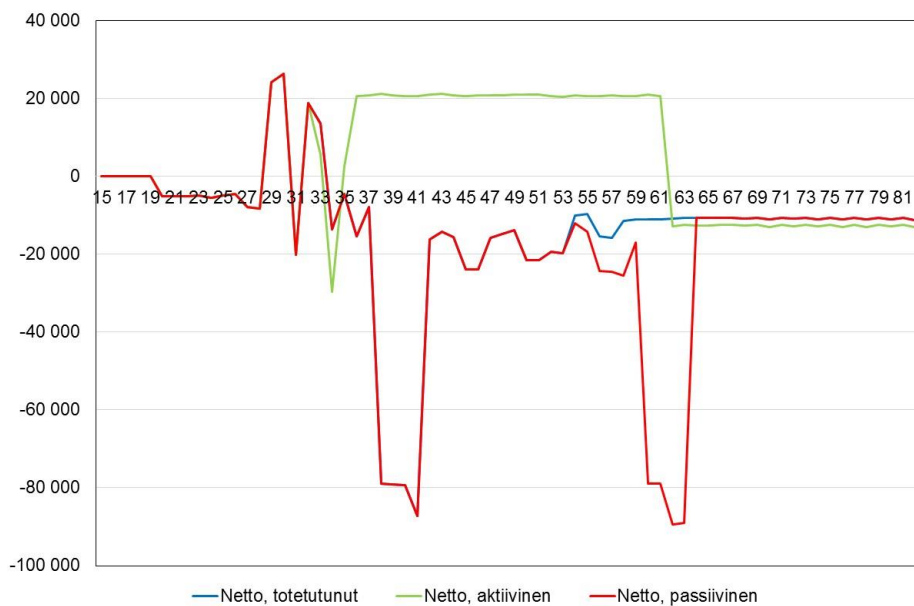
Kuvio 9. Yksilön käteen jäävän tulon muodostuminen – nainen 53 vuotta.

Vertaillaan yllä kuvattuja erilaisia kehityskulkuja aluksi yksilön itsensä kannalta. Toteutunut ja kehitetty vaihtoehtoinen passiivinen kehityskulku, jossa tapahtuisi siirtymä työkyvyttömyyseläkkeelle, tuottavat yksilön tulojen kannalta varsin samanlaisen tuloksen. Bruttotulo on vajaat 25 000 euroa ja nettotulo vajaat 20 000 euroa korkeampi toteutuneessa kehityskulussa. Hieman parempi toimeentulo on seurausta korkeammasta asumistuesta, työttömyyskorvauksista ja aktivoinnin ajalta saaduista korvauksista.

Aktiivisessa kehityskulussa, jossa työura olisi pääsyt vauhtiin 36-vuotiaana, puolestaan yksilön bruttotulo olisi yli 1,7-kertainen (yli 700 000 euroa suurempi) verrattuna toteutuneeseen ja käteen jäävä nettotulokin 450 000–465 000 euroa suurempi työhistorian aikana. Muun sosiaaliturvan kuin vanhuuseläkkeen määrä olisi jäänyt alle puoleen muihin vaihtoehtoihin verrattuna. Vanhuuseläke olisi 1,9-kertainen verrattuna muihin vaihtoehtoihin.

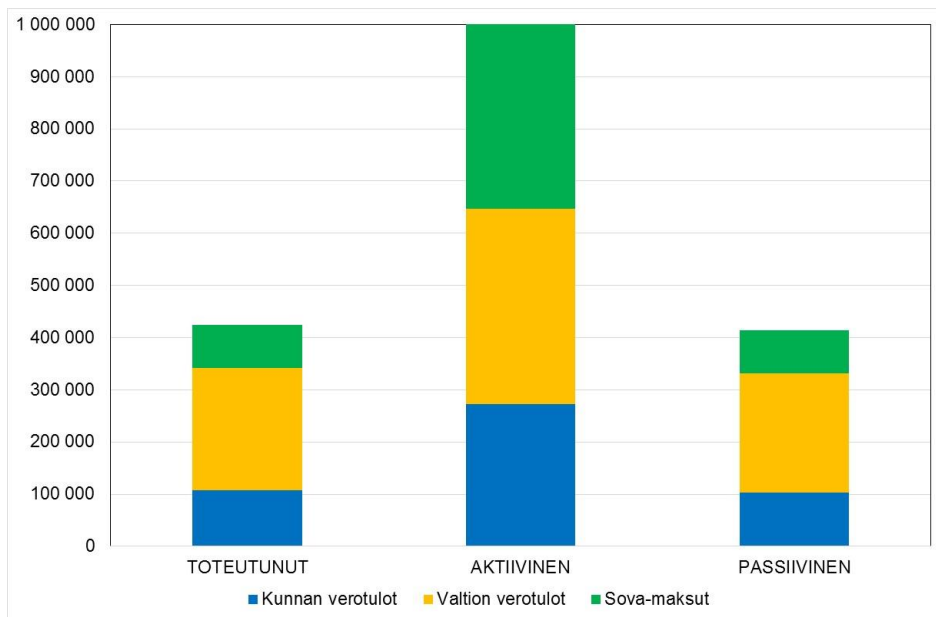
	TOTEUTUNUT	AKTIIVINEN	PASSIIVINEN
YKSILÖ:			
bruttotulo	973 981	1 677 805	949 815
- palkka	284 697	1 225 821	284 697
- sosiaalityöt	582 748	252 035	558 581
- eläke	106 537	199 949	106 537
käteen jäävä tulo	828 889	1 275 202	809 500
JULKINEN SEKTORI:			
nettotulo	-992 054	404 202	-1 252 645
- kunnat	-143 741	165 782	-165 496
- valtio	-856 706	118 719	-1 095 542
- eläke- ja työttömyysturva	8 393	119 701	-8 393

Taulukko 3. Yksilön käteen jäävän tulon ja julkisen sektorin nettotulon jakautuminen – nainen 53 vuotta.



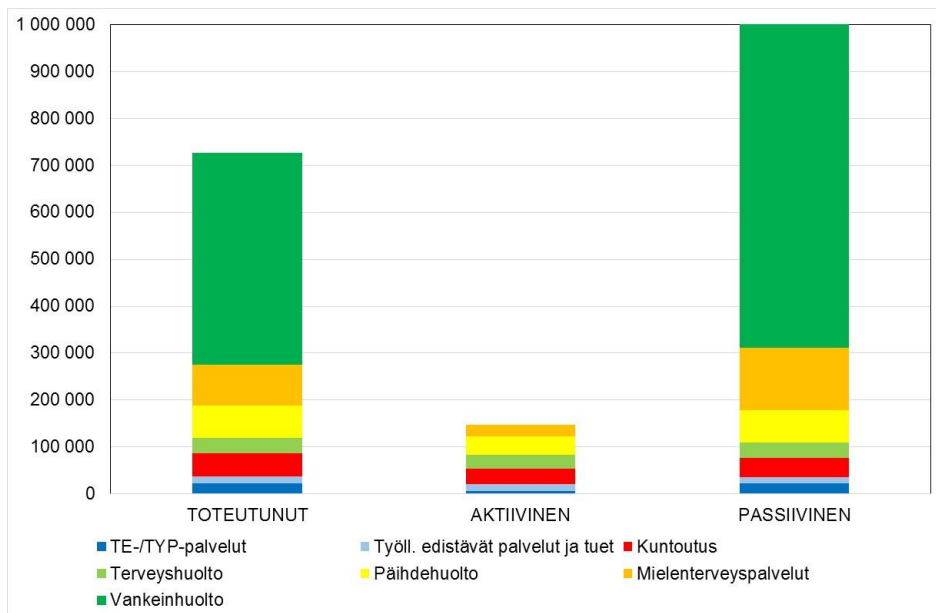
Kuvio 10. Julkisen sektorin nettotulo eri ikävuosina – nainen 53 vuotta.

Julkisen talouden kannalta vaihtoehtoinen passiivinen kehityskulku on toteutunutta selvästi heikompi. Näin on varsinkin valtion talouden kannalta, mutta myös kunnan talouden kannalta. Tämä on seurausta etenkin mielenterveyspalveluiden ja vankeinhoiton korkeammista menoista. Myös kuntoutusmeno on hieman suurempi, kun ongelmia ei havaita ajoissa eikä kuntoutus tapahdu riittävän varhain.



Kuvio 11. Julkisen sektorin bruttotulon jakautuminen – nainen 53 vuotta.

Valtion ja kuntien talouden kannalta vaihtoehtoinen aktiivinen kehityskulku on luonnollisestikin paras vaihtoehto. Taustalla on niin lyhyemmästä työttömyydestä kuin päihde- ja mielenterveyshuollon pienemmistä tarpeista aiheutuvat matalammat menot kuin työllisyyden kautta tulevat suuremmat verotulot. Ansiosidonnaisen järjestelmän kannalta tämä vaihtoehto on suurimmat menot aiheuttava, mutta maksutulokin on huomattavasti suurempi.



Kuvio 12. Julkisen sektorin bruttomenenon jakautuminen – nainen 53 vuotta.