

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (ylempi AMK)

2016

Leena Westerholm

# YHDESSÄ KIERRÄTTÄMÄÄN

Raaseporin kaupungin työllisyysosaston  
työpajatoiminnan kehittämishanke



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Leena Westerholm

## YHDESSÄ KIERRÄTTÄMÄÄN / RAASEPORIN KAUPUNGIN TYÖLLISYYSOSASTON TYÖPAJATOIMINNAN KEHITTÄMISHANKE

Aktiivisen sosiaali- ja työvoimapolitiikan myötä ovat kuntien vastuut pitkäaikaistyöttömien palveluista lisääntyneet. Työllisyyskysymykset ovat muodostuneet luontevaksi osaksi sosiaalityötä. Kuntien lakisääteiset tehtävät sisältävät ikääntyvien työllistämisveloitteen, työmarkkinatuen rahoitusvastuun, työttömien terveyden edistämisen ja kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen. Sosiaalihoitolain alainen kuntouttava työtoiminta on kunnan järjestämää toimintaa, joka tähtää pitkäaikaistyöttömän elämänhallinnan ja työelämävalmiuksien parantamiseen. Kuntouttavaan työtoimintaan tullaan aktivointisuunnitelman kautta, joka laaditaan yhdessä te-toimiston, kunnan ja asiakkaan kanssa.

Raaseporin kaupungin alueella oli aikaisemmin paljon teollisuutta. Tällä hetkellä työpaikkojen vähyys ja lisääntyvä työttömyys, etenkin pitkäaikaistyöttömyys aiheuttaa kysynnän ja tarjonnan epätasapainon. Omassa kehittämishankkeessamme tavoitteena oli Raaseporin kaupungin työllisyysosaston työpajatoiminnan ja samalla kuntouttavan työtoiminnan palvelujen kehittäminen ja monipuolistaminen. Kehittämishankkeemme tarpeet olivat työelämälähtöisiä ja tavoitteet osallisuutta lisäävät.

Kehittämishankeidea lähti sekä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden tarpeista, työpajatoimintojen kehittämistarpeesta että ympärillä olevan yhteisön tarpeista. Hankkeelle oli selkeä tilaus ja asia oli jo jonkin aikaa mietityttänyt sekä työntekijöitä, mutta yhtälailla myös asiakkaita. Kehittämistoiminta, elinikäinen oppiminen, verkostoituminen ja innovaatiot ovat monella sektorilla työelämän avainsanoja. Kehittäminen on konkreettista toimintaa, jonka tavoitteet on määritelty ja jonka avulla tähdätään uusien, tässä yhteydessä hyvinvointipalveluiden ja työmenetelmien kehittämiseen.

Tavoitteena oli kehittää yhdessä kuntouttavan työtoiminnan osallistujien kanssa kierrätyskeskustoimintaa. Kehittämishankkeen aikataulu oli suunniteltu alkavaksi syksyllä 2014 ja päättyvän keväällä 2015. Keskeisenä työmenetelmänä oli osallistujien osallistaminen kehitystoimintaan osana työpajatoimintaa. Kehittämismenetelmistä keskeisimpinä olivat työryhmätyöskentely, osallisuus, dialogisuus, yhdessä tekeminen ja yhteiset tutustumiskäynnit.

Kehittämishankkeen tuloksena työllisyysosastolla on pysyvä kierrätyskeskustoiminta, jonka myötä työpajatyöskentelyn ja kuntouttavan työtoiminnan tehtäväkenttä on laajentunut ja toimintatavat työryhmätyöskentelyn kautta lisänneet asiakasosallisuutta.

ASIASANAT: Kehittäminen, osallisuus, pitkäaikaistyöttömyys, kuntouttava työtoiminta, kierrätyskeskustoiminta

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master Degree programme | Masters of social Sciences

2016 | 72

Anssi Lähde

Leena Westerholm

## RECYCLING TOGETHER /THE DEVELOPMENT PROJECT OF WORKSHOP ACTIVITIES AT THE EMPLOYMENT DEPARTMENT OF RAASEPORI

Active social and labour market policies have increased the municipalities' responsibility for services for long-term unemployed. Employment issues have become a natural part of social work. The statutory duties of the municipalities include the obligation to organize employment for older people, financing labour market subsidies, promoting the health of the unemployed and organizing rehabilitative work experience. Rehabilitative work experience according to the Social Welfare Act is organized by municipalities and aims at improving the life management skills and employability of the long-term unemployed. Participants enter the program through an activation plan drawn up jointly by the TE office, the municipality and the client.

There used to be a lot of industry in the Raasepori area. At present there is an imbalance between demand and supply due to a lack of jobs and increasing unemployment, in particular long-term unemployment. The aim of our development project was to develop and diversify the services of the workshops at the employment department of Raasepori as well as the rehabilitative work experience services. Our project focused on the demands of working life and aimed at increasing participation.

The idea for our project was based on the needs of the rehabilitative work experience clients, the need to develop workshop activities and the needs of the surrounding community. There was a clear demand for such a project and both employees and clients had been pondering it for some time. Development, life-long learning, networking and innovations are key words in many sectors of working life. Development means concrete action with defined goals, aiming at creating new methods, in this case developing welfare services and working methods.

The goal was to develop a recycling operations center together with rehabilitative work experience clients. The project started in the autumn of 2014 and ended in the spring of 2015. The main working method was to involve the participants in the development work as part of the workshop activities. This was achieved primarily through teamwork, participation, dialogue, working together and making group visits.

As a result of the development project there is now a permanent recycling center in operation in connection with the employment department. This has widened the field of activities in the workshops and in the rehabilitative work experience, and the method of teamwork has increased client participation.

**KEYWORDS:**development, participation, long-term unemployment, rehabilitative work experience, recycling centers.

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 KEHITTÄMISHANKKEEN TARPEET JA TAVOITTEET</b>	<b>9</b>
2.1 Työpajatoiminnan tehtävien ja palveluiden monipuolistaminen	9
2.2 Kierrätyskeskustoiminta osana työpajatoimintaa	9
2.3 Asiakasosallisuuden lisääminen ja uuden oppiminen	11
<b>3 KEHITTÄMISEN PROSESSI JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ</b>	<b>13</b>
3.1 Kehittäminen prosessina	13
3.2 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta ammatillisessa toiminnassa	15
3.3 Kehittämysyksikkönä työllisyysosaston aikuisyksikkö	16
3.4 Työpajapalvelun asiakkaat	19
3.5 Työttömyys elämäntilanteena ja kokemuksena	20
<b>4 PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYDESTÄ OSALLISUUTEEN</b>	<b>23</b>
4.1 Pitkäaikaistyöttömyys	23
4.2 Syrjäytyminen ja huono-osaisuus	24
4.3 Aktivointisuunnitelma	26
4.4 Kuntouttava työtoiminta	28
4.5 Osallisuus	32
<b>5 KEHITTÄMISHANKKEEN PERIAATTEET JA MENETELMÄT</b>	<b>37</b>
5.1 Kehittämistoiminnan metodologiset lähtökohdat	37
5.2 Asiakasosallisuus ja osallistaminen	40
5.3 Dialogisuus ja reflektiivisyys	42
5.4 Työryhmä- ja tiimityöskentely	45
5.5 Vertaisoppiminen ja yhdessä tekeminen	46
5.6 Tiedon hyödyntäminen ja dokumentointi	48
5.7 Swot- analyysi ja riskianalyysi menetelmänä	49
<b>6 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS JA TULOKSET</b>	<b>50</b>
6.1 Alustavat toimenpiteet	50

6.2 Työryhmän työskentely	54
6.3 Kehittämishankkeen resurssit	60
6.4 Mentorointi	61
6.5 Tulosten levittäminen	62

<b>7 ARVIOINTI JA JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>63</b>
--------------------------------------	-----------

<b>8 POHDINTA</b>	<b>70</b>
-------------------	-----------

<b>LÄHTEET</b>	<b>73</b>
----------------	-----------

## **LIITTEET**

Liite 1.	Opinnäytetyön toimeksiantosopimus	
Liite 2.	Muistio tutustumiskäynnistä Lohjan kierrätyskeskukseen/ Nuorisopajaan 7.10.2014	
Liite 3.	Muistio; Tutustumiskäynti Texvex Forssan toimipisteeseen 11.6.2015	
Liite 4.	Avoimet ovet ilmoitus	

## **KUVAT JA KUVIOT**

Kuva 1.	Kierrätyskeskus	11
Kuva 2.	Tolitori	59
Kuva 3.	Kodin käyttötavaroiden osasto	60
Kuva 4.	Kierrätyskeskus Tolitorin facebook-sivusto	68
Kuvio 1.	Raaseporin kaupungin työllisyysosastonorganisaatiokaavio 2015	17
Kuvio 2.	Aktivointisuunnitelmaprosessin käynnistäminen (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja THL)	27
Kuvio 3.	Esimerkkejä kuntouttavaan työtoimintaan sisällytettävistä palveluista (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja THL)	31
Kuvio 4.	Nelikenttä analyysi. Sisäiset (vahvuudet, heikkoudet) ja ulkoiset tekijät	52
Kuvio 5.	Toimenpidesuunnitelma riskien minimoimiseksi. (mahdollisuudet, uhat)	54
Kuvio 6.	Kehittämishankkeen prosessin kuvaus.	57

# 1 JOHDANTO

Työelämälähtöisessä kehittämishankkeessa kehitimme sosiaali- ja työllisyyspalveluiden sisältöä sekä toimintaympäristöä. Kehittämishankkeemme oli osa Raaseporin kaupungin työllisyysosaston työpajatoiminnan ja kuntouttavan työtoiminnan sisällön kehittämistä. Pääasiallisesti alueen pitkäaikaistyöttömille järjestettävää sosiaalihuoltolain mukaista kuntouttavaa työtoimintapalvelua on työpajoillamme järjestetty vuodesta 2009. Ennen kuntien yhdistämistä (Karjaa, Tammisaari ja Pohja) kuntouttavaa työtoimintaa järjestettiin kaikissa kunnissa hieman eri tavalla ja eri laajuudessa.

Kuntouttava työtoiminta on kunnan järjestämää, sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalipalvelua ja työttömyysturvalain mukaista työllisyyttä edistävää palvelua. Toiminnan tavoitteena on estää pitkään jatkuvan työttömyyden kielteiset vaikutukset asiakkaan toimintakykyyn. Alueellamme lisääntynyt pitkäaikaistyöttömyys on luonnut paineita kuntouttavan työtoiminnan järjestämiselle ja sen jatkuvalla kehittämiselle.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta tuli voimaan vuonna 2001. Lain tarkoituksena oli pitkäaikaistyöttömien ja työttömyyden syystä pitkään toimeentuloa tai työmarkkinatukea saaneiden aseman parantaminen. Kunnat ovat aina kantaneet viimesijaisen vastuun työttömien toimeentulosta, mutta niillä on ollut jo pitkään myös työllistämiseen liittyviä tehtäviä. Aktiivisen sosiaalipolitiikan myötä tehtäväkenttä on laajentunut ja monipuolistunut. (Karjalainen ym. 2008, 12.)

Ensimmäiset työpajat Suomessa perustettiin 1980-luvun alkupuolella. Suomalainen työpajatoiminta on siis elänyt jo kolme vuosikymmentä. Se on muuttanut toimintaansa kulloinkin vallitsevan yhteiskunnallisen tilanteen mukaan. Työpajatoiminta on työvaltaista ja yhteisöllistä valmennusta, jonka avulla tuetaan osallistujien yksilöllistä kasvua, sosiaalista vahvistumista ja aktiivista osallisuutta sekä yleisiä työ- ja työelämätaitoja. Työpajoja on tällä

hetkellä noin 270, ja ne ovat erilaisten säätiöiden, yhdistysten, kuntien tai koulutusorganisaatioiden ylläpitämiä. (Valtakunnallinen Työpajayhdistys)

Uuden sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistustarpeita arvioivan työryhmän loppuraportissa todetaan sosiaalihuollon palveluiden painopisteen siirtämisen hyvinvoinnin edistämiseen, ennaltaehkäisevään työhön sekä varhaiseen tukeen. Uudessa laissa sosiaalihuollon tehtävät liittyvät hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja osallisuuden edistämiseen, puhutaan työelämävalmiuksia edistävästä sosiaalisen kuntoutuksen palveluista sekä osallisuutta edistävästä sosiaalisesta kuntoutuksesta. Osallisuutta edistävässä sosiaalisessa kuntoutuksessa pyritään vastaamaan asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin ja tukea yhteiskunnan toiminnassa mukana olemista.

Asiakasosallisuutta voidaan hyödyntää myös palveluiden kehittämisessä. Kehittämishankkeemme tavoitteena oli työpajatoiminnan sisällön kehittäminen, uusien työtehtävien lisääminen, työpajoissa käytettävien työskentelymenetelmien kehittäminen sekä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien osallisuuden parantaminen. Kehittämishanketyöskentelyyn osallistuivat niin työllisyysyksikön työntekijät kuin osallistujatkin, näin toteutui sekä työtapojen kehittäminen että osallisuuden parantaminen työpajatyöskentelyssä.

Omassa kehittämishankkeessamme, jossa toimin hankevastaavana, tavoitteenamme oli aloittaa uutena toimintana kierrätyskeskustyyppinen toiminta, tukemalla kuntouttavassa työtoiminnassa olevia osallistujia osallistumaan sekä kehittämishanketyöskentelyyn että työryhmätyöskentelyyn. Kehittämismenetelminä kuten myös tavoitteena oli hankkeessamme osallisuus, työryhmän dialogisuus ja reflektiivinen työote.

Kehittämishankeraportissa esittelen ensin kehittämishankkeen tarpeet ja tavoitteet, jonka jälkeen kuvailen kehittämisen prosessia ja hankkeen toimintaympäristöä. Neljännessä ja viidennessä kappaleessa selvennän keskeisiä käsitteitä sekä esittelen kehittämishankkeen periaatteet ja

menetelmät. Kuudennessa kappaleessa kuvaan hankkeen käytännön toteutusta ja tuloksia. Viimeisissä kappaleissa käsittelen kehittämishankkeen arviointia ja johtopäätöksiä sekä omaa pohdintaani.



## 2 KEHITTÄMISHANKKEEN TARPEET JA TAVOITTEET

### 2.1 Työpajatoiminnan tehtävien ja palveluiden monipuolistaminen

Pitkäaikaistyöttömien lukumäärällinen lisääntyminen alueella sekä vuoden 2015 lakimuutokset, jonka myötä kustannukset työmarkkinatuen maksuosuuksista siirtyivät nykyisen 500 työmarkkinatuki päivän jälkeen jo 300:an päivän jälkeen 50%:sti kunnan vastuulle, toi paineita myös kuntouttavan työtoiminnan palveluiden lisäämiselle.

Raaseporin alueen teollisuuteen nojautuvan elinkeinorakenteen vuoksi aluetta ovat koetelleet suuret irtisanomiset. Kokonaistyöttömyys on jatkuvasti ollut nousussa ja keväällä 2015 työttömyysprosentti liikkui 11-12 % luvuissa, josta pitkäaikaistyöttömiä oli lähes 500. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.)

Lisääntyvät asiakasmäärät, asiakkaiden toiveet ja tarpeet erilaisista työtehtävistä ja toiminnan monipuolistamisesta työpajatoiminnassa toimivat hankkeen alkusysäyksenä. Pitkäaikaistyöttömien asiakasryhmä koostuu yhä laajemmin ihmisistä, jotka edustavat hyvinkin erilaisia ammattiryhmiä ja osaamistasoja. Tällä hetkellä yhteiskunnallinen tilanne altistaa myös paremman koulutustaustan ja pitkän työkokemuksen omaavia ammattiryhmiä enemmän kuin aikaisemmin pitkäaikaistyöttömyydelle. Kokemus on osoittanut, että tarvitaan yhä monipuolisempaa tehtävien ja palvelujen tarjontaa myös kuntouttavassa työtoiminnassa.

### 2.2 Kierrätyskeskustoiminta osana työpajatoimintaa

Kehittämisen tavoitteena oli kierrätyskeskustyyppisen toiminnan aloittaminen osana työpajatoimintaa. Suunnitelmassa oli vuoden 2015 kevään aikana aloittaa uuden tyyppinen toimintamuoto siten, että pystytään tarjoamaan erilaisia työtehtäviä ja lisäämään asiakkaiden mahdollisuuksia osallistua

kuntouttavaan työtoimintaan. Nykyiset työpajamme eivät enää riittäneet vastaamaan palvelutarpeeseen, vaan alueellamme tarvittiin uusia toimintamuotoja jatkuvasti lisääntyvän pitkäaikaistyöttömyyden tueksi.

Alueellamme on aikaisemmin toiminut yhdistyksen ylläpitämä Monitoimikeskus/Kierrätyskeskus, josta kaupunki osti ostopalvelusopimuksella kuntouttavaa työtoimintaa, lopetti toimintansa yli kolme vuotta sitten. Moni siellä kuntouttavassa työtoiminnassa työskennellyt asiakas oli jäänyt työttömäksi. Kyselyjä samankaltaisen toiminnan aloittamisesta kaupungin työllisyysyksikössä, oli tullut sekä työttömiltä että alueen asukkailta.

Työllisyysosaston työpajatoiminnan lähiympäristöstä oli myös noussut tarve kierrätyskeskustyyppisten palveluiden saatavuudesta. Tällä hetkellä paljon kierrätykseen kuuluvaa materiaalia päättyi kaupungin jätehuollon yksikköön, koska alueella ei ollut toimivaa kierrätyskeskusta. Ekologisesta näkökulmasta tarkasteltuna kierrätyskeskustoiminnan aloittaminen mahdollisti myös kestävän kehityksen periaatteen.

Edellä mainittujen tarpeiden lisäksi luonnollisen yhteistyön tarve ympäröivän yhteiskunnan kanssa niin, että työllisyysosaston palvelut tulisivat lähelle kuntalaista toimivat myös eräänlaisena motiivina kierrätyskeskushankeen aloittamiselle.

Monella eri paikkakunnalla kierrätyskeskustyyppiset palvelut ovat saaneet alkunsa 1990-luvulla vallinneen suurtyöttömyyden aikoina. Osa kierrätyskeskuksista on yhdistysten ylläpitämiä ja osa kaupunkien omaa toimintaa. Raaseporin kaupungissa on tällä hetkellä Emmaus järjestön ylläpitämä kirpputori, joka huolehtii myös tavaran kierrätyksestä muun toiminnan lisäksi. Alueella toimii myös muutama pienempi itsepalvelu kirpputori, jotka huolehtivat myös kierrätyksestä alueellamme.

Tarkastellessani kierrätyskeskustoiminnan ylläpitäjiä eri puolella maakuntaa, näyttää siltä, että toiminta on monesti tyypillistä paikallisten työttömien yhdistysten ylläpitämää. Toisena toiminnan tuottajana näyttävät olevan kunnat

ja kolmantena vasta yksityiset yritykset. Yksityiset yritykset ovat keskittyneet metalliromun ja sen kaltaisen materiaalin kierrättämiseen. Tässä hankkeessa jätteenkierrätys ei sisälly kierrätyskeskustoimintaan.

Kehittämishankkeen tarkoituksena oli kehittää työpajatoimintaa niin, että toimintaan saadaan uusia tehtäväkokonaisuuksia kierrätyskeskustoiminnan kautta. Kuva 1 kuvaa kierrätyskeskustoiminnan vaateosaston toimintaa.



Kuva 1. Kierrätyskeskuksen vaateosasto (29.9.2016). Kuva: Leena Westerholm

### 2.3 Asiakasosallisuuden lisääminen ja uuden oppiminen

Kehittämistyön tavoitteena oli kehittää toimintaa siten, että hankkeessa korostui asiakkaiden osallisuuden lisääminen sekä palveluissa että niiden kehittämisessä. Aikaisempien tutkimusten mukaan osallistuminen yhteisten asioiden kehittämiseen lisää vastuun tunnetta ja yhteenkuuluvuuden kokemusta (Sainio 1994, 17).

Oleellista oli myös uusien toimintatapojen ja työskentelymenetelmien kokeileminen omassa työyksikössäni. Yhdessä tekeminen osallistujien kanssa, osallistamalla heitä myös kehittämistyöskentelyyn, lisäisi myös yhteisöllisyyden

tunnetta. Kehittämiseen sitoutuminen vaatii, että hankkeessa mukana olevat ymmärtävät ja hyväksyvät hankkeen tavoitteet. Tärkeää oli toimia niin, että saavutetaan yhteiset tavoitteet ja näin kukin osallistuja näkisi omat tehtävänsä osana hankekokonaisuutta. Kehittämishankkeessa sovelsimme oppivan organisaation periaatteita (Heikkilä ym.2008, 102).

Oppiminen nähdään oppivan organisaation yhteydessä yhteistyönä tapahtuvan yhteisen toiminnan kehittämisenä. Oppiva organisaatio perustuu viiteen opinkappaleeseen; henkilökohtaiseen kehittymiseen, mentaalisiin malleihin, yhteiseen visioon, tiimioppimiseen ja systeemiajatteluun (vuorovaikutus, verkosto työyhteisön toiminnan tavoitteita edistävät seikat). Oppivan organisaation idea korostaa henkilökunnan ja tiimien oppimista ja vuorovaikutusta. (Virtanen 2005, 53-57.)

Työryhmätyöskentelyn avulla korostui yhdessä tekeminen ja osallisuus sekä työyhteisöön että ympärillä olevaan yhteiskuntaan. Osallistamisen menetelmiä oli tarkoitus myös kehittää työryhmän sisällä ja koko yhteisössä. Työryhmätoiminta, ideariihityöskentely, yhteisesti sovitut palaverit, tutustumiskäynnit ja yhdessä tekeminen ovat esimerkkejä kehittämishankkeen käytössä olleista työskentelytavoista.

## 3 KEHITTÄMISEN PROSESSI JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

### 3.1 Kehittäminen prosessina

Kehittämistoimintaa voidaan pitää yhtenä tärkeänä työelämän osaamisalueena. Tarkastellessa suomalaista työelämää voidaan vain todeta sen olevan jatkuvan kehittämisen kohteena. Muutos näkyy niin yksittäisissä työtehtävissä kuin koko yhteiskunnan rakenteissa. Tästä ovat hyvänä esimerkkinä niin meneillä oleva kunta-uudistus kuin tuleva sote- uudistus. Kehittämistoimintaan sisältyvät sekä kehittämisprosessi, toimijoiden osallisuus että tiedon tuottaminen.

Kehittäminen on konkreettista toimintaa, jonka päämääränä on jonkin selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttaminen. Kehittämistoiminnan kohteet, laajuus, organisointitavat ja lähtökohdat vaihtelevat. Kehittäminen voi kohdistua toimintatapojen tai rakenteiden kehittämiseen, se voi myös olla rajattua yksikkökohtaista tai laaja-alaista reformia. (Toikko & Rantanen 2009, 14.)

Kehittämisen tavoitteet voidaan määritellä joko ulkoapäin tai siten, että toimijat itse määrittelevät ne, eli tällöin puhutaan toimijalähtöisestä kehittämisestä. Kehittäminen voi olla joko jatkuvaa, josta esimerkkinä voimme mainita organisaatioiden laatutyötä tai hankeperustaista toimintaa. Hankeperustaisella toiminnalla on aina tietyt tavoitteet, toimintatavat ja arviointiasetelmat. Hanke eroaa jatkuvasta kehittämisestä myös siten, että sillä on aina asetettu tietty ajallinen jatkumo eli hanke on määräaikaista kehittämistä. (Toikko & Rantanen 2009,15.)

Kehittäminen pitää usein sisällään sekä uusien ideoiden keksimistä että niiden levittämistä ja vakiinnuttamista. Kehittäminen on luonteeltaan ennen kaikkea käytännöllistä asioiden parantamista ja edistämistä. Se tähtää usein muutokseen ja sillä tavoitellaan jotain parempaa tai tehokkaampaa kuin aikaisemmat toimintatavat. (Toikko & Rantanen, 2009, 16.)

Tieteellisen tutkimuksen ja ammatillisen tutkimus- ja kehittämistoiminnan erona voidaan pitää sitä, että edellinen tuottaa uutta tietoa ja jälkimmäinen kehittää uusia tai parempia käytäntöjä. Työelämän tutkimuksessa voidaan tutkia tuotetun tutkimustiedon soveltuvuutta käytännössä sekä luoda uusia sovelluksia tutkimuksen avulla. (Vilka 2005,18-19.)

Omaan kehittämishankkeeseemme sisältyi kierrätyskeskuksen perustaminen osana työpajatoimintaa sekä osallisuuden lisääminen työpajatoiminnassa. Tavoitteena oli kehittää työpajatoiminnan sisältöä niin, että jo olemassa olevien palveluiden lisäksi luodaan uutta toimintaa, uusia menetelmiä käyttäen. Toimintaa kehitettiin yhdessä asiakkaiden kanssa. Yhdessä tekeminen ja asiakkaiden osallistaminen kulkivat koko hankkeen ja siihen liittyvien prosessien ajan mukana.

Kehittämisprosessi muodostuu erilaisista tehtäväkokonaisuuksista. Kehittäminen edellyttää aina perusteluja, jolloin otetaan kantaa siihen, mitä ja miksi kehitetään. Perustelujen lisäksi kehittäminen vaatii toiminnan organisointia, jolloin otetaan kantaa kysymyksiin, kuka tekee mitäkin ja millä resursseilla. Näiden lisäksi kehittäminen edellyttää myös varsinaista kehittävää toimintaa ja sen arviointia. Viimeinen tehtäväkokonaisuus muodostuu uusien palveluiden ja tuotteiden levittämisestä. (Toikko & Rantanen 2009, 56-57.)

Omassa kehittämishankkeessamme korostuu kehittämistoiminnan prosessimaisuus. Prosessorientoituneen näkemyksen mukaan uutta tietoa kehittämisestä syntyy koko kehittämistoiminnan ajan. Tämän laatuudessa kehittämistoiminnassa korostuu kehittämisen reflektiivisyys. Kehittämistoiminnan ohjaus perustuu mukana olevien toimijoiden jatkuvaan uuden oppimiseen, erilaisiin kokeiluihin ja sitä kautta toimintojen kehittämiseen. Voidaan puhua tiedon ja kokemusten ohjaavasta kehittämisestä. Toimintaan osallistujilla on runsaasti näkymätöntä ja näkyvää tietoa. Uutta tietoa syntyy koko prosessin aikana ja uusi tieto ohjaa edelleen kehittämistoimintaa. (Toikko & Rantanen 2009, 50.)

Prosessikeskeiselle kehittämistoiminnalle on ominaista tavoitteiden mielekkyyden tarkastelu, yhdessä aika ajoin sekä yksin että kehittämisessä mukana olevien toimijoiden kanssa. Jos dialogisuutta ei ole syntynyt eri toimijoiden välillä, se näkyy myös kehittämiselle asetettujen tavoitteiden muuttumattomuutena prosessin aikana. Näin ollen kehittämistoiminta ei ole koskettanut ihmisiä ja heidän ajatteluaan. Kehittäminen on todennäköisesti tapahtunut ns. ylhäältä alaspäin, asiantuntijakeskeisesti. (Uusitalo 2012, 71.)

Prosessi- ja dialogi keskeisen kehittämisen vahvat puolet ovat keskustelemaan oppimisessa, toinen toiselta oppimisessa, yhteisöllisen tiedon tuottamisessa, sopimuksellisen kulttuurin vahvistumisessa sekä yhteisöllisessä voimaantamisessa. Työpajatoiminnan kehittämisprosessia voidaan parhaiten kuvata ns. spagettimaisena prosessina. Spagettimaisessa prosessissa hankkeen perustelun, organisoinnin, toteutuksen ja arvioinnin väliset suhteet selkeytyvät vasta jälkikäteen. Tehtävien ajoitusta tai järjestystä ei voida määrittellä etukäteen. (Toikko & Rantanen 2009, 71.)

Kehittämisprosessi määritellään tilannekohtaisesti, tässä tapauksessa kehittämishankkeen työryhmässä. Spagettimaisessa prosessissa edetään reagoiden tilannekohtaisesti konkreettisen toiminnan jännitteeseen. Nimi spagettimaisuus kuvaa hyvin prosessia, joka kiemurtelee eri vaiheiden välillä epäloogisen näköisesti. Ajattelu perustuu avoimeen ja vapaaseen prosessiin, jossa dialogisuudella ja kriittisellä vuorovaikutuksella tähdätään erilaisten näkökulmien esiin nostamiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 72.)

### 3.2 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta ammatillisessa toiminnassa

Työelämän tutkimus- ja kehittämistoiminta on laajentunut ja monipuolistunut niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta ei ole tiedeperustaista tutkimusta, vaan se on kehittämistä, jossa hyödynnetään tutkimuksellista logiikkaa. Siinä hyödynnetään myös kehittämisprojekteille tyypillistä pyrkimystä tavoitteen määrittelyyn, etenevään prosessiin ja arviointiin. Tässä mielessä tutkimuksellinen kehittämistoiminta asettuu tutkimuksen ja

projektityön välimaastoon. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tutkimus palvelee kehittämistä, siinä yhdistyy reflektiivinen kokemustieto ja tieteellinen lähestymistapa. (Toikko & Rantanen 2009,174; Ramstad & Alasoini 2007,178 )

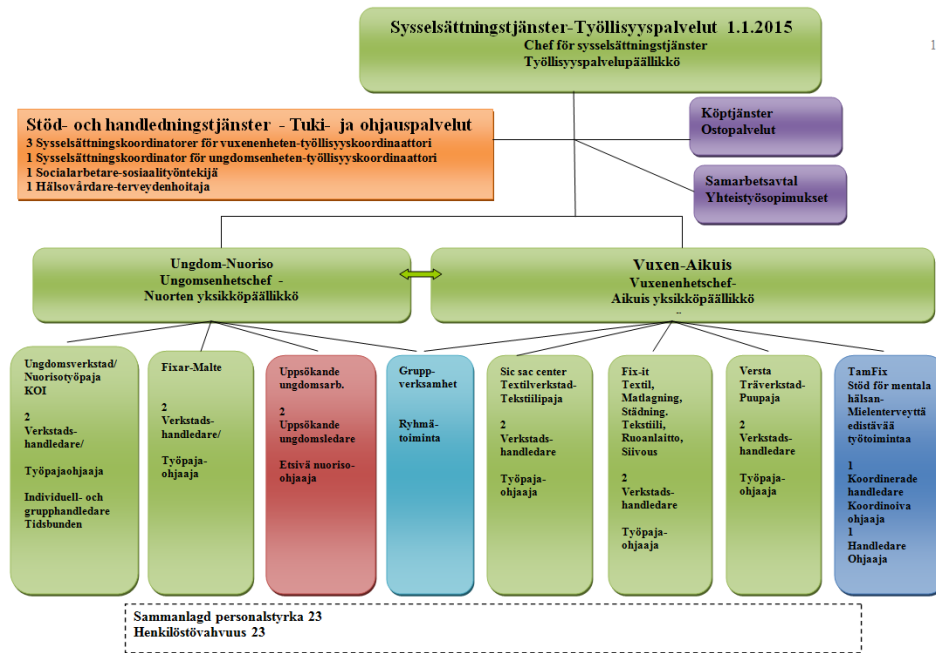
Ammatillisessa toiminnassa tutkimuksellinen kehittämistoiminta vaatii henkilöstöltä sitoutumista ja ennakkoluulotonta suhtautumista muutokseen, halua kehittää ja uudistaa työtään. Parhaimmassa tapauksessa se edistää työssä jaksamista ja tuo uutta intoa omaan työhön.

Työllisyysosaston työpajatoimintaa kehittämällä toivoimme työyhteisössämme (työntekijät ja osallistujat) saavamme uusia oppimiskokemuksia ja kykyä arvioida entistä paremmin nykyistä toimintaamme. Osallistumalla hankkeeseen ja muutokseen uskoimme työntekijöiden ja osallistujien oppivan sekä itsestään että työyhteisöstään uusia asioita.

### 3.3 Kehittämisyksikkönä työllisyysosaston aikuisyksikkö

Raaseporin kaupungin työllisyysosasto on toiminut vuodesta 2012. Kuvio 1 kuvaa työllisyysosaston organisaatiota vuonna 2015 keväällä. Työllisyysosaston toiminta jakautuu aikuisyksikköön ja nuorisoyksikköön. Työllisyysosastolla työskentelee esimieheni lisäksi aikuisyksikön esimies, nuorisoyksikön esimies, neljä työllisyyskoordinaattoria, sosiaalityöntekijä, terveydenhoitaja, kaksi etsivää nuorisotyöntekijää ja 12 työpajaohjaajaa. Työpajatoiminnan palveluiden tuottaminen on työllisyysosaston laajin toimintamuoto. Työpajoja on tällä hetkellä kuusi, josta jokaisella on omat asiakasryhmänsä ja toisistaan eroavat työtehtävät. Kullakin työpajalla työskentelee kaksi kokopäiväistä ohjaajaa. Asiakasmäärät vaihtelevat työpajoittain, tällä hetkellä asiakkaita on mukana työpajatoiminnassa noin 95 henkilöä.





Kuvio 1. Raaseporin kaupungin työllisyysosaston organisaatiokaavio 2015.

Nuorisotyöpaja (Koi) vastaa nuorten ohjauksesta ja heille räätälöidyistä työtehtävistä. Tässä kehittämishankkeessa keskityn aikuisten työpajatoiminnan kehittämiseen. Toimintaan on kuitenkin tarkoitus myöhemmässä vaiheessa liittää mukaan myös nuorisotyöpajan osallistujia.

Aikuisyksikön naistenpajojen (Sic Sac Center ja Fixit) työtehtävät ovat pääasiallisesti naisille suunnattuja työtehtäviä kuten ompelu ja keittiöalan työt. Myös pienimuotoinen tuotteita myyvä toimipiste löytyy kultakin pajalta.

Versta-pajassa työt ovat pääasiassa puutöihin liittyviä. Pajalla valmistetaan sekä uusia tuotteita että korjataan ja kunnostetaan jo aikaisemmin käytettyjä tavaroita. Osa tuotteista valmistetaan organisaation omaan tarpeeseen ja osa tuotteista ovat ulkopuolisia tilaustöitä.

Fixar-malte on ryhmä, joka hallinnollisesti kuuluu nuorisoyksikköön, mutta jossa on sekä nuoria että aikuisia osallistujia. Ryhmällä on mahdollisuus liikkua eri työkohteissa kaupungin sisällä. Työtehtävät ovat vaihtelevia (kunnossapito ja huoltotehtäviä).

Mielenterveyskuntouttajille on oma työpajansa (Tamfix), jossa tehdään sekä alihankintatöitä teollisuudelle että erilaisia käsitöitä pienimuotoisesti myyntiin. Tamfixiin ohjautuvat asiakkaat ovat pääsääntöisesti sairaseläkeläisiä tai sairauslomalla olevia, joilla on hoitokontakti mielenterveyspalveluihin.

Tällä hetkellä toimintaamme kuuluvat siis; puutyöt, pienemmät metallityöt, maalaustyöt, kunnostustyöt sekä pajalla että työkohteissa kaupungin sisällä, korjausompelu sekä uusien tuotteiden valmistaminen, erilaiset asiakastyöt, kudonta, alihankintatyöt sekä oman keittiön ja ruokalan ylläpitäminen. Työtoiminnan lisäksi työpajalla tarjotaan lounas kolmena päivänä viikossa osallistujille edulliseen hintaan. Keskiviikkoisin on mahdollisuus osallistua liikuntaryhmään, jossa pääsee tutustumaan eri liikunta lajeihin joukkuepeleistä kuntosaliharjoitteluun.

Työpajallamme järjestetään tarpeen mukaan myös startti-valmennusta sekä suomen- että ruotsinkielisenä. Startti-valmennus on ryhmämuotoista palvelua, joka on tarkoitettu osallistujille, jotka eivät vielä pysty syystä tai toisesta osallistumaan työtoimintaan.

Asiakkailla on mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä eri työpajoilla tai jakaa aika siten, että he ovat esim. kahdessa eri työpajassa. Kaupungin omien työpajojen lisäksi asiakkailla on mahdollisuus osallistua myös ostopalveluiden tarjoamiin työpajan kaltaisiin toimintoihin. Ostopalveluita on saatavilla alueen eri yhdistyksissä ja seurakunnissa.

Työpajatoiminnan tavoitteena on tukea omaa elämänhallintaa, lisätä osallisuuden tunnetta ja luoda uskoa tulevaisuuteen. Rohkaiseminen uusien taitojen kokeilemiseen ja monialainen oppiminen on mahdollista osallistumalla eri työpajojen toimintaan.

Tukipalvelut työpajoilla sisältävät sekä henkilökohtaisen että verkostotyöskentelyn täyttävät palvelut. Työllisyysosastolla on saatavilla sosiaalityöntekijän palvelut viikon jokaisena arkipäivänä. Neljä kokopäiväistä työllisyyskoordinaattoria jakautuu Raaseporin alueella siten, että aikuisia

palvelee kolme koordinaattoria ja nuorille on oma koordinaattori. He vastaavat aktivointisuunnitelmien sisällöstä yhdessä asiakkaan ja te-toimiston virkailijan kanssa. Te-toimiston asiantuntijat ovat 1-3 päivää viikossa henkilökohtaisesti aktivointisuunnitelmien teossa läsnä työllisyysosastolla. Kaikki työpajan osallistujat ovat kuntouttavassa työtoiminnassa lukuun ottamatta Tamfix-pajan osallistujia.

### 3.4 Työpajapalvelun asiakkaat

Raaseporin kaupungin työllisyysosaston työpajapalveluita on tarjolla nuorille ja aikuisille. Nuorten yksikön nuorten palveluissa on 17-29-vuotiaita nuoria. Aikuisyksikön työpajojen asiakkaat ovat iältään noin 30-62-vuotiaita. Asiakkaiden koulutustaso ja ammatillinen osaaminen vaihtelee.

Työpajojen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat työkykynsä ja työllistymismahdollisuuksiensa osalta kahden eri ääripäiden ja niiden välissä. Toisessa ääripäässä asiakas on varsin työkuntoinen ja hänen pääasiallinen tarpeensa on työpaikan löytäminen. Tällaisessa tilanteessa olevat asiakkaat ohjautuvat kuntouttavaan työtoimintaan muiden vaihtoehtojen puuttuessa. Näyttää siltä, että lakiuudistusten sekä huonojen työllistymismahdollisuuksien myötä näiden asiakkaiden osuus todennäköisesti kasvaa. Toisessa ääripäässä ovat terveydellisesti huonokuntoiset asiakkaat, joiden kohdalla palveluiden tarpeiden painopiste on elämänhallinnan ja mielekkään tekemisen ylläpitämisessä.

Työpajalla on tällä hetkellä asiakkaita noin kymmenestä eri kieliryhmästä ja kulttuurista. Monikulttuurisuus on työpajojen arkipäivää. Kaikkia asiakkaita yhdistää työttömyys ja etenkin pitkäaikaistyöttömyys. Asiakkaat ohjautuvat työpajatoimintaan joko sosiaalitoimiston tai työvoimatoimiston aloitteesta. Koko asiakasprosessi lähtee käyntiin asiakkaan aktivointisuunnitelma tapaamisesta.

### 3.5 Työttömyys elämäntilanteena ja kokemuksena

Selkeyttääkseni kehittämishankkeen toimintaympäristöä on mielestäni tärkeää tarkastella työttömyyden kokemusta ja elämäntilannetta. Esittelen erilaisia määritelmiä, erilaisista näkökulmista työttömyyden ja pitkäaikaistyöttömyyden tilanteesta avatakseni, sitä maailmaa, jossa osallistujat elävät ja työntekijät työskentelevät asiakkaan rinnalla kulkijoina.

Työttömyys elämäntilanteena ja kokemuksena on täynnä haasteita. Työttömyyden on todistettu vaikuttavan haitallisesti niin terveyteen kuin hyvinvointiin. Syy- ja seuraussuhteet ovat kuitenkin heikosti toteen näytettävissä, koska suuri määrä tutkimuksista ovat olleet poikittaistutkimuksia tai niiden menetelmissä on ollut heikkouksia. Työttömyys itsessään on todettu lisäävän todennäköisyyttä myöhempään työttömyyteen. Heikosta terveydestä ja työkyvystä saattaa tulla itseään vahvistava kierre. (Heponiemi ym. 2008, 65.)

Työttömyys on elämäntilanne (Lepistö 2010, Tapanisen 2000, 24 mukaan), jossa yksilö joutuu arvioimaan omia voimavarojaan ja tavoitteitaan monelta eri kannalta. Varsinkin työttömyyden pitkittyessä nousee joukko kysymyksiä, jossa psykologiset, sosiaaliset ja taloudelliset tekijät muodostavat monitasoisen ongelmavyyhden.

Työmarkkinoiden ja ammattien vaatimusten nopea muuttuminen vaikeuttaa työttömän henkilön omien mahdollisuuksien arviointia. Tähän tilanteeseen liittyy usein liiallista optimismia tai pessimismia, joka haittaa realististen ratkaisujen löytämistä. Optimismi venyttää työn hakemista tulevaisuuteen, jolloin mahdollisuudet ovat heikentyneet. Pessimismi liittyy usein ikääntymiseen, osaamisen kapea-alaisuuteen, koulutuksen puutteeseen. Ollaan tilanteessa, jossa usko omiin mahdollisuuksiin työmarkkinoilla puuttuvat. Tällaisessa tilanteessa työnhakua on vaikea aloittaa.

Työttömän elämäntilanne ja työttömyyden syyt vaikuttavat siihen, miten työttömyys vaikuttaa itse yksilöön. Laman aikana työttömyyden pitkittyminen on monelle kohtalokas isku, joka vaikuttaa sekä tulevaisuuden näkymiin että omien

mahdollisuuksien uskoon. Epäonnistuneet työnhakuyritykset eivät laman aikana tätä kokemusta helpota. Työttömyys on menetys, jolla on monitahoiset seuraukset toimeentuloon, itseluottamukseen ja tulevaisuuden uskoon. (Lepistö 2010, 23; Tapanisen 2000, 26-27 )

Työttömyyden kokemuksen vaikutuksiin vaikuttavat sekä yhteiskunnan yleiset piirteet että yksilön omat piirteet. Työmarkkinatilanne, arvio omista mahdollisuuksista ja epäonnistumiset työnhaussa ovat oleellisia muuttujia. Jos työttömän oma usko omiin mahdollisuuksiin on pahasti kolhiintunut, hän ei pysty tarttumaan hänelle tarjoutuviin haasteisiin. Tilanteen arviointi (työ- ja toimintakyvyn arviointi sekä psyykkisten ja sosiaalisten työllistymisvalmiuksien arviointi) on edellytys palveluiden oikea-aikaiselle tarjoamiselle ja niiden vaikuttavuudelle. (Lepistö 2010, 7.)

Pietiläisen mukaan työttömän kokema masennus on seurausta työttömyyden kokemisena merkittävänä elämänmuutoksena. Kokemuksen seuraamukset kuten alhaiset työllistymisodotukset, taloushuolet ja epäonnistuneet työnhakuyritykset pahentavat edelleen masennusta. Työttömyyden kokemus elämänmuutoksena lisää työttömän uskoa siihen, että vain muut voivat vaikuttaa tilanteeseen. (Pietiläinen 2005, 87 -97.)

Työn merkitystä alentamalla työtön usein suojelee itseään ja auttaa häntä keskittymään muihin elämän aktiviteetteihin ja saamaan niistä tyydytystä. Toisaalta se kuitenkin vähentää työmarkkinoille suuntautuvaa aktiviteettia ja sen merkityksellistä kokemusta. Vaarana on selviytymismallin jääminen hallitsevaksi toimintamalliksi, jolloin se heikentää todennäköisyyttä saada työtä työttömyyden hellittäessä. (Lepistö 2010, 7-8.)

Tutkimusten mukaan sosiaalinen tuki ja hyvät selviytymiskeinot voivat lieventää työttömyyden vaikutuksia. Erilaiset aktiviteetit (harrastukset, perhe, ystävät, kodinhoito) parantavat psyykkistä hyvinvointia. Myös kuntouttavan työtoiminnan vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin on tutkimusten mukaan ollut samansuuntainen. Edellä mainittuihin seikkoihin viitaten sekä omakohtaiset kokemukset työttömien kanssa työskentelyssä, kuntouttavan työtoiminnan ja

sen vaikutukset työttömien hyvinvointiin ovat merkittävät. Hiljaisen tiedon ja tutkitun tiedon yhdistäminen omassa työskentelyssä on osa sosiaalialan asiantuntemusta. Näistä edellä esittämistä lähtökohdista on helpompi ymmärtää kehittämishankkeemme toimintaympäristöä ja siihen liittyviä haasteita.

## 4 PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYDESTÄ OSALLISUUTEEN

### 4.1 Pitkäaikaistyöttömyys

Pitkäaikaistyöttömyys käsitteenä ja yhteiskunnallisena ilmiönä saivat alkunsa 1990-luvun laman myötä. Pitkäaikaistyöttömyys ja pitkäaikainen toistuvaistyöttömyys ovat muodostuneet ehkä kaikkein vaikeimmaksi sosiaalseksi ja työllisyyspoliittiseksi ongelmaksi maassamme. Molemmat tekevät tulevaisuuden epävarmaksi ja heikosti ennakoitavaksi. Elämän suunnitelmien ja tavoitteiden luominen on vaikeaa ja elämää hallitsee turvattomuuden tunne.

Pitkäaikaistyöttömyys voidaan määritellä sosiaalisen huono-osaisuuden prosessin "risteysasemaksi". Sieltä lähtevät, mutta sinne myös saapuvat monenlaisia junia jos suhteutetaan se laajempaan yhteiskunnan sisällä ilmenevään huono-osaisuuteen. Sitä selittävät monet asiat, mutta toisaalta se itse merkitsee tiettyjen yhteiskunnallisten prosessien lähtökohtaa, joka laajemmassa merkityksessä johtaa usein yhteiskunnalliseen huono-osaisuuteen. (Vähätalo 1991,15.)

Työvoimahallinnossa käytössä oleva käsite pitkäaikaistyötön määritellään työttömäksi, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana te-toimistossa tai useammassa työttömyysjaksossa ollut yhteensä vähintään 12 kk työttömänä työnhakijana.

Tutkimusten mukaan pitkäaikaistyöttömillä on työikäistä väestöä enemmän todettuja sairauksia, koettuja vaivoja ja oireita. Pitkään jatkunut työttömyys aiheuttaa työ- ja toimintakyvyn laskua, omatoimisuuden puutetta ja huonoa itsetunnon kokemuksia. ( Sinervo 2009,123.)

Pitkäaikaistyöttömillä on runsaasti työllistymiskykyä heikentäviä sairauksia, jotka ovat riittämättömästi hoidettuja. Mielenrveyshäiriöt ovat niistä yleisempiä. Sairaudet haittaavat huomattavasti toimintakykyä ja heikentävät

työttömän mahdollisuuksia työllistyä ja pitkään jatkuessa saattavat johtaa jopa lopulliseen työkyvyttömyyteen. (Kerätär & Karjalainen 2010,65.)

Pitkäaikaistyöttömät ovat vaarassa syrjäytyä yhteiskunnan normaalista toimeentulosta, hyvinvoinnista ja elämäntavasta. Pitkäaikaistyöttömien määrän kasvu osoittaa sen, kuinka vaikeaa on palata niin sanottuun normaalin elämänhallinnan piiriin. Sosiaaliset ongelmat kasautuvat usein sitä enemmän, mitä pidemmän aikaa asiakkaan ei ole mahdollista palata aktiivisen ns. osallistuvan elämän piiriin.

#### 4.2 Syrjäytyminen ja huono-osaisuus

Osallisuuden vastaparina voidaan pitää syrjäytymistä, osallisuusvajetta tai huono-osaisuutta. Huono-osaisuudesta on muodostunut kaiken tasoista yrityksistä huolimatta melko pysyvä olotila noin kahdeksalle prosentille suomalaisista aikuisväestöstä. (Särkelä-Kukko 2012, koulutusmateriaali.)

Huono-osaisilla voidaan todeta omien resurssien puutteita jollain elämän alueella. Esimerkkinä voidaan pitää taloudellista, sosiaalista puutetta, vallankäytöstä ja osallistumisesta syrjäytymistä tai esimerkiksi terveysongelmia. Huono-osaisten ryhmät ovat asiakkaina erilaisissa hyvinvointipalvelujen piirissä kuten esim. päihdeongelmaiset, asunnottomat, vammaiset, pitkäaikaissairaat, ylivelkaantuneet, vangit, toimeentulotuensaajat ja pitkäaikaistyöttömät.

Syrjäytymiskeskusteluissa syrjäytymiskäsitettä käytetään varsin suurpiirteisesti. Syrjäytyminen on tutkimuksissa liitetty asumisen ongelmiin, päihteiden käyttöön, sosiaalisiin ongelmiin, köyhyyteen, normaalista poikkeaviin elämäntyyleihin, sukupuolisyrintään, toimeentuloasiakkuuteen ja työttömyyteen elämäntilanteena. (Helne 2002, 21-25.)

Syrjäytyminen voidaan nähdä myös prosessina, jonka vastaprosessi on liittäminen. Syrjäytymisen käsitteellisenä vastakohtana on sosiaalinen osallisuus, jonka edistämiseksi pyritään syrjäytyneet liittämään mukaan yhteiskunnan normaaleihin toimintoihin mukaan. Työ koulutus ja erilaiset harrastukset ovat



keskeisiä integroivia tapoja saattaa syrjäytyneet mukaan yhteiskunnalliseen elämään. Prosessin seurauksena ihmiset jäävät vaille yhteiskunnallisia palveluita, sosiaalisia verkostoja ja kehittymismahdollisuuksia. Huono taloudellinen tilanne ja köyhyys sysäävät liikkelle prosessin, jonka seurauksena yksilö ajautuu huono-osaisuuden kierteeseen. (Juhila 2006, 50-55.)

Käsitteenä syrjäytyminen on kulttuurisidonnainen, sen merkitykset vaihtelevat eri maissa. Syrjäytymisen käsite omaksuttiin suomalaiseen sosiaalipoliittiseen keskusteluun 1970-luvun työmarkkinatutkimuksesta. Sillä tarkoitettiin putoamista työmarkkinoilta eli työttömyyttä, työkyvyttömyyttä ja ennen aikaista eläkeläistymistä, myöhemmin se on saanut muitakin merkityksiä ja viittaa yleisesti erimuotoiseen huono-osaisuuteen ja sen kasautumiseen. (Helne & Karisto 1993, 517.)

Yksilötasolla syrjäytymiseen liittyy jonkinlainen kyvyttömyys tai osaamattomuus hallita omaa elämää suunnitelmallisesti. Kun taas yhteisöllisyyden tasolla syrjäytymiseen on yleensä liitetty toisaalta liiallista riippuvuutta sekä toisaalta yhteisöllisen tuen puutetta. (Vehviläinen 1999,20.)

Syrjäytymiskeskustelussa esiintyvät termit kuten toiseus ja tavanomaisuus liittyvät Helneen (2002) mukaan työttömyyden kokemisen käsitteeseen. Termeihin kätkeytyy työntekoa ihannoiva moraalinen sanoma. Työntekoa ihannoiva protestanttinen etiikka on sisäistänyt sen osaksi ihmisen persoonaa ja sosiaalista identiteettiä.

Kyösti Raunion mukaan (1994, 101-102) lyhytaikainen sosiaalisten yhteisöjen ulkopuolelle ei automaattisesti tee työttömästä syrjäytynyttä. Hän korostaa että yhteiskunnallisesta tilanteesta johtuva syrjäytyminen on erotettava vaikeiden elämänhallinnan ongelmien tuottamasta syrjäytymisestä.

Ihmisillä on useimmiten kyky hallita elämänsä vaikkakin ovat työttömänä ollessaan syrjässä sosiaalisen vuorovaikutuksen, yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja normaalin kulutuksen foorumilta. (Hietaniemi 2004, 23.)

Työttömänä selviytymisen tutkimuksissa on havaittu merkkejä työttömien polarisoitumisesta aikaisemman työmarkkina-aseman mukaisesti, kuitenkin työttömyydestä kasautuvan huono-osaisuuden on todettu koskevan vain pitkäaikaistyöttömien vähemmistöä. (Hietaniemi 2004, 89)

Omassa ammatissani ja yhteisessä kehittämishankkeessamme työskentelyn punaisena lankana korostuu negatiivisen syrjinnän estäminen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistäminen osallisuuden lisäämisen kautta. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet toimivat koko ammattikunnan tukena päätöksia ja työtä tehdessä. (Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet.)

#### 4.3 Aktivointisuunnitelma

Aktiivinen työ- ja sosiaalipolitiikka yleistyi 1990-luvulla. Aktiivisella sosiaalipolitiikan uudistuksilla veloitettiin kunta aiempaa tehokkaammin huolehtimaan pitkäaikaistyöttömien työllistymisestä. Aktivoinnin taustalla oli ajatus pitkäaikaistyöttömien osallisuuden lisäämisestä. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 7.)

Aktiivisen sosiaalipolitiikan käsitettä käytetään varsin yleisesti aktiivisen työvoimapolitiikan rinnalla. Aktivointipolitiikka on EU:n työllisyysstrategian mukaista työllisyyspolitiikkaa, jossa valtio ja kunnat tekevät yhteistyötä. Kuntien mukaan tulon myötä järjestelyistä, aktivoinnin sosiaalipoliittisesta luonteesta ja merkityksestä, ovat tulleet selvemmin esille. Käytännössä aktiivinen sosiaalipolitiikka ymmärretään kunnan järjestämänä kuntouttavana työtoimintana. (Karjalainen & Karjalainen 2001, 7.)

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta astui voimaan jo vuonna 2001, viimeisimmät muutokset lakiin säädettiin vuonna 2014. Laissa oikeus työmarkkinatukeen/toimeentulotukeen on kytketty tiiviimmin työntekoon. Lain tavoitteena on parantaa työttömän edellytyksiä työllistyä sekä edistää mahdollisuuksia osallistua koulutukseen sekä muihin työvoimahallinnon tarjoamiin palveluihin.

Aktivointisuunnitelma on laadittava yhteistyössä työvoimahallinnon, kunnan ja työttömän kanssa. Kuviossa 2 kuvataan aktivointisuunnitelmaprosessin alkamisen ehtoja. Vastuu aktivointisuunnitelmaprosessin käynnistämisestä on sillä viranomaisella, jonka pääasiallinen asiakas on kyseessä. Kun kysymyksessä on työmarkkinatukea saava asiakas, vastuullisena viranomaisena suunnitelman käynnistämisen prosessissa on te-toimisto. Jos asiakkaan pääasiallinen tulolähde on toimeentulotuki, on kunnan sosiaalitoimisto velvollinen käynnistämään suunnitteluun liittyvät toimenpiteet. Asiakas on velvollinen saapumaan suunnitelman laatimiseen ja sen tarkistamiseen. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 183/2001.)

Asiakkaalla on mahdollisuus myös itse olla aloitteentekijä jos hän kokee tarvitsevansa aktivointisuunnitelmaa, hän voi pyytää te-toimistolta tai sosiaalipalveluista mahdollisuutta kyseiseen tapaamiseen.



Kuvio 2. Aktivointisuunnitelmaprosessin käynnistäminen (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja THL).

Aktivointisuunnitelmassa selvitetään asiakkaan elämäntilannetta ja tehdään suunnitelma, joka parhaiten tukee asiakkaan sen hetkisiä voimavaroja ja tulevaisuuden suunnitelmia hänen osoittamaansa suuntaan. Aktivointisuunnitelmassa otetaan yhdessä kantaa asiakkaan palvelutarpeen arviointiin. Se voi sisältää hyvin erilaisia palvelukokonaisuuksia työ- ja

elinkeinohallinnon, sosiaali- ja terveystoimen, koulutuksen ja kuntoutuksen palveluita.

Työllisyyskoordinaattorin työssäni edustan Raaseporin kaupunkia aktivointisuunnitelman laatimistilaisuuksissa. Työskennellessä asiakkaiden kanssa on tavoitteena saada aikaan dialoginen keskustelu, jossa ajatuksia ja ideoita voidaan vapaasti vaihtaa. Aktivointisuunnitelma pitäisi perustua kaikkien toimijoiden yhdenvertaiseen osallistumiseen ja toinen toisensa kunnioittamiseen.

Myönteinen vuorovaikutus luo motivoivan ilmapiiriin. Motivoituminen muutokseen toteutuu mahdollistamisen kautta, ei pakolla. Aktivointisuunnitelma tapahtumassa on annettava muutoksille ja niiden heräämiselle aikaa. Useampi tapaaminen yhdessä sovitun aikataulun mukaan on asiakkaan motivoitumisen kannalta myönteistä. Pienin askelin, eri vaihtoehtoja miettien saadaan useimmiten tarve muutokseen heräämään ja näin vastuu muutoksesta on asiakkaalla. Välitavoitteita miettien ja vaihtoehtoisia toimintatapoja tutkien alkaa muutosprosessit pitkäaikaistyöttömien elämässä näkyä myös toivon ja mahdollisuuksien muodossa.

Onnistunut aktivointisuunnitelma edellyttää paitsi yhdensuuntaista tavoitteiden ja keinojen määrittelyä, mutta myös erillisyyden hallintaa. Hyvät kokemukset yhteistyöstä ja keskinäinen luottamus vahvistavat aktivointisuunnitelman asetettujen tavoitteiden toteutumista. Motivointi ja tilannetaju ovat työssäni keskeisiä taitoja ja tuottavat usein miten positiivisia muutoksia asiakkaiden elämässä.

#### 4.4 Kuntouttava työtoiminta

Kuntoutus on perinteisesti määritelty lääkinnälliseen, ammatilliseen, kasvatukselliseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen, jotka kuvaavat kuntoutuksen toimintaa ja pääasiallisia keinoja. Kuntouttava työtoiminta on jaattelussa kytkeytynyt vahvimmin ammatilliseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen. Kuntoutus on ymmärrettävissä kuntoutuspalvelujärjestelmässä ihmisen ja ympäristön

muutosprosessiksi, jonka tavoitteena on toimintakyvyn, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistäminen. Kuntoutujan oma osallisuus omien asioiden hoidossa ja vaikuttamisessa ovat kuntoutuksen ydinkysymyksiä. Kuntoutus perustuukin kuntouttajan ja kuntoutujan yhteisesti laatimiin suunnitelmiin ja jatkuvaan arviointiin. (Tuusa 2005, 33)

Kuntoutus käsitteen sisältyminen kuntouttavaan työtoimintaan on osoittautunut ongelmalliseksi. Kuntoutettava on perinteisesti kuvattu henkilönä, jolla on jokin vamma, sairaus tai vajaakuntoisuus, jonka vuoksi hän tarvitsee kuntoutusta. Työttömyydessä ei sinäänsä ole mitään kuntoutettavaa, jollei kuntoutusta nähdä osana syrjäytymistä ehkäisevänä toimintana. (Kotiranta 2008, 22-23.)

Raaseporin kaupungin työpajatoimintaan voi osallistua kuntouttavan työtoiminnan kautta. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevan asiakkaan oman motivaation heräämiseen ja palvelun piiriin tulemiseen saattaa ajallisesti kulua muutama kuukausi. Kuntouttava työtoiminta on asiakkaiden näkökulmasta velvoittavaa ja vastikkeellista. Kieltäytyminen aktivointisuunnitelman osallistumiseen saattaa johtaa työttömyysturvan menetykseen määräajaksi tai toimeentulotuen alentamiseen. Tutkimusten mukaan osa asiakkaista kokee pakollisen osallistumisen toimintaan loukkaavana. (Karjalainen ym 2008, 42.)

Kuntouttava työtoiminta on kunnan vastuulla järjestettävää työllistymistä edistävää toimintaa, joka ei ole työsuhde ja josta ei makseta palkkaa. Toimintaan osallistuu valtakunnallisesti noin.10-12.000 pitkäaikaistyötöntä vuosittain. ( Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 2011). Tämän hetkisen arvioiden mukaan osallistujia olisi jo noin 25000.

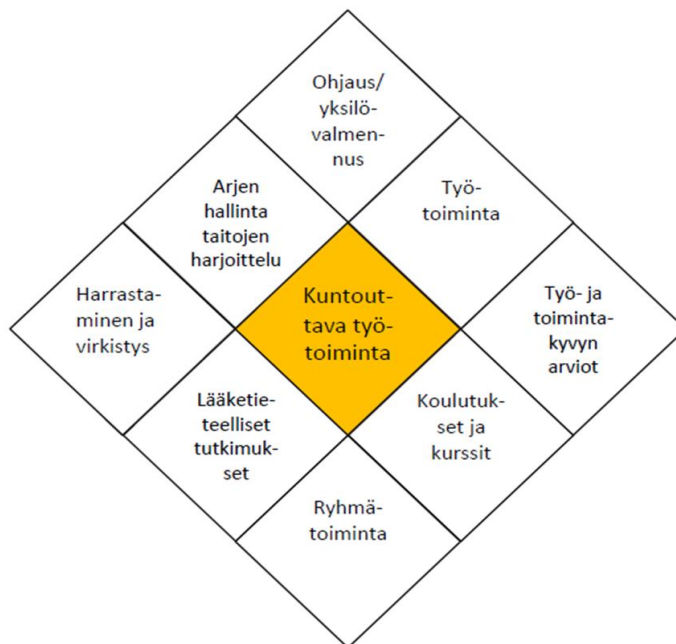
Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet määritellään aktivointisuunnitelmassa ja niitä arvioidaan tietyin menetelmin kuten arviointikeskustelujen ja -lomakkeiden avulla. Tavoitteet vaihtelevat päivärytmin vakiintumisen, mielekkään tekemisen osallistumisen, taloudellisen tilanteen kohentamisen, uuden oppimisen, työkyvyn ylläpitämisen ja parantamisen, työelämän totutteleminen ja sosiaalisen tuen saamisen välillä. Kuntouttavassa työtoiminnassa tuetaan myös mielenterveyttä ja päihteettömyyttä.

Pitkäaikaistyöttömien aktivointikäytäntöjen myötä on luotu sosiaalisen muutostyön edellytykset aikuissosiaalityössä, jossa sovelletaan erilaisia kuntouttavan sosiaalityön malleja ( Tuusa 2005, 81).

Aikuissosiaalityöhön liittyvä kuntouttava työtoiminta vastaa pääasiallisesti elämänhallintaan ja työllisyyteen liittyvistä kysymyksistä etenkin kun on kysymys pitkittyneestä työttömyydestä (Juhila 2008, 21-22).

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta määrittelee toiminnan tavoitteeksi parantaa asiakkaiden sijoittumista joko avoimille työmarkkinoille tai muihin te-toimiston tarjoamiin palveluihin kuten työkokeiluun tai koulutuksiin. Tavoitteen toteuttaminen asettaa asiakkaiden tarpeet toiminnan keskiöön. Käytännössä on kuitenkin havaintoja tilanteista, joissa kuntouttavan työtoiminnan toimipaikkojen tarjonta saattaa ohittaa yksilölliset tarpeet. (Tammelin 2010, 6.)

Lain henki on vapaille työmarkkinoille siirtyminen erilaisten tukitoimien kautta kuten esim. kuntouttavan työtoiminnan jälkeen. Kuviossa 3 on kuvattu erilaisia palveluita, joita voidaan liittää kuntouttavaan työtoimintaan. Viimeiset tutkimustulokset ovat kuitenkin selvästi osoittaneet, vain muutaman prosentin asiakkaista siirtyvän työelämään kuntouttavan työtoiminnan jälkeen. Tulokset osoittavat, että kuntouttava työtoiminta on enemmänkin sosiaalipoliittinen kuin työllisyyspoliittinen toimenpide. Se toimii erityisesti asiakkaiden sosiaalisen kuntoutumisen, hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjänä. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 8 )



Kuvio 3. Esimerkkejä kuntouttavaan työtoimintaan sisällytettävistä palveluista ( Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja THL).

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita kartoittavassa kirjallisuudessa on havaittu samansuuntaisia huomioita toimintaan osallistuvien asiakkaiden iässä, sukupuolella, koulutus- ja ammattitaustassa, työkokemuksessa työttömyyden kestossa, terveydentilassa, päihteiden käytössä sekä taloudellisessa tilanteessa. Kirjallisuuden huomioiden perusteella ei voida kuitenkaan yleistää koska asiakasjoukko on hyvin heterogeeninen. ( Sandelin 2014, 10)

Tutkimusten mukaan asiakkaat viihtyvät kohtuullisen hyvin toiminnassa, suurin osa osallistujista kokee kuntouttavan työtoiminnan olleen hyvä ratkaisu. Kuntouttava työtoiminta toimii ensisijaisesti osallistujan hoidon ja kuntoutumisen välineenä, hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjänä. ( Karjalainen & Karjalainen 2010, 4.)

Vaikkakin valtaosa asiakkaista hakeutuu kuntouttavaan työtoimintaan ulkoisen tekijän johdattelemana, ei aktivoinnin tarvitse tarkoittaa asiakkaan kannalta negatiivista kokemusta. Kirjallisuuden perusteella asiakkaat ovat pääasiassa tyytyväisiä osallistumisestaan kuntouttavaan työtoimintaan. Kuntouttava

työtoiminta vaikuttaa tuovan työttömien elämään rytmiä, sosiaalisen ympäristön, työyhteisön, mielekästä tekemistä, hieman paremman taloudellisen tilanteen, itsetunnon nousua, aktivoitumista, lisää työ- ja toimintakykyä sekä uusia oppimiskokemuksia.

Kuntouttava työtoiminta mahdollistaa asiakkaan osallisuuden hänelle sopivaan toimintaan silloinkin jos hän on käyttänyt esimerkiksi te-toimiston työllistämistuen maksimiajan työntajalla tai työkokeiluajan yksityisellä, kunnalla tai yhdistyksellä.

Työpajatoiminnan ja kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on tukea omaa elämänhallintaa, lisätä osallisuuden tunnetta ja luoda uskoa tulevaisuuteen. Rohkaiseminen uusien taitojen kokeilemiseen ja monialainen oppiminen on mahdollista osallistumalla eri työpajojen toimintaan. Työpajoilla koettu hyvinvointi kytkeytyy osallistujilla sosiaalisiin suhteisiin ja kuulumiseen yhteisöön.

#### 4.5 Osallisuus

Asiakkaan osallistumisesta ja siitä etenemisestä asiakkaan osallisuuteen, sisältyy ajatus aktiivisesta toimijasta. David Howen ( ks.Granfelt ym.1999,72) mukaan ymmärtääksemme toista ihmistä meidän on suunniteltava yhdessä hänen kanssaan, ei häntä varten.

Sosiologi Erik Allardin (1976) mukaan osallisuus voidaan nähdä rakentuvan kolmelle eri ulottuvuudelle. Ulottuvuudet kattavat aineellisen elintason, sosiaaliset suhteet, elämän mielekkyyden ja virittävyuden, subjektiivisen tyytyväisyyden ja viihtyisän ympäristön. Allardin mukaan osallisuus käsite on lähellä hyvinvoinnin käsitettä, jonka hän jakoi omistamiseen (having, tulot, asuminen, terveys, elintason osatekijät ), rakastamiseen (loving, ihmissuhteet, perhekiinteys) ja olemiseen (being, itsensä toteuttaminen, vaikuttamismahdollisuus).



Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan osallisuus merkitsee mukanaoloa, vaikuttamista sekä huolenpitoa, mutta myös yhteisesti rakennetusta hyvinvoinnista osalliseksi pääsemistä. Osallisuus ja osallisuuden kokemukset kuvaavat ihmisen kiinnittymistä ympärillä olevaan yhteisöön ja yhteiskuntaan. Positiiviset kokemukset lisäävät näin asiakkaan omaa hallinnantunnetta ja vaikuttavat myös sitä kautta itsetuntoon.

Palveluiden järjestäjien näkökulmasta laadukkaat palvelut vastaavat asiakkaiden tarpeita ja toiveita, jolloin on tärkeää suunnitella ja kehittää palveluja yhdessä, asiakkaita osallistaen. Jokaiselle eri kohderyhmälle tuotettavia palveluita esimerkiksi ikäihmisille, nuorille tai aikuisille tulisi ottaa huomioon asiakasryhmistä nousevat kokemusperäiset tiedot, jolloin myös asiakasryhmien asema vahvistuisi myös päätöksien teossa.

Rouvinen-Wileniuksen mukaan (2010) ikäihmisten tutkimuksissa on tullut esille, että osallistuminen on yksi parhaista terveyden edistämisen välineistä. Osallistuminen vähentää masennusoireita ja kuolleisuutta, sekä lisää elämäntyytyväisyyttä ja onnellisuutta. Esimerkiksi vapaaehtoistoimintaan osallistuminen ja verkostoituminen tuovat lisää vuosia elämään ja elämään lisää merkityksellistä sisältöä.

Suomalaisten sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla tehtyjen tutkimusten mukaan asiakkaiden osallistumismahdollisuudet vaikuttavat olevan vielä kuitenkin melko kehittymättömiä (Laitila 2010, 4).

Tästä esimerkkinä on Arnkilin tutkimus (2002, 64), jonka mukaan palvelujärjestelmät ovat sektorijakoiset, rationalisoituneet sekä hyvin ongelmaja asiantuntijakeskeiset. Tämän kaltaisiin organisaatioihin on vaikeaa tehdä asiakkaiden osallisuus näkyväksi.

Asiakasosallisuutta korostetaan ja se on sosiaalipalveluja sekä ohjaava että kantava periaate, mutta sen toteuttamisessa on vielä paljon puitteita. M. Heikkilä ja I. Julkunen tunnistavat asiakasosallisuuden toteutumisessa esteitä. Näistä he mainitsevat lainsäädännölliset, poliittiset, professionaaliset esteet, kielen, resurssit ja henkilökohtaiset esteet. Palveluiden kehittämisessä

asiakkaiden osallisuuden kannalta on siis vielä paljon tehtävää. (Laitila & Pietilä 2012.) Itse näen osallisuuden hyvinvointipalveluissa edellyttävän dialogisuutta, hyvää vuorovaikutusta ja innostamisen taitoa. Näin sosiaalialan työntekijänä koen, että jokaista tarvittavaa taitoa voidaan opetella ja kehittää edelleen.

Osallisuutta käsitellään Suomen perustuslaissa, kuntalaissa sekä EU:n komission suosituksissa. Myös lukuisissa eri strategioissa, poliittisissa - ja kehittämisohjelmissa otetaan kantaa kansalaisten osallisuuden lisäämisen puolesta. Näkökulmat osallisuudesta vaihtelevat, mutta tavoitteet sen lisäämiseen ovat samansuuntaiset.

Suomen Perustuslain 2 §:n mukaan valtiovalta kuuluu kansalle, jota edustaa valtiopäiville kokoontunut eduskunta. Kansanvaltaan kuuluu yksilön oikeus osallistua ja vaikuttaa sekä yhteiskunnan että elinympäristönsä kehittämiseen. Kunnallinen hallinto tulee Perustuslain 121 §:n 1 momentin mukaan perustua asukkaiden itsehallintoon. Näin myös kuntalaisen osallistumisoikeus ja vaikuttamisen mahdollisuudet on turvattu laissa. Näiden lisäksi Perustuslain 14 §:n 3 momentin mukaan on julkisen vallan tehtävänä edistää yksilön mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan ja olla mukana vaikuttamassa itseään koskeviin päätöksentekoihin.

Kuntalain (22 §) mukaan kunnanvaltuuston on pidettävä huolta siitä, että kunnan asukkailla ja palvelujen käyttäjillä on edellytykset osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan. Kunta voi vapaasti päättää siitä, miten se tämän velvollisuutensa käytännössä toteuttaa. Käytännössä osallisuutta kuntatasolla on lisätty esimerkiksi valitsemalla palvelujen käyttäjien edustajia kunnan toimielimiin, selvittämällä asukkaiden mielipiteitä ennen päätöksentekoa, tukea asukkaiden oma-aloitteista asioiden hoitoa, valmistelua ja suunnittelua, sekä järjestämällä kunnallisia kansanäänestyksiä.

Myös Euroopan yhteisöjen komission suosituksissa, joka annettu lokakuussa 2008 tuetaan ja täydennetään jäsenmaiden toimintapolitiikkaa sosiaaliturvan ja

sosiaalisen osallisuuden aloilla. Suosituksessa kiinnitetään huomio työmarkkinoilta syrjäytyneiden aktiivisen osallisuuden edistämiseen.

Sosiaali- ja terveystalouden strategiassa (Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020, STM) on tavoitteena sosiaalisesti kestävä yhteiskunta, jossa korostuu ihmisten yhdenvertaisuus, osallisuuden varmistaminen ja terveyden ja toimintakyvyn edistäminen. Strategisissa valinnoissa pyritään rakentamaan hyvinvoinnille vahva perusta siten, että kaikilla olisi siihen mahdollisuus keinoina esim. asiakaskeskeisyys palveluiden lähtökohtana. Palveluja on tulevaisuudessa uudistettava siten, että käyttäjät ovat aktiivisesti mukana niiden kehittämisessä.

Osallisuutta sosiaali- ja terveyspalveluissa on pyritty toteuttamaan myös esim. turvaamalla asiakkaan ja potilaan oikeuksia lailla.

Syksyllä 2013 hallitus päätti rakennepoliittisessa ohjelmassa kehittää työikäisten osallistavaa sosiaaliturvaa. Ohjelman tavoitteena on ehkäistä esim. työttömien syrjäytymistä ja kannustaa osallistumiseen. Kehittämistä varten perustettiin oma työryhmä sosiaali- ja terveysministeriössä. Työryhmän toimikausi päättyi 2014 vuoden lopussa. Työryhmän kehittämisen tueksi ja tuloksena STM käynnisti osallistuvan sosiaaliturvan pilotoinnin, jossa mukana oli kuusi kuntaa. Osallistuvan sosiaaliturvan kehittämisen tavoitteena on kehittää sosiaalipoliittinen järjestelmä, jossa työikäiselle väestölle tarjotaan mahdollisuus osallistua yhteiskuntaan.

Osallisuus sisältyy moniin eri poliittisiin ohjelmiin, puhutaan ns. osallisuuspolitiikasta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen osallisuuden edistämisen yksikössä, osallisuuden edistämisen politiikkaa tarkastellaan yhteiskunnan toimintana, toimina ja toimintatapoina, joilla sekä yksilön että ryhmien osallisuutta katsotaan voitavan lisätä ja myös vahvistaa. Yksikkö osallistuu yhteiskunnalliseen keskusteluun ja pyrkii selkeyttämään osallisuus käsitteen määrittelyä ja käyttöä. Osallisuuden edistämisen yksikössä on nostettu osallisuus keskeiseksi köyhyyden ja syrjäytymisen torjumisessa ja ehkäisyssä. Yksikössä ei kuitenkaan ole päästy yksimielisyyteen siitä mitä käsite osallisuus tarkoittaa.

Osallisuuden osatekijöiksi ovat kuitenkin hahmoteltu melko samantapaiset ulottuvuudet kuin aikaisemmin esiin tulleet Allardtin osatekijät, hieman kuitenkin muunneltuna. Nämä ulottuvuudet ovat having (riittävä toimeentulo ja hyvinvointi), belongin (yhteisöihin kuuluminen ja jäsenyys), sekä acting (valtaisuus ja toimijuus).

Uudessa sosiaalihuoltolaissa, joka tuli voimaan viime vuoden alusta korostuu asiakkaan osallisuus. Lain tarkoituksena on edistää asiakaskeskeisyyttä ja asiakkaan oikeuksia hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuolossa. Laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista painottuu asiakkaan mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa palveluidensa suunnitteluun ja toteutumiseen. Sosiaalihuoltopalveluja toteutettaessa on ensisijaisesti otettava huomioon asiakkaan toivomukset ja mielipide ja aina kunnioitettava hänen itsemääräämisoikeuttaan. Voidaankin sanoa, että osallisuuden käsite on oleellisin käsite palveluiden kehittämisessä.

## 5 KEHITTÄMISHANKKEEN PERIAATTEET JA MENETELMÄT

### 5.1 Kehittämistoiminnan metodologiset lähtökohdat

Kehittämistoiminnan periaatteiden määrittely eli metodologia on tärkeä osa kehittämisen kokonaisuutta ja sen avulla voidaan perustella kehittämishankkeen käytännön kehittämismenetelmät. Kehittämistoiminnan metodiset välineet perustuvat näihin periaatteisiin ja valintoihin. (Toikko & Rantanen 2009, 35.) Kehittämistoiminnassa, tässä tapauksessa omassa hankkeessamme oli tärkeää kuvata hankkeen tavoitteet, työmuodot ja mukana olevat toimijat.

Kehittämistoiminnan todellisuuskäsitystä voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta. Omassa kehittämishankkeessa lähestyn hankkeen toiminnan kohteesta käsin, joka perustuu reaalityodellisuuteen. Kehittämisen kohteena on sekä työpajatoiminta, osallisuus ja työpajatoiminnan työmenetelmät. Pyrkimyksenä on reaalityodellisuuden muuttaminen konkreettisesti näkyvällä tavalla, lähestymistapa on ns. Fakta-näkökulma. Faktanäkökulmasta nouseva kehittäminen pyrkii vaikuttamaan asiakasmääriin, taloudellisiin tuloksiin ja palvelutoimintojen laajentumiseen.

Fakta-näkökulmasta kehittämishankkeessamme pyrimme vaikuttamaan kuntouttavan työtoiminnan asiakasmääriin ja tehtäväkuviin lisääntyvästi sekä kunnan työmarkkinatuki maksu-osuuksiin laskevasti. Faktanäkökulman lisäksi kehittämishankkeessamme korostuu myös tulkinnallinen näkökulma, joka kohdistuu organisaatiokulttuuriin ja ihmisten asenteisiin. Omassa hankkeessamme tavoitteena oli sekä työtapojen kehittäminen että osallistujien osallisuuden parantaminen, jossa asenteilla on selkeä merkitys. (Toikko & Rantanen. 2009, 37-38.)

Kehittämistoiminnassa pyritään tuottamaan tietoa, joka omassa kehittämishankkeessa nousi kokemukseen perustuvasta ammatillisesta

näytöstä sekä ns. hiljaisesta tiedosta. Kokemukseen perustuva näyttö on käytännön kokemuksen kautta todettua vaikuttavuutta. Omassa kehittämishankkeessamme näyttö perustui osallistamisen menetelmiin kuten esimerkiksi työryhmätyöskentelyyn, tiimityöskentelyyn, ideahiirityöskentelyyn.

Kehittämistoiminnassa ollaan myös vahvasti tekemisissä hiljaisen tiedon kanssa. Hiljaisessa tiedossa on kysymys ammattilaisen käsityksestä, jossa jokin toiminta on hyvää ja tuottaa tulosta, mutta kyseistä tietoperustaa ei pystytä määrittelemään. Hiljainen tieto on aina sosiaalisesti sidottua, sillä on sosiaalinen konteksti, joka muodostaa keskeisen kehittämistoiminnan tiedonlähteen. Omassa hankkeessamme olin mukana myös käytännön toimijana, jolloin ns. hiljaista tietoa kerääntyi koko hankkeen prosessin aikana vuorovaikutuksessa muiden toimijoiden kanssa. ( Toikko & Rantanen 2009, 39-40.)

Kehittämisellä tavoitellaan muutosta, jolloin kehittämistoiminnan intressit nousevat esille. Kuka asettaa kehittämistoiminnan tavoitteet: johto vai palveluiden käyttäjät. Intressi kysymys on keskeinen tutkimuksellisen kehittämistoiminnan metodologinen seikka.

Omassa hankkeessamme korostuu praktinen lähestymistapa, jota kutsutaan myös vastavuoroiseksi lähestymistavaksi. Vastavuoroisessa lähestymistavassa asiantuntijat ja kehittämisen kohteen yhteisön jäsenet määrittelevät ongelmat ja toiminnot niiden ratkaisemiseksi yhdessä. Tällaiselle yhteistoiminnalliselle prosessille on ominaista joustavuus ja avoimuus.

Katila ja Meriläisen mukaan (2006) toiminnan tavoitteena on se, että osallistujat oppivat ymmärtämään omaa toimintaa uudella tavalla ja että he tulevaisuudessa voisivat toimia itsenäisemmin ja omasta toiminnasta tietoisemmin. ( Toikko & Rantanen 2009,46.)

Kirjosen mukaan (1997) aloite kehittämisestä voi nousta oman henkilöstön suunnalta ja neuvotteluiden kautta, johdon hyväksymänä, käynnistää kehittämistoiminnan. Tällöin intressit nousevat työntekijöiden aloitteesta. Työntekijät ovat herkkiä ja usein parhaita kehittämistarpeiden ilmaisijoita. (Seppänen-Järvelä & Karjalainen 2006,110.)

Kierrätyskeskus kehittämishankkeessa tavoitteet olivat toisaalta sekä työntekijöiden että osallistujien asettamat. Tietyt toiminnan suuremmat rajat olivat oman toimintayksikkömme sekä lainsäätäjien asettamat. Omassa hankkeessamme oli kyse sosiaalihuoltolain mukaisesta toiminnasta ja palvelusta, jossa korostuu kehittämistoiminnan yhteiskunnallinen ja emansipatorinen intressi.

Tavoitteena hankkeessamme oli yhteisöllisyyden ja osallisuuden lisääminen, joka on myös emansipatorisen eli tietoisuutta lisäävän lähestymistavan tavoite. Tietoisuutta lisäävässä lähestymistavassa kohdeyhteisön jäsenet pyrkivät lähestymään yksittäisiä ongelmien taustoja laajempien yhteiskunnallisten kehysten kautta. Omassa kohderyhmässämme pitkäaikaistyöttömyys on laajempi yhteiskunnallinen ongelma, johon kuntouttavan työtoiminnan palveluilla pyrimme vaikuttamaan ja näitä palveluita kehittämällä vastaamme osaltaan pitkäaikaistyöttömyyden vaikutuksiin.

Kenen ehdoilla kehitetään; Kehittämistoiminnan intressilähtökohtien kannalta on olennaista kenen ehdoilla kehittäminen etenee ja mistä toiminta on lähtöisin. Onko kehittäminen ylhäältä alas tai alhaalta ylös etenevä. Riitta Seppänen-Järvelän mukaan (1999,107) kehittämisote on muuttunut keskushallintokeskeisestä toimijalähtöiseksi kehittämiseksi. Yksittäiset hankkeet muodostuvat näin enemmänkin paikallisten kehittämistarpeiden kautta. Toimijalähtöisessä kehittämisessä korostuu avoimuus, ennakoimattomuus ja prosessinomainen eteneminen ja yhteistoiminnallinen dialogi.

Peilatesamme edellä mainittuun määritelmään omaa kehittämishanketta löydämme useita yhtymäkohtia. Hankkeemme kehittämistarpeet nousivat asiakkaiden tarpeesta saada monipuolisempaa palvelua kuntouttavassa työtoiminnassa sekä ympärillä olevan yhteisön tarpeesta kierrätystoiminnan saatavuudesta. Osallisuuden parantaminen palveluissa lähti sekä omasta ideastamme sekä laissa korostuvasta tarpeesta lisätä asiakasosallisuutta palveluiden kehittämisessä. Oma kehittämistoiminta lähti liikkeelle enemmän alhaalta ylös kuin toisin päin.

## 5.2 Asiakasosallisuus ja osallistaminen

Osallisuuden merkitystä korostetaan kaikessa kehittämistoiminnassa, siitä on tullut lähestulkoon muoti-ilmiö, aikaisemmin puhuttiin lähinnä asiakaslähtöisyydestä. Osallistuminen perustuu yhteiseen dialogiin koko kehittämisprosessin ajan, prosessin kaikissa eri vaiheissa. Osallistuminen voi olla myös toiminnallista ja sisältää vuorovaikutuksellisia ja sitä edistäviä menetelmiä. Omassa kehittämishankkeessamme osallisuus oli sekä menetelmä että tavoite.

Asiakasosallisuus voidaan määritellä asiakkaan aktiivisena osallistumisena palveluiden suunnitteluun, järjestämiseen, tuottamiseen, kehittämiseen ja arviointiin. Asiakasosallisuus määrittää usein miten tilanteen, ympäristön tai tarkoituksen lähtökohdista. (Leemann & Hämäläinen 2015,1.)

Osallisuus voidaan nähdä sekä keinona tavoitteiden saavuttamiseksi että päämääränä itsessään. Hyvinvointipalveluiden kehittämistyössä asiakkaiden osallisuudella varmistetaan tarpeiden ja intressien hyvä huomioiminen ja lisätään sitoutumista itse kehittämiseen.

Osallistamisen käsite on tietyssä mielessä hyvin kaksijakoinen. Käsite korostaa toimijoiden henkilökohtaista osallistumista, mutta myös ulkoapäin tulevaa ohjausta, jolloin joku ulkopuolinen osallistaa henkilöitä. Osallistamisen voidaan nähdä enemmänkin mahdollisuusien tarjoamisena, kun taas osallistuminen mahdollisuusien hyödyntämisenä. ( Toikko & Rantanen 2009, 91-92.)

Osallistavat menetelmät tarkoittavat, että tutkija-kehittäjä osallistuu yhdessä käytännön osaajien kanssa käytännön kehittämiseen. Osallistavassa kehittämisessä kehittämiskohteet määrittää yhteistyössä osallistujien kanssa, heille tutussa ympäristössä. Osallistavassa kehittämisessä ja uuden tiedon tuottamisessa voidaan hyödyntää mukaan erilaisia tutkimuksellisten lähestymistapojen menetelmiä, kuten haastatteluita, havainnointia kyselyitä tai kokeellisia menetelmiä. Menetelmien käyttö muotoutuu kehittämiskohteen ja kehittämiseen osallistujien mukaan. ( Heikkilän ym. 2008, 110.)



Kehittämistoiminta on Toikko & Rantasen (2009, 89) mukaan sosiaalinen prosessi, joka edellyttää ihmisten aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Osallistumisella on kaksi suuntaa, sen mukaan kehittäjät osallistuvat käytännön toimintaan ja toimijat osallistuvat kehittämiseen. Tutkimuksellisessa kehittämisessä voidaan korostaa kehittäjien ja toimijoiden tiivistä yhteistyötä. Omassa kehittämishankkeessamme sekä kehittäjät että toimijat toimivat tiiviisti yhteistyössä sekä suunnittelussa että käytännön toteuttamisessa.

Osallisuus ja yhteisöllisyys ovat olennainen osa työpajatoimintaa. Samankaltaiset elämän tilanteet ja tavoitteet lisäävät ryhmän yhteisöllisyyttä. Yhteisön sisällä koettu vertaistuki puolin ja toisin lisäävät yhteenkuuluvaisuuden tunnettu. Yhdensuuntaiset päämäärät, yhteisesti laaditut säännöt ja samankaltaiset kiinnostuksen kohteet motivoivat osallistumaan yhdessä tekemiseen. Jokaisella työpajalla tuetaan osallistujia osallistumaan työpajoilla yhteisiin keskusteluihin ja tapahtumiin. Kehittämishankkeen työryhmätoimintaan osallistuminen oli vapaaehtoista. Yhteiset kiinnostuksen kohteet ovat jo lisänneet sekä osallisuutta että yhteisöllisyyttä työpajojen välille.

Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportin mukaan on vaikeasti työllistyvien toimintakyvyn ja osallisuuden tukemista tehostettava.

Työpajan osallistujien ja työntekijöiden osallistumisesta on monenlaista hyötyä kehittämistoiminnassa. Osallisuuden menetelmällä varmistetaan eri tahojen tarpeiden ja intressien mahdollisimman hyvä huomioiminen. Se lisää myös sitoutumista kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009,90.)

Kotterin (2002) mukaan kehittämisen tulisi perustua sekä tunteisiin että kokemuksiin (ks. Toikko 2009, 98-99). Hänen mukaansa kehittyminen etenee näkemisen ja tunteiden kautta ja konkretisoituu muutokseksi. Voidaan puhua osallistavasta kehittämistavasta. Kehittämistoiminnan eduksi on käyttäjien ja toimijoiden osallistuminen henkilökohtaisen ajatuksen, kokemuksen ja näkemyksen perusteella. Osallistumista edistäville välineille edellytetään

emotionaalista ulottuvuutta, erilaisten intressien avaamista ja dialogisuutta (Toikko & Rantanen, 99.)

Osallisuus ja sen lisääminen oli kehittämishankkeemme sekä tavoite että keino. Työskennellessämme pitkäaikaistyöttömien kanssa, on osallisuudella tutkimusten mukaan hyvinvointia edistävä vaikutus, joten se oli luonnollisin menetelmä mutta myös koko kehittämishankkeemme kantava voima ottaen huomioon kuntouttavan työtoiminnan periaatteet.

### 5.3 Dialogisuus ja reflektiivisyys

Ihmisten osaaminen ryhmässä yhdistyy dialogisuuden avulla. Aito dialogi eroaa tavanomaisesta keskustelusta siten, että siinä dialogin kaikki osapuolet ajattelevat yhdessä. Jokaisella on mahdollisuus tuoda keskusteluun oman mielipiteensä ja näkökulmansa. Tavoitteena on yhdessä löytää uusia polkuja ja näkemyksiä. Keskustelun osapuolten osaaminen ja näkemykset yhdistyvät ja näin syntyy parhaimmillaan uutta.

Dialogisessa asiakastyössä ongelmat määritellään sekä ratkaistaan yhdessä asiakkaiden kanssa. Laadukkaissa sosiaalipalveluissa tulisi uuden sosiaalihuoltolain mukaan soveltaa asiakastyön menetelmiä, jotka edistävät osallisuutta ja täysivaltaisen kansalaisuuden toteutumista. (Näkki & Sayed 2015, 3-4.)

Dialogisuus on vuorovaikutteista vuoropuhelua, joka edellyttää sitoutumista. Vastakohtana voimme pitää monologia, joka tavallaan eristää vuoropuhelun mahdollisuuden. Vuorovaikutus mahdollistaa toinen toisiltaan oppimisen ja se edellyttää avoimuutta toinen toisilleen. Aidosta dialogiasta hyötyvät molemmat osapuolet. (Egan 2010, 129.)

Dialogisuus edellyttää keskustelun osapuolten aitoa kuuntelua. Avoimuus toisten sanomisille edellyttää sekä halua ja osaamista kuunnella dialogiin osallistujia. Liian pikaista toisten mielipiteiden tai näkemysten kritisointia tulee

välttää, toisten mielipiteistä ei aina tarvitse pitää eikä niitä tarvitse hyväksyä, mutta ilman kuuntelemisen taitoa dialogia ei voi syntyä. (Kupias ym. 2014, 223.)

Dialogisuus ei myöskään synny jos osallistujat eivät tuo esille omia näkemyksiään ja kokemuksiaan. Jos kaikki keskittyvät kuuntelemiseen, ei voi syntyä dialogisuutta. Kaikkien dialogiin osallistuvien pitää uskaltaa tuoda esille näkemyksensä ja mielipiteensä mieluiten "omalla äänellä". Epävarmuuden näyttäminen vuorovaikutuksessa ja dialogisuudessa edellyttää riittävän turvallista ympäristöä ja ilmapiiriä, aitoa dialogia on turha odottaa tai vaatia jos edellä mainitut kriteerit eivät todennu käytännössä. (Kupias ym. 2014, 224.)

Dialogisessa vuorovaikutussuhteessa yksilölliset äänet synnyttävät moniäänisyyttä. Tavoite ongelman ratkaisussa ei ole niinkään saada tilanteet hallintaan nopealla ratkaisulla, vaan asioiden yhteinen jakaminen. Tämänkaltainen verkostotyö tarjoaa ennalta arvaamattomia ratkaisuja ja voimavarayhdistelmiä. (Arnkil ym. 2002, 97-110.)

Dialogisessa, avoimessa ja kohtaavassa vuorovaikutuksessa jokainen tilanteen osallistujista tulee mukaan omista lähtökohdistaan, kokemuksistaan ja omien ajatustensa kanssa. Keskustelun ja suunnitelmien lopputulosta ei voida ennustaa. Dialogisessa suhteessa ihmiset tulkitsevat arkipuheiden kautta tilanteita, kiinnittämällä huomio sanottuun ja tulkitsevat keskustelujen myötä yhteyksiä eri asioiden ja tapahtumien välillä. (Juuti 2015, 110.)

Molemmin puolinen kunnioitus on edellytys toisten näkemysten kuuntelemiselle. Jos ihminen ei arvosta eikä kunnioita itseään riittävästi, hän ei todennäköisesti tuo esille omia näkemyksiään. Jos ihminen ei taas kunnioita muita, hän ei ole myöskään valmis kuuntelemaan muiden ajatuksia ja ideoita.

Omassa kehittämishankkeessamme pyrimme sekä työryhmätyöskentelyssä että tiimityöskentelyssä luomaan tilaisuuden turvalliselle dialogisuulle. Myös kahden keskeiset keskustelut järjestettiin niin, että ilmapiiri ja tilanne tuntuvat turvalliselta ja luottamukselliselta. Työntekijöinä pyrimme vahvistamaan ja innostamaan osallistujia esittämään omia ideoita vapaasti sekä työryhmässä

ideariihi työskentelymenetelmällä että olemalla itse avoinna uusille asioille ja ehdotuksille.

Reflektio kuvaa sellaista mielen toimintaa, jossa ajattelun tasolla pohditaan tekoja ja sen seurauksia ja perustellaan omia toimia. Reflektiivisyys terminä on ajattelun ja tunteen toiminto, jonka avulla yksilöt valottavat kokemuksiaan ja joiden tarkoitus on kokemusten uudenlainen ja syvempi ymmärrys. Se on aktiivista sisäistä tutkiskelua ja ajatusten paljastusprosessi. ( Ylemmän AMK-tutkinnon metodifoorumi-materiaali.)

Reflektiossa yksilö pohtii ja peilaa omaa ajattelua ulkoapäin tuleviin virikkeisiin, tämä on havaittu olevan luontaista ihmisille, se on spontaania ja tiedostamatonta. Reflektiota tarvitaan kokemuksista oppimiseen, sen hyödyntämiseksi esimerkiksi päätöksenteon tueksi tarvitaan enemmän tietoisia ja systemaattisia reflektiokäytäntöjä.

Reflektio on tavallaan aktiivinen tutkimus ja löytämisprosessi, jossa itse toimija tai toimijat kehittävät kysyvän asenteen ja emansipatorisen suhteen tietoon. Reflektoidessaan toimija on kestettävä epäilyjä ja suostua etsimiseen ennen kuin ideat tai kehittämisen kohteena olevat asiat pääsevät lopputulokseen. (Granfelt ym. 1993, 28.)

Reflektio on keskeinen elementti prosessinarvioinnissa. Arvioidessa projektin kehittämistoimenpiteiden toteuttamista, peilataan saatuja kokemuksia, tunteita ja havaintoja.

Refleksiivisen asiantuntijuuden edellytyksenä on kykyä asettaa itsensä yhteyksiin, joissa tavalla tai toisella kaikki palautuu takaisin ja joissa kenelläkään ole hallintaa ympäristöönsä (sekä fyysinen että suhteet) nähden. Edellä mainittu ammattitaito sisältää sekä tietoisien ennakoinnin ja joustavan uudelleen suuntautumisen taidot. (Seikula & Arnkill ym 2011, 56.)

Reflektiiviseksi kutsutaan toimintaa, jossa yksilö tai ryhmä tutkii kokemuksiaan sekä ajattelee ja arvioi tekemisiään. Tavoitteena on ymmärtää paremmin sekä omaa toimintaa että ajattelua. Reflektio on asioiden punnitsemista, arvioimista

ja vertailua sekä omien vaikuttimien ja toimintaa ohjaavien näkemysten ja ajatusten tutkimista ja kyseenalaistamista, reflektio edellyttää pysähtymistä.

Kehittämishankkeemme toimintaympäristö oli melko kompleksinen ja muuttuva. Kehittämisosiossa vuorotteli käytännön toiminta, jota sekä yksittäiset toimijat, mutta myös kehittämishankkeen työryhmä analysoi. Reflektio oli keskeinen elementti prosessinarvioinnissa. Arvioidessa projektin kehittämistoimenpiteiden toteuttamista, peilataan saatuja kokemuksia, tunteita ja havaintoja. Työryhmän kokouksissa arvioimme yhdessä toimintaa ja pyrimme yhdessä dialogin (menetelmä) avulla suuntaamaan toimintaamme kohti tavoitteita. Toimintaamme voidaan aivan selkeästi kuvata prosessina, joka etenee tilannekohtaisesti reagoiden kuhunkin käytännön toiminnan ja reflektion väliseen jännitteeseen.

Kehittämishankkeemme prosessimaisuudessa korostui sekä dialogisuuden että reflektiivisyyden menetelmät. Reflektiivinen näkemys edellyttää kehittämisen menetelmien ja toimintatapojen mutta myös perusteluiden ja organisoinnin jatkuvaa arviointia. (Toikko & Rantanen 2009, 52)

Reflektiota voidaan kuvata myös ryhmän toimintatapana, jolloin se on kiinteästi sidottu kehittämishankkeen toteuttamiseen eli prosessin ohjaamiseen ja etenemiseen. Puhutaankin arvioivasta reflektiivisestä tiedosta, jossa toiminnan sisältö ja siihen liittyvät piirteet tulevat näkyväksi. (Seppänen-Järvelä 1999, 154)

#### 5.4 Työryhmä- ja tiimityöskentely

Reflektiivisessä prosessissa korostuu dialoginen logiikka. Käytännössä tämä tarkoitti omassa hankkeessamme osallistujien osallisuutta kehittämiseen ja osallisuuden menetelmien käyttöä kehittämistoiminnassa. Kehittämishankkeessamme korostui sekä työryhmätyöskentely että tiimityöskentely.

Reflektiivistä osallistumista voidaan edistää erilaisilla keskustelua virittävillä välineillä, näistä esimerkkinä tiimi ja työryhmän toiminta. Oman

kehittämishankkeemme työryhmä koostui sekä osallistujista ja työntekijöistä. Työpajojen osallistujat valittiin mukaan pajojen ohjaajien ehdottamista osallistujista, joilla oli kiinnostus osallistua hankkeeseemme. Osa osallistujista oli aikaisemmin ollut kiinnostunut joko kierrätyksen ideasta tai toisaalta vanhan tavaran uusiokäytöstä. Työryhmään kuului muutama restaurointi-, räätäli- ja verhoilijaosaaja, jotka vastasivat uusiokäytön toteutumisesta. Ryhmän kokoonpano oli tietoinen valinta osallistujien osallisuuden lisäämiseksi. Työryhmässä oli monen alan osaajia, jotka osallistuivat aktiivisesti ja antoivat oman osaamisensa työryhmän käyttöön.

Työryhmä kokoontui noin kerran kuukaudessa ja työryhmän sisältä muodostettiin tarpeen mukaan pienempiä tiimejä tietynlaisten tehtävien suorittamiseen. Työryhmä kantoi vastuun hankkeemme etenemisestä ja toiminnan suunnittelusta siltä osin kun vastualueet sen mahdollistivat. Työryhmässä päätimme toiminnan laajuudesta, tilojen järjestelystä, aikataulusta, kierrätysmateriaalin vastaanotosta, työprosesseista jopa kierrätyskeskuksen nimestä. Tiimityöskentelyä käytimme kun työtehtäviä jaettiin pienempiin osiin, esimerkiksi työvaatteiden suunnittelussa ja ompelussa, tilojen rakentamisessa ja järjestelyssä. Vastualueet olivat tällöin osallistujille selkeitä ja jokainen sai toimia oman osaamisensa alueilla.

## 5.5 Vertaisoppiminen ja yhdessä tekeminen

Kehittämishankkeen tavoitteena oli lisätä osallistujien osallisuutta työpajojen kehittämiseen ja työpajatyöskentelyyn. Osallistumista edistävästä välineistä, joita hankkeessamme käytimme, olivat vuorovaikutusta edistäviä ja virittäviä menetelmiä. Näiden lisäksi suunnitteluvaiheessa ja toteutusvaiheessakin olimme kokonaisena työryhmänä tehneet muutaman tutustumiskäynnin kohteisiin, jossa ylläpidettiin vastaavanlaista toimintaa, jota omassa kehittämishankkeessamme tavoittelimme. Tavoitteena oli toinen toisiltamme oppiminen ja samalla verkostoituminen. Syksyn 2014 tehtyjen tutustumiskäyntien jälkeen, jotka kohdistuivat sekä Salon että Lohjan

kierrätyskeskus toimintaan, heräsi työryhmässä keskustelu oman hankkeemme tavoitteista ja aikataulusta. Ilman tutustumiskäyntejä emme olisi päässeet osallisiksi kyseisten kierrätyskeskusten toimintaan, emmekä olisi saaneet mahdollisuutta oppia heidän toiminnasta. Tutustumiskäynneillä saimme tehdä kysymyksiä ja ajatella yhdessä. Keväällä 2015 teimme työryhmän kanssa tutustumiskäynnin Forssan vaatekierrätykseen erikoistuneeseen Texvex-hankkeeseen. Tavoitteena oli saada ideoita ja oppia asioita kokeneemmilta toimijoilta. Yhdessä tekeminen, kokeminen ja näkeminen olivat myös kehittämismenetelminä tietoisesti valittu osallisuuden väline.

Yhdessä tehdyn suunnittelutyön lisäksi rakensimme yhdessä konkreettisesti tilat toiminnalle. Seinien rakentaminen, tavaroiden ja tilojen järjesteleminen, ilmoitusten ja kylttien maalaminen yhdessä osallistujien kanssa eteni mukavasti aikataulussa. Konkreettisen työn rinnalla viljeltiin ideoita, jotka käsiteltiin aina seuraavassa työryhmässä.

Yhdessä tekeminen ja yhdessä kokeminen saattaa olla tuottavampaa ja vaikuttavampaa kuin yhdessä puhuminen. Vuorovaikutus ei koskaan ole yksisuuntaista, ammattilaisen kyky kommunikoida muilla tavoin kuin puhumalla on tärkeää, monet asiakkaat saattavat ilmaista itseään paremmin tekemällä. (Vilen ym.2002, 218.)

Yhteisöllisyys on olennainen osa kuntouttavaa työtoimintaa. Samankaltaiset elämän tilanteet ja tavoitteet lisäävät ryhmän yhteisöllisyyttä. Yhteisön sisällä koettu vertaistuki puolin ja toisin lisäävät yhteenkuuluvaisuuden tunnettu. Yhdensuuntaiset päämäärät, yhteisesti laaditut säännöt ja samankaltaiset kiinnostuksenkohteet motivoivat osallistumaan yhdessä tekemiseen.

Jokainen sai osallistua toimintaan omien kykyjensä ja taitojensa mukaan. Yhdessä tekeminen lisäsi sekä vuorovaikutusta että dialogisuutta kehittämisosiossissa. Yhteinen tavoite ja yhteinen toiminta edesauttoivat kehittämishankkeeseen sitoutumista. Itse hankkeen vetäjänä koin konkreettisen yhdessä tekemisen lisäävän avointa keskustelua ja jatkuvaa kriittistä arviointia,

joka osaltaan suuntasi myös kehittämishankkeen painopisteitä esimerkiksi kierrätysmateriaalin suhteen.

## 5.6 Tiedon hyödyntäminen ja dokumentointi

Tutkimuksellisista välineistä, kuten tutkimustiedon ja kehittämistiedon käyttö oli ratkaisevaa omassa kehittämishankkeessamme. Kehittämishankkeen vastaavana tutustuin laajaan tutkimusten kirjoon sisältäen aiheita kuntouttavasta työtoiminnasta, pitkäaikaistyöttömyydestä, työpajojen kehittämisen menetelmistä ja kehittämistyöstä yleensä. Kehittämishanke menetelmäkirjallisuus antoi ideoita oman hankkeemme menetelmien valinnoille. Laaja kirjallinen materiaali selkeytti ja avasi monia suuntaa antavia mahdollisuuksia kehittämishankkeellemme.

Kehittämishankkeen konkreettisen osan, omassa hankkeessamme kierrätyskeskuksen tilojen valokuvaaminen hankkeen eri vaiheessa, oli osa käytetyistä kehittämismenetelmistä. Valokuvamisen lisäksi suunnitteella oli myös videokuvauksen käyttö hankkeen valmistumisessa. Videokuvaus liittyi nuorisopaja Koin ja Fixarmalte-ryhmän yhteiseen alan osaamisen kehittämiskoulutukseen, jonka aikana oli tarkoitus kuvata työpajojemme toimintaa ja palveluja. Tämä hanke on vielä kesken.

Hankedokumentointi sisältää myös työryhmän kokousten esityslistat, pöytäkirjat ja tutustumiskäyntien muistiot. Nämä toimivat myös prosessin tukena ja arvioinnin välineenä. Olemme koonneet kaiken kirjallisen materiaalin (pöytäkirjat, muistiot, valokuvat, lehti-ilmoitukset ja artikkelit) yhteiseen mappiin. Esityslistat ja pöytäkirjat olivat hankkeen aikana esillä eri työpajojen ilmoitustauluilla ja ne myös lähetettiin jokaisen osaston vastuuhenkilön sähköpostiin, jotta hankkeen prosessin eteneminen olisi kaikkien osallistujien tiedossa.

Edellä mainittujen materiaalien lisäksi pidin hankepäiväkirjaa, joka oli ainoastaan omaan käyttöön. Siihen kirjasin tapahtumia sekä minua



askarruttavia asioita koko prosessin ajan. Kehittämishankkeen kirjallinen raportti eli oma opinnäytetyöni toimii myös kaiken kokoavana dokumenttina, joka jää työllisyysosaston käyttöön.

### 5.7 Swot- analyysi ja riskianalyysi menetelmänä

Kehittämismenetelmänä perinteisen swot-analyysin ja riskianalyysin käyttö sovellettuna kehittämishankkeeseemme auttoi tunnistamaan omassa kehittämishankkeessamme mahdolliset riskit ja toimenpidesuunnitelman myötä suuntaamaan toimintaa siten, että kehittämishankkeemme asetetut tavoitteet toteutuisivat.

Seuraavassa kappaleessa kehittämishankkeen toteutuksen kuvaamisessa, käyn läpi tarkemmin menetelmät ja sen kautta saadut tulokset.

Valitsimme analyysimenetelmien käytön koska analyysiä tehdessä on mietittävä ja arvioitava kehittämishankkeen toiminnan priorisointia ja resursseja. Työryhmän tietoisuus sekä heikkouksista, vahvuuksista, mahdollisuuksista ja uhista toimi myös työryhmän resurssien jakamisen, menetelmien valinnan ja toiminnan suunnan valinnan välineenä.

## 6 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS JA TULOKSET

### 6.1 Alustavat toimenpiteet

Syyskuun 2014 työllisyysosaston osaston kokouksessa keskusteltiin kierrätyskeskuksen perustamisideasta. Kokouksessa aikuisyksikön esimies esitti toiveen työllisyysosaston työntekijöille. Kaivattiin työntekijöitä mukaan kehittämään ideaa. Itselläni heräsi ajatus kehittämishankkeesta, jonka voisin liittää omiin opintoihini. Esimiesten kanssa käytyjen keskusteluiden myötä ja opinnoista vastaavan opettajan hyväksynnän jälkeen, lähti koko kehittämishankeidea elämään.

Virallinen toimeksianto allekirjoitettiin 19.9.2014 ja minut nimitettiin hankkeen vastaavaksi (liite1). Päätimme perustaa työryhmän, joka vastaisi kierrätyskeskushankkeen etenemisestä. Työryhmän jäseneksi päätimme valita kuntouttavan työtoiminnan osallistujia ja työllisyysosaston työntekijöitä.

Ennen kehittämishankkeen käynnistämistä oli tärkeää tunnistaa mahdolliset riskit, jotta vastoinkäymisten sattuessa voitaisiin ryhtyä mahdollisiin korjaustoimiin. Ongelmana on usein valmistautumattomuus riskien toteutumiseen. Mitä suuremmasta hankkeesta on kysymys, sitä tärkeämpää on pohtia ja tehdä arviointia riskeistä etukäteen. (Heikkilä ym. 2008, 80.) Välttääksemme mahdollisia riskejä teimme ennen kehittämishankkeen käytännön toteutumista teimme swot-analyysin, riskianalyysin ja toimenpidesuunnitelman, jotta tunnistaissimme olosuhteet ja tekijät, jotka osaltaan olisivat vaikuttamassa hankkeen lopputuloksen saavuttamiseen.

Omassa kehittämishakkeessa sovelsimme swot-analyysiä (strengths, weaknesses, opportunities, threats). Analyysissä tarkastelimme kehittämishanketta sisäisten ja ulkoisten tekijöiden kautta. Sisäiset tekijät, joihin voidaan kehittämistyössä vaikuttaa, ovat vahvuudet ja heikkoudet. Ulkoiset tekijät liittyvät hankkeen ympäristön tarjoamiin mahdollisuuksiin ja ympäristön

luomiin uhkiin. Ulkoisiin tekijöihin ei voida hankkeessa juuri vaikuttaa, mutta ympäristöstä nousevien mahdollisuuksien myötä hanke voi menestyä paremmin. (Heikkilä ym. 2008, 63.)

Kuviossa 4 kuvaamme oman hankkeemme vahvuuksiksi kuten toimintaympäristön pysyvyyden ja hyvät toimivat tilaratkaisut. Työllisyysosastomme oli toiminut samoissa tiloissa jo kolmisen vuotta. Toimintaympäristö oli toimintaan sopiva ja helposti muunnettavissa. Vahvuksiimme kuului myös kehittämisen tarve, joka oli noussut nykyisen toiminnan puitteista ja sen työskentelyyn oli valittu hyvin motivoitunut monialaisen osaamisen omaava työryhmä. Edellä mainittujen vahvuuksien lisäksi työllisyysosastolla oli tarvittavat tukipalvelut valmiina sekä toimiva yhteistyökulttuuri.

Tarkastellessamme kehittämishankkeen heikkouksia nousivat esille taloudellisten resurssien puute ja toiminnalle tarpeellisen ohjaajan työpanoksen puute. Toimintaa käynnistäessä emme vielä olleet tietoisia kierrätyskeskuksen kannattavuudesta, joten oli vaikeaa palkata uutta ohjaajaa toiminnalle. Kuntouttavan työtoiminnan osallistujien todellinen kiinnostus ja tarve uuden toiminnan luomille tehtävien hoitamiseen, asetti myös käytännön työn suunnittelulle ja sujuvuudelle haasteita. Olimme tietoisia tehtävien monipuolisuuden lisäämisen tarpeista, mutta todellinen osallistuminen tulisi esille vasta toiminnan etenemisen myötä.

Heikkouksiin kuului myös aikataulutuksen ongelmat. Kierrätyskeskushankkeen aukiolo olisi riippuvainen kuntouttavassa työtoiminnassa olevien osallistujien määrästä. Mitä enemmän osallistujia olisi mukana sitä paremmin pystyisimme suunnittelemaan aukioloaikoja.

Kehittämishankkeen mahdollisuuksista halusimme nostaa työpajatoiminnan työtehtävien laajenemisen, osallisuuden lisäämisen ja palveluiden parantumisen. Tulevien tukityöllistämismahdollisuudet olisi sidottu kannattavuuteen. Ajatuksissa oli ollut esimerkiksi tarjota tilaisuus niin sanottuun veloitetyöllisyyden tehtäviin, joita kunnan on velvollisuus tarjota

tietyssä tilanteessa oleville työttömille. Myös yhteistyöverkostojen lisääntyminen toiminnan kautta alueella toimiviin samankaltaisiin palveluihin koettiin selvästi mahdollisuuksiin.

Uhkana pidimme tilannetta, jossa olisimme arvioinneet väärin tarpeen, esimerkkinä tilanteessa, jossa asiakkaat eivät kokisi tarvetta palvelulle tai esimerkiksi tilanne, jossa saadun tavaran laatu ei vatsaisi asiakkaiden toiveita.

<p>Vahvuudet;          Toimintaympäristö on pysyvä          Hyvät, toimintaan varatut tilat          Motivoitunut työryhmä          Monialainen osaaminen          Täydentävät tukipalvelut valmiina          Tarve toiminnalle todellinen</p>	<p>Heikkoudet;          Resurssien puute:          Työnohjaajan puute          Oman budjetin puute          Toiminta riippuvainen osallistujien määrästä ja motivoituneisuudesta          Kierrätysalue ilman aitausta          Aukiolo riippuvainen tietystä rajatusta ajasta          Aikataulu ei pidä</p>
<p>Mahdollisuudet;          Palveluiden parantaminen          Toiminnan laajentaminen ja monipuolistaminen          Yhteistyöverkostojen lisääminen          Osallisuuden lisääntyminen          Tukityöllistymisen mahdollisuus</p>	<p>Uhat;          Ympäristön vastaanotto negatiivinen          Kierrätystavaran huono laatu ja määrä          Aukio-olo ajat eivät kohtaa asiakkaiden tarpeisiin</p>

Kuvio 4 . Nelikenttä analyysi. Sisäiset (vahvuudet, heikkoudet) ja ulkoiset tekijät (mahdollisuudet, uhat).

Kehittämistoiminnassa saattaa eteen tulla monia ongelmia, jotka vaikuttavat hankkeen onnistumiseen. Riskit, joita hanke sisältää voivat johtaa epäonnistuneeseen lopputulokseen. Riskien hallinnan tärkeimpänä tehtävänä on riskien tunnistaminen ja varasuunnitelman laatiminen. Riskianalyysi tehdään ennen hankkeen alkua ja liitetään osaksi hankesuunnitelmaa. Sen lisäksi on syytä seurata niiden toteutumista osana työryhmän kokouksia. Hyvän riskianalyysin tekeminen tukee ja auttaa niiden hallinnassa. (Kettunen 2003, 68.)

Riskienhallinta sisältää riskianalyysiin ja toimenpidesuunnitelman riskien toteutumisen varalta. Sen avulla pyritään tunnistamaan sellaiset olosuhteet ja tekijät, jotka voivat vaikeuttaa hankkeen tavoitteiden ja tuloksen saavuttamiseen. Ne voivat liittyä kehittämishankkeen aikatauluun, kustannuksiin, keskeisiin osallistujiin, asiakkaisiin tai lopputuloksen laatuun. (Heikkilä ym. 2008, 80-81.)

Riskianalyysin tarkoituksena on löytää ennalta sisäisten ja ulkoisten tekijöiden aiheuttamia riskejä hankkeelle ja arvioida samalla niiden todennäköisyyksiä. Riskianalyysi on olennainen osa hanketyöskentelyn suunnitteluvaihetta. Olennaisimmat riskit tulee tunnistaa ja eliminoida jo ennen hankkeen aloittamista. (Silfverberg 2004, 56.)

Erilaisia soveltuvia malleja on kehitelty käytännön työelämässä. Riskianalyysiin tulee kartoittaa hankkeen kannalta kaikista oleellisimmat osa-alueet. Useimmiten riskianalyysi jaa hankepäälikön vastuulle. (Pk-yrityksen riskienhallinta.)

Kehittämishankkeen aikana riskilistaa käydään läpi ja se päivitetään säännöllisin väliajoin. Samalla käydään läpi kunkin riskin nykytila ja niiden vaatimat toimenpiteet. Jos riskin todennäköisyys on pieni, olisi sen vaikutuksetkin pieniä, jolloin erityisiä toimia ei tarvittaisi. On järkevää keskittää voimavarat sellaisten riskien eliminoimiseen, jonka toteutumiset ovat suuria ja sen myötä myös vaikutukset. (Heikkilä ym. 2008, 81.)

Kuviossa 5 olemme listanneet oman kehittämishankkeemme riskit ja niiden todennäköisyyden, vahingon suuruus, riskien minimoinnin, toimenpideehdotukset ja aikataulut. Vastuu toimenpiteistä olivat yksiköiden esimiehillä, joten jätimme vastuutahot pois kuvioista.

Riski	Todennäköisyys	Vahingon suuruus	Minimointi	Toimenpide	Aikataulu
Resurssien puute; työnohjaaja ja oma budjetti	Suuri	Suuri	Hyvä suunnittelu	Työn jakaminen, vastuualuiden nimeäminen . Materiaalien uusiokäyttö	Ennen kierrätyskeskuksen aukeamista 1.4.2015
Osallistujien määrän vähyys	Kohtalainen	Suuri	Aktivointisuunnitelmien työtehtävien kirjaaminen	Mahdollisten osallistujien työaikataulujen tekeminen	Maaliskuu-huhtikuu 2015 jatkuva
Aikataulu ei pidä	Kohtalainen	Kohtalainen	Suunnitelmasa pitäytyminen	Aikataulut ja sen tarkistus	Hankkeen käynnistämisen Alussa, väliarviointi työryhmän kok.
Alue ilman aitausta	kohtalainen	kohtalainen	Aidan suunnittelu	Aidan budjetointi	Vuonna 2016
Aukiolo riittämätön	kohtalainen	kohtalainen	Aukioloaikojen hyvä suunnittelu	Työaikojen suunnittelu	Maalis-huhtikuu 2015, jatkuva

Kuvio 5. Toimenpidesuunnitelma riskien minimoimiseksi.

## 6.2 Työryhmän työskentely

Kierrätyskeskushankkeen työryhmän jäsenet valittiin työpajaohjaajien esille tuotujen ehdotusten pohjalta. Työpajaohjaajat olivat keskustelleet tulevasta hankkeesta osallistujien kanssa. Vapaaehtoiset ja kiinnostuneet osallistujat valittiin mukaan kierrätyskeskushankkeen työryhmään. Ryhmässä oli mukana kahdeksan osallistujaa ja viisi työllisyysosaston työntekijää. Työryhmä kokoontui noin kerran kuukaudessa.

Työryhmän ensimmäisessä kokouksessa, joka pidettiin 1.10.2014, sovittiin alustavasti työryhmän toiminnasta ja kehittämishankkeen aikataulusta.

Kokouksessa päätettiin myös tehdä tutustumiskäyntejä lähellä jo toimiviin kierrätyskeskuksiin, jotta saisimme ideoita ja tukea omille suunnitelmillemme. Päätimme tutustua Lohjan kaupungin ylläpitämään kierrätyskeskukseen ja Salon työttömien ylläpitämään kierrätyskeskukseen, näistä käynneistä tehdyt muistiot ovat liitteinä (liite 2 ja liite 3).

Työryhmän kokouksessa sovimme myös tulevien tilojen laajuudesta ja tarvittavista muutostöistä. Sovimme myös toiminnan eri työtiimeistä ja vastaanotettavan tavaran laadusta ja myynnin järjestelyistä. Seuraavat asiat käsiteltiin;

Työtiimit:

- tavaranto vastaanotto
- kuljetus ja nouto
- lajittelu, hinnoittelu ja esille laitto
- uusiokäyttötuotteet
- myyntiin liittyvät tehtävät
- järjestyksen ja puhtaanapitoon liittyvät tehtävät
- palvelun markkinointi, ilmoitukset, facebook-sivut, tuotteiden valokuvaus
- työvuorolistojen tekeminen

Ideariihimenetelmän avulla saimme kaikkien osallistujien erilaiset ideat esille työryhmän yhteiseen käsittelyyn. Ideariihimenetelmän käyttö toimi vapaana ääneenajattelumenetelmänä, ideat kirjattiin paperille ja käsiteltiin erikseen järjestelmällisesti. Äänestyksen kautta käyttökelpoisimmat ideat valittiin kokeilun kautta toteutettavaksi.

Hankkeen toteutusvaihe oli hankkeen varsinainen työskentelyvaihe, jossa suunnitelmat vietiin käytäntöön ja ratkaistiin ongelmia, jotta päästiin tuloksiin.

Tämä edellytti hankevastaavalta hankkeelle asetettujen tavoitteiden toteutumisen seuranta. Hankevastaavan oli pidettävä tavoitteet oikeassa suunnassa ja hänen oli tiedettävä, mitä seuraavaksi tapahtuu ja mihin sillä pyritään. Tyypillistä tälle vaiheelle on syklimäisyys, joka pitää sisällään monenlaisia tehtäviä. Näitä tehtäviä ovat organisointi, osallistujien sitouttaminen, tiedon kerääminen, uuden tiedon tuottaminen, seuranta, arviointi, dokumentointi ja viestintä. (Heikkilä ym. 2008,99.)

Kuviossa 6 kuvaamme kehittämishankeprosessin etenemistä, kehittämismenetelmiä, työryhmätyöskentelyn osallistujia, dokumentointia ja aineiston hyödyntämistapoja.



Ajankohta	Osalliset	Menetelmä	Dokumentointi	Aineiston hyödyntämistapa	
Syyskuu 2014	Henkilökunta	Osastonkokous	Pöytäkirja	Toimeksianto Suunnittelu	Aloitus
Lokakuu 2014	Henkilökunta ja osallistujat	Työryhmän kokous Osallisuus Tutustumiskäynnit Tilojen muutostyöt	Pöytäkirja Muistio	Suunnittelu	Aloitus
Marraskuu 2014	Henkilökunta ja osallistujat	Työryhmän kokous Tiedottaminen Osallisuus Tilojen muutostyöt	Pöytäkirja	Tiedottaminen	Suunnittelu ja Toteutus
Joulukuu 2014	Henkilökunta ja osallistujat Asiakkaat	Yhdessä tekeminen Osallisuus Joulumyyjäiset Tavaran vast. otto	Ilmoitus lehtiin ja lähialueiden ilmoitustauluille. Ruotsinkielisen VN lehden artikkeli	Tiedottaminen	Toteutus
Tammikuu 2015	Henkilökunta ja osallistujat	Työryhmän kokous Osallisuus Tilojen katselmus ja suunnittelu	Pöytäkirja	Suunnittelu Tiedottaminen	Toteutus
Helmikuu 2015	Henkilökunta ja osallistujat	Työryhmän kokous Osallisuus Tilojen valmistaminen	Pöytäkirja	Suunnittelu	Toteutus
Maaliskuu 2015	Henkilökunta, osallistujat ja asiakkaat	Avoimet ovet 18.3 Työryhmän kokous Tilojen viimeistely	Pöytäkirja Lehtiartikkelit Radio Vega	Tiedottaminen	Toteutus
Huhtikuu 2015	Henkilökunta ja asiakkaat osallistujat	Kierrätyskeskuksen avajaiset 1.4	Lehtiartikkelit	Tiedottaminen	Toteutus



VALMIS TUOTOS KIERRÄTYSKESKUS

TOLITORI

Kuvio 6. Kehittämishankkeen prosessin kuvaus.

Kierrätyskeskus hankkeen toiminnan aikataulutus oli aluksi suuntaa antava. Työryhmän ensimmäisessä kokouksessa toiminta päätettiin aloittaa tulevien tilojen muuttamisesta toiminnalle sopiviksi. Aikatauluksi uusien tilojen rakentamiselle sovittiin marras-joulukuu 2014. Aikataulu oli tiukka, mutta hyvällä yhteistyöllä tilat olivat valmiina joulukuussa 2014.

Toiminnan pienimuotoinen aloittaminen uusissa tiloissa päätettiin työryhmän kokouksessa aloittaa 1.12.2014 työpajojen yhteisillä joulumyyjäisillä. Joulumyyjäisissä oli myynnissä työpajojen omia tuotteita, kuten lasten leikkikaluja, käsitöitä, leivonnaisia ja talon omaa sinappia. Ohjelmassa oli myös pienimuotoista kahvilatoimintaa. Joulumyyjäisiä mainostettiin marraskuun aikana eri tavoin, lehti-ilmoitusten ja levitettävän ilmoituksen avulla. Tämä tehtiin yhteistyössä työllisyysosaston nuorisoyksikön kanssa. Nuorisoyksikkö vastasi levitettävien ilmoitusten suunnittelusta. Joulumyyjäisten kautta pyrimme saamaan ympärillä olevan yhteisön kiinnostus heräämään tulevaan toimintaan ja toivoimme pystyvämme aloittamaan tulevan kierrätyskeskuksen tuotteiden vastaanoton joulumyyjäisten jälkeen.

Tammikuun 2015 kokouksessa kävimme yhdessä läpi käytännön järjestelyt ja tiimien vastuualueet. Sovimme myös seuraavasta kokouksesta helmikuulle 2015, jossa päädyimme järjestämään avoimien ovien päivän josta ilmoitimme paikallisissa lehdissä (liite 4), jolloin kaikilla alueen asukkailla oli mahdollisuus tutustua työpajatoimintaan ja tulevaan kierrätyskeskus toimintaan. Kutsuimme myös alueen tiedotusvälineet (paikalliset lehdet ja paikallisen radion Vega Väst Nyland) mukaan päiville ja toivoimme, että saamme julkisuutta kierrätyskeskustoiminnan aloittamiselle.

Helmikuun 2015 työryhmän kokouksessa päätimme tulevan kierrätyskeskuksen nimen äänestyksen kautta. Ehdotetuista nimistä Tolitori/Tolitorg sai eniten ääniä, katso kuva 2 . Nimi kuvaa työllisyysosaston rakennuksen historiaa. Tiloissa oli aikaisemmin toiminnut värjäämö ja talo oli

tunnettu paikkakunnalla Toli nimellä, tori kuvaa puolestaan avointa tilaa ja monipuolista tarjontaa kierrätyskeskuksessamme.



Kuva 2. Tolitori (25.5.2015). Kuva: Leena Westerholm

Kierrätystavaran vastaanoton alkaessa tammikuussa 2015 pystyimme paremmin suunnittelemaan uusien asiakkaiden vastaanottamisesta kuntouttavaan työtoimintaa. Aikaisempien jo tehtyjen aktivointisuunnitelmien mukaan, oli työpajatoimintaan tulossa uusia kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. Työtiimien, tehtävien ja tilojen käyttöä suunniteltiin tarkemmin työryhmän kokouksissa, joista ovat sekä esityslistat että pöytäkirjat koottuna hankekansioomme.

Maaliskuun 2015 työryhmän kokouksessa päätimme tehdä vielä kolmannen opintokäynnin Forssan TexVex tekstiilin kierätyspajalle, joka toteutettiin kesäkuussa yhdessä työryhmän osallistujien kanssa. Saimme hyviä ideoita ja malleja tekstiilin kierrätykseen, tästä käynnistä om muistio liitteenä (liite 4).

Koko kevään 2015 aikana vastaanotimme käytettyjä tavaroita ja tekstiilejä yksityisiltä ihmisiltä. Osan materiaaleista pystyimme hyödyntämään kierrätyskeskuksen tilojen järjestelyissä, osan tulevaisuudessa kierrättämään ja

osan kunnostimme myyntikuntoon. Eri tiimit työskentelivät eri tehtävissä kuten kuljetus ja nouto, vastaanotto, lajittelu, hinnoittelu, esille laitto. Kaiken kaikkiaan konkreettisesti työskentelyssä oli mukana 10-15 henkilöä, joista osa työntekijöitä ja osa kuntouttavan työtoiminnan osallistujia.

Kierrätyskeskuksen käytettyjen ja kunnostetun materiaalin myynnin aloitimme 1.4.2015, jolloin Tolitori avasi ovensa. Kuva 3 kuvaa kodin käyttötavaroiden osaston ympäristöä.



Kuva 3. Kodin käyttötavaroiden osasto (30.3.2015). Kuva: Leena Westerholm.

### 6.3 Kehittämishankkeen resurssit

Kehittämishankesuunnitelman mukaan oli tarkoitus aloittaa toiminta ensin pienimuotoisesti ja vuoden 2015 aikana lisätä henkilöstöresursseja tarpeen mukaan. Hankkeen alkuvaiheessa oli tarkoitus pärjätä työllisyysosastolla jo olevilla henkilöstöresursseilla (palkalliset) sekä kuntouttavassa työtoiminnassa olevilla osallistujien resursseilla. Vuoden 2015 alussa olimme sopineet asiakkaiden aktivointisuunnitelmissa osallistumisesta kuntouttavaan työtoimintaan kierrätyskeskuksessa, joten osallistujien resursseihin olisi tulossa vahvistusta kevään 2015 aikana. Henkilöstöresursseja on kehittämishankkeen aikana ollut vaihtelevasti. Tällä hetkellä henkilöstöresurssit sisältävät

tukityöllistämisvarojen kautta palkatun ohjaajan ja 7-8 kuntouttavan työtoiminnan kautta työllistettyä osallistujaa. Edellämäinittujen resurssien lisäksi osa Versta-pajan osallistujista ja ohjaajista osallistuvat eri kierrätyskeskuksen tiimien työskentelyyn.

Kierrätyskeskuksen tilat olivat olleet jo aikaisemmin yksikön käytössä. Lokamarraskuun 2014 aikana tilat muutettiin lisäseiniä rakentamalla kierrätyskeskustoiminnalle soveltuviksi. Tilaresurssit lisääntyivät kehittämishankkeen etenemisen myötä, koska työllisyysosaston Fixar-malten työtilat tulivat hankkeen käyttöön. Fixar-malten ryhmätilat siirtyivät uusiin tiloihin.

Taloudelliset resurssit ovat hankkeen aikana olleet vähäiset. Uudelle toiminnalle ei ollut omaa budjettia vuodelle 2015. Kierrätyskeskustoiminta huomioitiin vasta vuoden 2016 budjetissamme. Pyrimme jo toiminnan järjestelyvaiheessa kierrättämään kaikkea tulevassa toiminnassamme tarvittavaa, niin huonekaluja kuin rakennusmateriaalia. Tavoitteena oli kierrätyskeskuksen materiaalin myynnistä saatavilla tuloilla peittää osa menoista. Suurin yksittäinen alkuinvestointi oli kassakoneen ja korttimaksupäätteen hankinnat.

#### 6.4 Mentorointi

Työllisyysosaston aikuisyksikön esimies vastaa työpajatoiminnan kehittämisestä ja hän toimi myös omana mentorinani kehittämishankkeen aikana. Oma tehtäväni hankkeen vetäjänä oli jatkuvaa yhteistyötä ja konsultointia mentorini kanssa. Hän oli myös aktiivinen oman opinnäytetyöni kirjallisen tuotoksen etenemisessä, hän kommentoi ja teki omia huomioita ja muutosehdotuksia tekstin sisältöön. Aikuisyksikön esimies oli mukana myös kierrätyskeskuksen kehittämisestä vastaavassa työryhmässä. Hänen kanssaan kävimme yhdessä läpi työryhmässä esiteltävät asiat ja mietimme kehittämisprosessin seuraavia vaiheita. Tietyt käytännön asiat liittyen kierrätyskeskushankkeeseen oli käsiteltävä osastonkokouksessa, jossa aikuisyksikön esimies toimi esittelijänä. Osaston kokouskäsitteilyn jälkeen asiat siirtyivät kierrätyskeskustyöryhmän

käsittelyyn. Päätösten käsittely ja tekeminen toimi myös toiseen suuntaan. Koko työllisyysosaston esimies vastasi viime kädessä osaston toiminnasta ja hankkeestamme ja toimi sekä oman mentorini että minun esimiehenäni.

## 6.5 Tulosten levittäminen

Kehittämishankkeemme sisälsi itse tuotoksen ja siihen liittyvän kirjallisen materiaalin. Tuotoksena on kehitetty kierrätyskeskustoimintaa sekä uusia työmenetelmiä työpajatoiminnassa. Työmenetelmissä korostuu asiakkaiden osallisuuden ja toimintakyvyn lisääminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Ne jäävät toivottavasti osaksi pysyvää toimintaamme. Tavoitteena on jatkaa kierrätyskeskustyöryhmän työskentelyä myös hankkeen jälkeen siten, että osallistujien osallisuus kehittämiseen olisi jatkuvaa ja tärkeä osa ohjaavan henkilökunnan työskentelymenetelmiä.

Tulosten levittämisen näkökulmasta kirjallinen materiaali jää työllisyysosaston käyttöön ja se käsitellään valmistumisen jälkeen työryhmän kokouksessa. Kehittämishankkeen toteuttamisen aikana olemme myös työryhmätyöskentelyn markkinoinnista vastaavan tiimin aloitteesta luoneet omat Tolitori facebook – sivut, jotka toimivat esimerkillisenä tulosten levittämisen väylänä. Facebook-sivuja ylläpitää kuntouttavan työtoiminnan osallistuja yhdessä aikuisyksikön esimiehen kanssa.

Työllisyysosaston kierrätyskeskustoimintaan ja käytössä oleviin työskentelymenetelmiin on vuoden 2015-2016 aikana käynyt tutustumassa lukuisat alueen palveluiden tuottajat kuten sosiaali- ja terveystalon, koulutoimen ja lähialuiden työpajatoiminnan palveluiden järjestäjät.

## 7 ARVIOINTI JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehittämishankkeen tavoitteena oli työpajatoiminnan kehittäminen parantamalla asiakkaiden osallisuutta, kehittää osallisuutta lisäävien työskentelymenetelmien käyttöä työpajatyöskentelyssä ja luoda uusia työtehtäviä kuntouttavassa työtoiminnassa kierrätyskeskustoiminnan aloittamisen kautta sekä mahdollistaa uusien kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden osallistumisen toimintaan.

Uuden sosiaalihuoltolain mukaiset lakiuudistukset korostavat sekä osallisuuden merkitystä asiakastyössä että sosiaalisen kuntoutuksen eri muotojen kehittämistä sosiaalipalveluissa. Pohtiessani asiakastyön menetelmiä ja kehittämisen suuntaa koen osallisuus teeman hyvin ajankohtaiseksi. Pitkäaikaistyöttömien kanssa työskentelyssä näen ja koen sen, mitä työttömien ihmisten elämässä muuttuu heidän kokiessaan monen vuoden työttömyyden jälkeen osallisuutta johonkin, johon he ovat motivoituneet. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna oli työpajatoiminnan sisällön kehittäminen ensiarvoisen tärkeää.

Työntekijän näkökulmasta tavoitteena oli kehittää myös yhdessä tekemisen taitoja ja madaltaa kynnyksiä yhteisölliselle ja dialogiselle vuorovaikutukselle. Osallistumista lisäävistä keinoista kuten työryhmätyöskentely, ideariihet, tiimityöt, tutustumiskäynnit ja konkreettinen yhdessä tekeminen saivat osallistujat mukaan kehittämishanketyöskentelyyn. Periaatteena oli tehdä yhdessä ei puolesta.

Osallistava kehittäminen ja uuden toiminnan aloittaminen on aina tavoitteellista työskentelyä ja toiminnan suunnittelua yhteisesti koetun päämäärän saavuttamiseksi. Kehittäminen liittyy aina ympäröivään yhteisöön, omassa hankkeessamme työpajayhteisöön. Kehittämishankkeen ideointi johti yhteiseen suunnitelmaan ja toteutuksen kautta käytäntöön. Koska on kyse paikallisesta kehittämisestä korostuu paikallisen identiteetin tunteminen (Ruuskanen ym. 2011, 163-164).

Prosessimaisessa kehittämisessä kehittämisen tavoitteita ja suunnitelmia arvioidaan jatkuvasti ja tehdään muutoksia tarpeen mukaan. Tämän kaltaisessa toiminnassa kehittäjä käynnistää, toteuttaa ja ylläpitää kehittämisprosesseja. Toiminnan toteutumisessa korostuvat vuorovaikutustaidot, kuuntelemisen taito ja yhdessä pohtiminen. (Toikko & Rantanen 2009, 51.)

Kehittämishanke on prosessi, joka etenee tietyssä aikataulussa ja jota arvioidaan koko prosessin ajan. Kehittäminen voidaan nähdä sekä prosessina että tuloksena, jonka tavoitteena on muutos parempaan. (Heikkilä ym. 2008, 25.)

Omassa hankkeessamme arviointia tehtiin koko prosessin ajan. Itse konkreettista tulosta eli kierrätyskeskustoiminnan aloittamista ja toiminnan ylläpitämistä arvioitiin ja arvioidaan edelleen työryhmässä, joka kookontui ja jatkaa edelleen kokoontumista. Jokaisessa tapaamisessa arvioimme edellisessä kokouksessa asetettuja tavoitteita ja niiden toteutumista. Menetelmä, joka on osoittautunut hanketta eteenpäin vieväksi voimaksi.

Osallisuuden lisäämisen ja osallisuutta lisäävien menetelmien käyttöä, arvioimme yhdessä aikuisyksikön esimiehen ja työryhmässä mukana olevien työntekijöiden kanssa. Jatkuvan dialogin menetelmä oli haastava, mutta edellytys hankkeen onnistumiselle. Kehittämishankkeen vastaavana voin itse omalla kohdallani puhua myös osallistuvasta havainnoinnista.

Tutkimustyössä Anttilan (1996, 218 -224) mukaan osallistuvan havainnoinnin tilanteissa tutkija on toisaalta osallistuja, mutta toisaalta hän seuraa muiden käyttäytymistä tutkimustilanteissa. Koska kyseessä on kehittämisshanke ja sen arviointi, menetelmää ei voida suoraan verrata tutkimustyössä käytettyyn osallistuvan havainnoinnin menetelmään. Osallistuvassa havainnoinnissa mahdollistuu sekä kokonaisvaltainen että yksityiskohtainen tarkastelu ja arviointi. Oleellista on havainnoitsijan kyky asettaa itsensä tavallaan sekä sisä- että ulkopuoliseksi tilanteiden mukaan. Kyky lisää myös osallistujien mahdollisuutta osallistumiseen.



Osallistuva havainnointi jakautuu passiiviseen ja aktiiviseen havainnointiin. Omassa hankkeessamme voin nähdä itseni aktiivisena havainnoijana, koska olin alusta alkaen osallistunut aktiivisesti itse kehittämistyöhön ja ollut vaikuttamassa sen suuntaan ja sisältöön hankevastaavan roolissa. Aktiivisena havainnoijana oma arviointi hankkeen etenemisestä ja toteutumisesta toin työryhmän käyttöön, jossa arviointia tehtiin yhdessä.

Ympärillä olevasta yhteisöstä nouseva tarve kierrätyskeskustoiminnasta alueellamme ja itse kierrätyksen ajatuksen ajankohtaisuudesta ja sen lisäämisen tarpeesta lähtevät motiivit toimivat myös hankkeen lähtölaukauksena. ”Kiertotalous” on päivän sana. Hyötynäkökulmasta tarkasteltuna kierrätyskeskuksesta hyötyivät sekä työpajan nykyiset ja tulevat osallistujat että kierrätyskeskuksen ulkopuoliset ympärillä olevan yhteisön asukkaat. Kierrätys on nyt ja tulevaisuudessa tärkeä monesta eri näkökulmasta. Halusimme omassa kehittämishankkeessamme mahdollistaa alueen kierrätykseen liittyviä tarpeita. Tämän luomisessa olemme onnistuneet ja voimme olla tyytyväisiä kierrätyspalveluiden toimivuudesta. Kierrätyskeskus Tolitori tarjoaa asiakkaillemme edullisia tuotteita vaikeassa taloudellisessa tilanteessa ja helpottaa näin asiakkaidemme arkea. Alueellemme saapuneen noin 600:lle turvapaikanhakijalle on oma kierrätyskeskustoimintamme tarjonnut halvan vaihtoehdon niin käyttötavaroiden kuin vaatteidenkin suhteen.

Työelämässä tapahtuu jatkuvia muutoksia. Osaamisemme kehittyy usein vähitellen, vaikka emme kiinnittäisi siihen kovin paljon huomiota. Kehittämishankkeessamme ja sen aikana tapahtui oppimista ja saimme uusia oppimiskokemuksia. Kaikessa oppimisessa on siis kyse muutoksesta. Muutos voi tapahtua toimintatavoissa, ajattelussa, tiedoissa ja taidoissa. Muutokset voivat olla positiivisia tai negatiivisia. (Kupias ym.2014, 186-189.)

Kehittämishankkeessamme työympäristö oli tuttu osallistujille ja työntekijöille. Toimintaympäristön lisäksi, työntekijät ja osallistujat tunsivat toisensa. Työryhmässä mukana olevat olivat vapaaehtoisina ja osa heistä oli tottunut työskentelemään jo aikaisemmin yhdessä toistensa kanssa kuntouttavan työtoiminnan tehtävissä. Koko hankkeen ajan opimme toinen toisiltamme ja

toinen toisistamme. Asiakkaat saivat tilaisuuden näyttää osaamistaitojaan, joista ei aikaisemmin ollut tietoa. Organisaatiokyky, luottamus ja yhdessä toimiminen tärkeäksi koetun asian eteen tuntui mielestäni motivoivan aina seuraavaan tavoitteen saavuttamiseen.

Kehittämishankkeen tavoitteet olivat yhteiset ja työskentelymenetelmät työryhmässä yhdessä mietitty. Työskentelyssämme pyrimme arvostamaan toinen toisiamme ja toistemme osaamistamme. Yhdessä tekeminen ja toinen toiselta oppiminen toi työn iloa hankkeeseemme. Toimimalla yhdessä työntekijät ja osallistujat oppivat toisiltaan ja toiminta oli aidosti vuorovaikutteista. Olimme yhdessä miettineet myös epäonnistumisen mahdollisuutta ja korostimme kehittämishankkeen kokeilullista luonnetta. Epäonnistuminen olisi myös oppimista. Tekemisen ilo oli hankkeen kantava voima, jossa jokainen osallistui omien kykyjensä mukaan.

Osaaminen ja kehittäminen näkyvät työelämässä tavallisen arjen tekemisinä. Kokemukset ovat oppimisen parasta polttoainetta. Kokemuksista oppiminen edellyttää kuitenkin pysähtymistä ja tottumista reflektointiin, yksin tai muiden kanssa. (Kupias 2014, 249.)

Oppiminen nähdään oppivan organisaation yhteydessä yhteistyönä tapahtuvan yhteisen toiminnan kehittämisenä. Omassa kehittämishankkeessamme näen paljon yhtäläisyyksiä oppivan organisaation kanssa. Yhdessä tekeminen yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi päästään parempiin laadullisiin ja määrällisiin tuloksiin. Yhteistoiminnallinen työskentely parantaa itsetuntoa ja herättää mielihyvää helpommin kuin kilpailu työtovereiden kesken tai yksin työskentely. Yhteisen päämäärän hyväksi työskentely lisää sosiaalisuutta, kehittää vuorovaikutustaitoja ja omanarvontuntoa. Ryhmässä työskentely edesauttaa vaikeisiin asioihin puuttumista, siedetään enemmän ahdistusta ja se lisää ryhmän jäsenten kuunteluhaluutta. Tämä puolestaan tuo uusia vaikutteita ja ryhmän jäsenten kiinnostusta omaan ja muiden ammatilliseen kasvuun. (Sarala & Sarala 2003, 143-144.)

Kehittämishankkeen arvioinnissa korostui arvioinnin jatkuvuus läpi koko hankkeen. Työryhmätyöskentelyn kokouksissa arviointiin ja peilattiin tehtyjä suorituksia, onnistumisia sekä epäonnistumisia. Onnistumisista kiiteltiin työryhmää ja epäonnistumisissa suunnattiin tavoitteita ja voimavaroja uudelleen. Työryhmän kokouspöytäkirjoissa dokumentoitiin koko työskentely. Itse konkreettinen työ kuvattiin vaihe vaiheelta. Itse toimin kehittämishankkeen hankkeen vetäjänä sekä osallistuvana havannoitsijana. Työpajojen muiden osallistujien ja kollegoiden ehdotukset otettiin vastaan ja niiden merkitystä mietittiin työryhmän kokouksissa.

Kehittämishankkeessa asettamamme tavoitteet saavutettiin ja pysyttiin hankkeellemme asetetussa aikataulussa. Tämän hetkinen tilanne on se, että työpajan osallistujamäärä on noussut, työryhmätyöskentely kierrätys Hankkeen kehittämisessä on edelleen käytössä, kierrätyskeskuksen aukioloaikoja on pystytty lisäämään yhdellä päivällä alkuperäisestä tavoitteesta ja työpajaohjaaja on palkattu puoleksi vuodeksi eteenpäin.

Kierrätyskeskukseen tulee päivittäin uusia ja vanhoja tavaroita ja huonekaluja myyntiin. Työllisyysosaston Versta-pajan työtehtävät ovat lisääntyneet, koska kierrätykseen saapuneita huonekaluja entisöidään ja korjataan. Versta-pajalta ne siirtyvät kierrätyskeskukseen myyntiin. Kierrätyskeskuksen asiakasvirta on ollut tasaista ja toivomme sen edelleen lisääntyvät mainonnan, facebook-sivujen ja ”viidakkorumpujen” avulla. Keskimääräinen myyntitulo on ollut noin 1000 euroa kuukaudessa.

Kierrätyskeskuksen menot koostuvat velvoitetöyllisen ohjaajan palkkakustannuksista, lehti-ilmoituksista (2500 euroa vuositasolla) sekä kaatopaikalle viedyn käyttökeltottoman tavarahan maksuista (n.1000 euroa vuositasolla). Käyttökeltvotonta tavaraa on kuitenkin tullut arviota vähemmän.

Uhka työpajan aidattomasta alueesta on jossain määrin osoittautunut todeksi. Alueellemme on jätetty jonkin verran huonekaluja, joista osa on kunnostettu, mutta osa ollut käyttökeltvotonta. Ongelma ei ole ollut vielä niin suuri, että

olisimme ehdottaneet aidatun alueen rakentamista. Osa syynä on varmasti hyvä informointi vastaanotettavan tavaran laadusta ja vastaanottoajoista.

Kierrätyskeskuksen omat Facebook sivut (<https://www.facebook.com/Tolitorg-Tolitori-466318930198850/?fref=ts>) ovat toiminneet hyvin markkinoinnin kanavana. Omasta asiakaskunnastamme on löytynyt innokas sivujen ylläpitäjä, joka on kiinteässä yhteistyössä toiminnasta vastaavan ohjaajan ja aikuisyksikön esimiehen kanssa. Kuvassa 3 voimme nähdä otteen kierrätyskeskus Tolitorin facebook-sivuista.



Kuva 4. Kierrätyskeskus Tolitorin facebook-sivusto (21.3.2016).

Kehittämishankkeemme on mahdollistanut uusia tehtäviä, joita ei aikaisemmin kyetty työpajojen puitteissa tarjoamaan. Hanke on myös lisännyt yhteistyötä työpajojen välillä ja nuoria on saatu mukaan työskentelemään yhdessä aikuisten kanssa.

Kaiken kaikkiaan kehittämishanketyöskentely tuntui ja tuntuu luontevalta osalta omaa ja työyhteisömme tehtävää. Olemme jo työllisyysosastollamme miettineet

tulevia vaihtoehtoja kehittämisen kohteiksi, niitä löytyy aina. Esimerkkinä voimme mainita ryhmätoiminnan kehittämisen kuntouttavana työtoimintana. Kuntouttavana työtoimintana järjestettävä ryhmätoiminta hakee vielä muotoaan ja vaati kehittämistä erilaisten ryhmäkokeilujen ja asiakaspalautteiden kautta.

## 8 POHDINTA

Kierätyskeskus kehittämishanketta ja kaikkea sitä käytännön työmäärää, joka oli hankkeen taustalla on vaikeaa kuvailla. Itse kehittämistä, hankkeen tarpeita ja tavoitteita työryhmässä mieltiessämme, emme aavistaneet kuinka paljon käytännön työtä ja aikaa kehittämishankkeemme meiltä vaatisi. Työntäyteisiä päiviä, ongelmien ratkaisuja, hikeä, kokouksia, sopimuksia, järjestelyjä, käyntejä, kirjoittamista, käännöstä, yhteensovittamista ym. kaikkea sitä mihin suunnittelusta huolimatta emme olleet aina varautuneet, mutta olemme siitä selvinneet kunnialla ja tällä hetkellä olemme ylpeitä kierrätyskeskuksestamme.

Aikaisempien kokemusten kautta ja oman kiinnostukseni sosiaalikultuuriseen innostamiseen tuki itseäni ja omaa työskentelyäni. Sosiaalikultuurisen innostamisen tehtävänä on vapauttaa ihminen, jotta hän kykenee näkemään todellisen tilanteensa ja lähtemään liikkeelle. Innostamisen kautta saadaan ihmiset yhteen ja toimimaan yhdessä. Innostaminen on tavallaan teorian ja käytännön vuorovaikutusta, jossa teoria tulee kääntyä käytännöksi. (Kurki 2011, 47.)

Sosiokulttuurinen innostamisen eli yhteisön kehittäminen ja yhteistyö, edellyttää ihmisten omaa osallistumista tavoitteiden asettamiseen, toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. Innostaminen on oleellisesti osallistumista, se on aate sekä menetelmä. Innostamisen menetelmissä ihmiset saadaan vuorovaikutukseen toistensa kanssa. Menetelmässä korostuu dialogisuus, yhteisöllisyys ja tuttu ympäristö. (Ruuskanen ym 2001, 49-55.)

Sosiaalikultuurisen innostamisen ajatukset toimivat tavallaan itseäni ohjaavana voimana. Kehittämishankkeen kuntouttavat työtoiminnan osallistujat olivat sekä kantasuomalaisia että maahanmuuttajataustaisia. Yhdessä, vapaaehtoisesti toimiminen kuntouttavan työtoiminnan puitteissa, yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi sisälsi mielestäni otollisen maaperän myös innostamisen periaatteiden juuruttamiselle. Työpajatyöskentelyssämme korostuu sosiaalinen kuntoutus, johon sisältyy samoja käytäntöjä kuten aloitteellisuuden ja

osallisuuden tukeminen, joiden tarkoituksena on sosiaalisten ryhmien ja toimivien ryhmäprosessien syntyminen. Tunnistin tilanteessa mahdollisuuden soveltaa sosiaalikultuurisen innostamisen periaatteita. Innostamisen elementtejä käyttämällä oli helpompi saada osallistujat liikenteeseen tekemään yhdessä työntekijöiden kanssa.

Kehittämishankkeen aikana mietin käyttämiemme menetelmien moninaisuutta. Käyttämämme menetelmät tuntuivat varsin luonnollisilta työskentelytavoilta omassa työympäristössämme. Kehittämishankkeemme luonne edellytti erilaisten menetelmien käyttöä hankkeen prosessien eri vaiheissa. Valitut menetelmämme tukivat hyvin kehittämishanketta ja toimivat sitä eteenpäin vievänä voimana.

Koko prosessin aikana tapahtui oppimista monella eri tasolla. Hyvinvointipalveluja tuottavan organisaation eli tässä tapauksessa työttömien työpajatoiminnan kehittämisessä tapahtui oppimista, josta toivon sekä osallistujien että työntekijöiden hyötyn. Itse haluaisin nähdä koko organisaation oppivana organisaationa, ottaen myös huomioon organisaation iän, joka on suhteellisen nuori, lähestulkoon neljä vuotta. Oma oppimisprosessini hankkeen aikana syvensi osaamistani kehittämistyössä, sosiaalityön eri menetelmien käytössä, esimiestyöskentelyssä ja hanketyyppisen työskentelyn käytössä. Tunnistin itsessäni jopa hanketyyppisen työntekijän piirteitä.

Työpajatoiminnan ja kuntouttavan työtoiminnan kautta ja niiden kehittämisellä voimme tukea yhteiskunnan kaikkein heikoimassa asemassa olevien ihmisten syrjäytymistä, osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja mahdollistaa vertaistuki osallistujien kesken. Tulevien suurten hallituksen kärkihankkeiden muutosten myötä mietimme työyhteisössä, miten pitkäaikaistyöttömiä koskevien muutosten kehittämisessä on kuunneltu itse asiakasta. Työttömyysturvan uudistaminen, osallistavan sosiaaliturvan mallin kehittäminen ja perustulokokeilun muutokset vaikuttavat asiakkaidemme arkeen. Työyhteisömme tuki ja antamamme sosiaaliohjaus sekä moniammatillinen yhteistyö edesauttavat työpajatoiminnan kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaiden sopeutumista uudistuksiin.

Kehittämishankkeen aikana koin itse voimaantumisen tässä tapauksessa henkisen vahvistumisen ja oman toimintakyvyn lisääntymisen tunteita. Adamsin (1996,43) mukaan sosiaalialan työntekijöiden oma voimaantuminen mahdollistaa asiakkaiden voimaantumisen. Työyhteisössä voimaantuminen kuvaa prosessia, jossa työyhteisön itseohjautuvuus, vastuuntunne ja yleinen kehittämishalu lisääntyy. Oman hankkeemme aikana ja sen jälkeen koen sekä kuntouttavan työtoiminnan osallistujien omaa voimaantumista mutta myös työntekijöiden voimaantumisen merkkejä kuten omien vaikuttamisen mahdollisuuksien lisääntymistä (Pihl 2012, 28).

Työllisyysosaston työpajatoimintaa kehittämällä toivomme työyhteisössämme (työntekijät että osallistujat) saavamme uusia oppimiskokemuksia ja kykyä arvioida entistä paremmin nykyistä toimintaamme. Osallistumalla uusiin tuleviin hankkeisiin ja muutoksiin uskon sekä työntekijöiden että osallistujien oppivan sekä itsestään että työyhteisöstään uusia asioita. Osallisuus herättää sekä työmotivaatiota että vähentää muutosten pelkoja. Näistä lähtökohdista käsin toivon kehittymisen jatkuvan myös tulevaisuudessa. ”Vierivä kivi ei sammaloidu”.



## LÄHTEET

Adams, R.1996. Social work and empowerment. Practical social work. London: British Association of Social Workers.

Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Helsinki: WSOY.

Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälaineet. Jyväskylä: Gummerus.

Arnkil, T; Eriksson, E & Arnkil, R. 2002. Palveluiden dialoginen kehittäminen kunnissa. Sektorikeskeisyys ja projektien kaaoksesta joustavaan verkostointiin. Stakesin raportteja 253.Helsinki: Gummerrus kirjapaino Oy.

Arki, arvot, elämä, etiikka. 2009. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.Helsinki: Ammattieettinen lautakunta.

Egan, G. 2010. The skilled helper. A problem- management and oppportunity. Development approach to helping. USA: International student edition. Brooks Cole.

Heikkilä, A ; Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Helne, T. Syrjäytymisen yhteiskunta. Tutkimuksia 123. Helsinki: Stakes.

Heponiemi, T; Wahlström, M; Elovainio, M; Sinervo, T; Aalto, A-M & Keskimäki, I. 2008.Katsaus työttömyyteen ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja 14/ 2008.

Hietaniemi, E. 2004. Aktivointia-elämänhallintaa-sosiaalista pääomaa. Tutkimus ikääntyvien työttömien elämänhallinnan tekijöistä ja syrjäytymistä torjuvien toimenpiteiden vaikutuksista. Työpoliittinen tutkimus /260. Helsinki: Työministeriö.

Juhila, K. 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.

Juhila K. 2008. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat. Teoksessa: Sosiaalityö aikuisten parissa. Toimittanut Jokinen Arja & Kirsi Juhila. Tampere: Vastapaino.

Juuti, P. 2015. Johda henkilöstö asiakaskeskeisyyteen. Jyväskylä:PS-kustannus.

Karjalainen, J.& Karjalainen, V. 2010. Kuntouttava työtoiminta - aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. THL raportti 38/2010. Helsinki: Yliopistopaino.

Karjalainen, J & Karjalainen, V. 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. THL raportti 46/2011. Helsinki: Yliopistopaino.

Karjalainen, V; Saikku, P; Pasuri, A; Seppälä, A. 2008. Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Stakesin raportteja 20/2008. Helsinki; Stakes.

Kerätär, R & Karjalainen, V. 2010 Pitkäaikaistyöttömillä on runsaasti hoitamattomia mielenterveyshäiriöitä.31.1.2015.Viitattu20.5.2015

[http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/tarkennettu\\_haku/?action=viewarticle&docid=2124](http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/tarkennettu_haku/?action=viewarticle&docid=2124)

Kettunen, S. 2003. Onnistu projektissa. Helsinki: WSOY.

Kuntalaki 10.4.2015/410.

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Viitattu 22.2.2016 <https://www.thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja>

Kupias, P; Peltola, R & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Suomen Pro Oy.

Kurki, L. 2011. Sosiaalikultuurinen innostaminen yhteisötyönä. Teoksessa Ruuskanen, P; Savolainen, K; Suonio, M. 2011. Toivo sosiaalisessa. Toivoa luova kulttuuri sosiaalityössä. EU. Unipress.

Laitila, M & Pietilä, A. 2012. Asiakkaan osallisuus mielenterveyspalveluissa. Kuulluksi tulemista ja inhimillistä kohtaamista. Viitattu 21.2.2015 [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49933/Asiakkaan\\_osallisuus\\_mielenterveyspalveluissa.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49933/Asiakkaan_osallisuus_mielenterveyspalveluissa.pdf?sequence=1).

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.

Leemann, L. & Hämäläinen, R-M. 2015. Asiakasosallisuus. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke. THL. Viitattu 22.2.2016 [www.thl.fi/sokra](http://www.thl.fi/sokra).

Lepistö, P. 2010. Palveluohjauksellinen toimintamalli kuntouttavasta työtoiminnasta kohti avoimia työmarkkinoita. Työ- ja elinkeinotoimisto.

Näkki, P & Sayed, T. 2015. Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki : Edita.

Pietiläinen, R. 2005. Työttömyydestä selviytyminen. Psykologinen lähestyminen työttömyyteen. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Pihl, A. 2012. Kuntouttava työtoiminta voimaantumisen katalyyttinä. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Pk-yrityksen riskienhallinta. Viitattu 20.12.2015 [www.pk-rh.com](http://www.pk-rh.com)

Ramstad, E.& Alasoini, T. (toim.) 2007. Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Raportteja 53. Helsinki: tykes & Työministeriö.

Raunio, K. 1994. Sosiaalipolitiikan lähtökohdat. Helsinki: Gaudeamus.

Rouvinen-Wilenius, P. Osallisena. Tulevaisuudenennakointi. Julkaisuja 4/2010. Koulutusmateriaali. Terveyden edistämiskeskus.

Ruuskanen, P; Savolainen, K; Suonio, M. 2011. Toivo sosiaalisessa. Toivoa luova kulttuuri sosiaalityössä. EU. Unipress.

Suomen perustuslaki 1999/731

Sainio, A. 1994. Kohti kansalaisten kuntaa. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Sandelin, I. 2014. Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana. Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä. Työpaperi 8/2014. Helsinki: THL.

Sarala, U & Sarala, A. 2003. Oppiva Organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

- Seikkula, J. & Arnkill, T-E. 2011. Dialoginen verkostotyö. Tampere: Tammerprint.
- Seppänen- Järvelä, R. 1999. Luottamus prosessiin. Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Stakesin tutkimuksia 104. Helsinki. Stakes.
- Seppänen- Järvelä, R & Karjalainen, V(toim.) 2006. Kehittämistyön risteyksissä. Helsinki: Stakes.
- Silfverberg, P. 2004. Ideasta projektiksi. Projektisuunnitelman käsikirja. Helsinki: Ympäristöministeriö.
- Sinervo, L. 2009. Pitkäaikaistyöttömien terveyshanke. Kehittämisyönnön loppuraportti ja paikalliset toimintamallit. THL raportti 23/2009. Helsinki: Yliopistopaino.
- Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.
- Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveystoiminnan strategia. 2011. STM. Viitattu 23.3.2015 <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112320/URN%3aURN%3afe201504223250.pdf?sequence=1>.
- STM raportteja ja muistioita 2014:32. Sosiaalihuollon työelämäosallisuuden tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Helsinki.
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.
- Särkelä-Kukko, M. 2012. Huono-osaisten osallisuus. osallisena yhteisössä ja yhteiskunnassa. Koulutusmateriaali. 28.03.2012. Kuntoutussäätiö.
- Tammelin, M. 2010. Kokemuksia sosiaalipalveluista. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasfoorumit Keski-Suomessa. THL raportti 31/2010. Helsinki: Yliopistopaino.
- Tapaninen, A. 2000. Työttömyys ja ohjaus. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen. H., Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo. WS Bookwell Oy.
- Toikko, T & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Yliopistopaino Oy.
- Tuusa, M. 2005. Kohti kuntouttavaa sosiaalityötä. Aktivointi ja työllistämisen tukeminen sosiaalityön ammattikäytäntönä kunnissa. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 74/2005. Helsinki. Yliopistopaino.
- Työhallinnon julkaisu 347. 2005. Työmarkkinatuen aktivointi- yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille. Työministeriö.
- Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Esite työpajojen sidosryhmille ja yhteistyökumppaneille. Valtakunnallinen Työpajayhdistys.
- Työpajatieto 2012. Luettu 10.11.2014 <http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto>.
- Uusitalo, I. 2012. Prosessi ja dialogikeskeinen viitekehys organisaation kehittämisessä. Teoksessa Hautala, T, Ojalehto, M & Saarinen, J (toim. 9 Työelämää kehittämässä. Ammattikorkeakoulu projektimaisen kehittämisen kumppanina. Oppimateriaaleja 67. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Valtakunnallinen työpajayhdistys. 2004. Kuoleman suudelma 1990-luvun työpajatoiminnalle. Pake- Suomalaisen työpajatoiminnan kehittämishankkeen loppuraportti.
- Valtion talouden tarkastusviraston tarkastuskertomus. Tuloksellisuustarkastuskertomus 229/2011. Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen ja syrjäytymisen ehkäisy. Helsinki: Edita.

Vilen, M; Leppämäki,P & Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Wsoy.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita.

Vähätalo, K. 1991. Pitkäaikaistyöttömyyden mosaiikki ja työllisyyslaki. Työvoimapolitiittinen tutkimus 20. Helsinki: Työministeriö.



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**OPINNÄYTETYÖN  
TOIMEKSIANTOSOPIMUS**

1

**OPISKELIJAN TIEDOT**

Nimi Leena Westerholm  
 Osoite Strandönginjärvi 41 10300 Kosken  
 Puhelin koti 044-2501195 Puhelin työ 040-4858126  
 Sähköposti leena.westerholm@raasepori.fi  
 Koulutusohjelma Ylempi AMK Sosiaalisen ohjelman

**OPINNÄYTETYÖ**

Aihe/ työnimi

Raaseporin kaupunin työllisyyspalvelus  
kuntalaisten työllisyys kehittämisen

Aikataulu

1.10.2014 - 30.9.2015

**TOIMEKSIANTAJA**

Organisaatio Raaseporin Kaupunki - Työllisyyspalvelut  
 Työn ohjaaja / yhteyshenkilö Lilli Suellman ja Stefan Fri  
 Osoite Krogeräntie 29, 10300 Kosken  
 Puhelin 019-289 2288 Sähköposti stefan.fri@raaseborg.fi  
019-289 2290 lilli.suellman@raaseborg.fi

**OHJAAVAN OPETTAJAN YHTEYSTIEDOT**

Ohjaava opettaja Anssi Lahti  
 Puhelin \_\_\_\_\_ Sähköposti anssi.lahti@turkuamk.fi

Turun ammattikorkeakoulu  
Joukahaisenkatu 3 A, 20520 Turku  
puh. 02 263 350 faksi 02 2633 5791  
sposti etunimi.sukunimi@turkuamk.fi

Muistio tutustumiskäynnistä Lohjan kierrätyskeskukseen/ Nuorisopajaan 7.10.2014

Päätimme kierrätys-työryhmän kanssa lähteä tutustumaan Lohjan kaupungin kierrätyskeskukseen. Käynnillä oli mukana 8 työryhmän jäsentä (Thomas, J, M, M, Jussi, Beni, N ja Leena).

Saavuimme perille klo.11.00 ja meitä oli vastaanottamassa kierrätyskeskuksen esimies Matti Hukkanen. Hän kertoi meille toiminnan taustaa ja esitteli meille kierrätyksen eri tilat ja toiminnot. Kierrätyskeskus on toiminut Lohjalla noin kymmenen vuoden ajan. Työntekijöitä esimiehen lisäksi on 4 kokopäiväistä ohjaajaa ja heidän lisäksi Luksian kautta nuorisoryhmälle oma ohjaaja. Esimies osallistuu myös käytännön töihin.

Kierrätyskeskus työllistää työllistämistuella vuosittain keskimäärin noin 16 henkilöä, joista suurin osa ovat nuoria (tällä hetkellä työllistettyjä yli 20 henkilöä). Toiminta pyörii pääasiallisesti nuorten voimin, mutta mukana on jonkin verran myös aikuisia. Tukityöllistettyjen lisäksi keskus työllistää kuntouttavan työtoiminnan, työkokeilun ja vapaaehtoistoiminnan kautta. Yksi nuorista oli työllistetty oppisopimuksella puutyöpajalle.

Keskus on auki tiistaista lauantaihin, sunnuntaisin ja maanantaisin se on suljettu asiakkailta, mutta toimintaa on työntekijöille myös maanantaisin. Aukioloajat vaihtelevat ti-to klo. 10.00-18.00, pe 10.00-15.30 ja la 9.00-14.00. Kierrätyskeskuksen alue oli aidattu, jottei alueelle jätettäisi kiellettyjä tavaroita. Kierrätyskeskus ottaa vastaan aukioloaikana tavaraa ja käy sopimuksen mukaan myös noutamassa tavarat asiakkailta, kuljetus on maksutonta. Esimerkkejä vastaanotettavasta tavarasta mainittiin, huonekalut, kodin tarvikkeet, työkalut, vaatteet, rakennustarvikkeita, harrastusvälineitä, kirjoja, keittiötavaroita, lastentarvikkeita, polkupyöriä, kodinkoneita ja kodin elektroniikkaa. (mikrot, vesikeittimet, kahvinkeittimet yms.)

Kierrätyskeskuksessa on erilaisia työpisteitä. Tavarain vastaanotolla, lajittelulla ja hinnoittelulla on oma työtiimensä ja tilansa. Huonekalujen kunnostuksella oli oma, melko pieni pajan kaltainen tila. Korjausompelulle olisi tarvetta, mutta tällä hetkellä ei ole työntekijöitä siihen. Nuorten pajaan kuluvalle työpisteellä tehtiin tilauksesta kylttejä ja opasteita esim. kaupungille.

Myyntitilat olivat suuret, mutta hyvin toimivat, tavarat olivat omissa ryhmissä ja hinnat olivat halvat esim. kaikki lastenvaatteet maksoivat 10 centtiä kappale. Uusiotuotteita oli jonkin verran myynnissä, niille oli erillinen nurkkaus.

Kierrätysmyyntihallin lisäksi alueella oli vastaanotettujen suurempien tavaroiden säilytystilat, jossa pääasiallisesti varastoitiin huonekaluja ja myyntikelpoista rakennusmateriaalia. Tiloissa lajiteltiin myös erilaista materiaali kuten huonekaluista irrotettavia osia. Ulkona oleviin kontteihin lajiteltiin esim. tutustumishetkellä lastenvaunuja, joista irrotettiin tietyt osat uusiokäyttöön.

Yhteistyö alueen Rosk´n Rollin kanssa toimi hyvin.

Muistio; Tutustumiskäynti Texvex Forssan toimipisteeseen 11.6.2015

Mukana oli neljä osallistujaa ja neljä työllisyysosaston työntekijää

Lähdimme matkaan klo. 9.00 kahdella autolla ja olimme perillä Forssan kaupungintalolla klo. 11.00.

Siellä meidät otti vastaan työllisyysneuvonjohtaja Suvi Aaltonen. Hän tutustutti meidät alueen toimipisteisiin, myynnin toimipisteisiin, työkeskukseen sekä Texvex poistotekstiilipankkiin.

Keskusteltiin yhteistyökumppaneista sekä työkokeilu että työpaikkojen suhteen. Uutena asiana meille, josta heräsi kiinnostusta, oli yhteistyö paikallisten Rotaryjen kanssa. Rotaryissä on mukana useita yrittäjiä, joista hankkeen kautta pyrittiin saamaan kullekin nuorelle tukihenkilö, joka opastaa työelämää. Hankkeessa oli yksi palkattu työntekijä.

Forssan kaupungissa on yhdistetty vammaispalvelun työkeskus, työkokeilu sekä kuntouttava työtoiminta. Toimipisteessä oli osallistujia kaikista eri ryhmistä. Työllisyysneuvonjohtajan mukaan asetelma toimii hyvin. Kuntouttavassa työtoiminnassa oli tällä hetkellä noin 200 henkilöä ja aktivointiaste oli korkea.

Yhteistyö alueen työvoimanpalvelukeskuksen kanssa oli tiivistä ja hyvää. Kaupungilla oli melko itsenäinen osa kuntouttavassa työtoiminnassa. He haastattelivat henkilöt, jotka olivat tulossa kuntouttavaan työtoimintaan ja työvoimatoimisto toimi enemmänkin asiakirjojen luojina.

Työpajojen tilat ja toiminnot olivat monipuolisia. Työkeskuksessa oli alihankintatöitä sekä Volvoille että Mercedes Benzille. Texvexissä oli tekstiilien lajittelua ja jonkin verran uusien tuotteiden valmistamista (kaksi ompelukonetta). Yhteistyökumppaneilta oli monelta eri taholta. Tekstiilejä myytiin kilohinnalla eteenpäin.

Päivä oli mukava ja aika kului nopeasti, olimme takaisin Karjaalle kello 15. 45 aikoihin. Tutustumiskäynti oli mielenkiintoinen ja avasi uusia ajatuksia.

# Avoimet ovet Tolilla!

Tervetuloa tutustumaan  
kierrätyskeskus  
Toli-toriin  
18.3.2015  
klo 10-18  
Kahvitarjoilu!

Kroggårdintie 29 Karjaa  
1.krs

Raaseporin kaupunki Työllisyyspalvelut