

## Liite 1

Joihinkin Osallisuuden edistäjän oppaassa esitelyihin osallisuuden edistämisen malleihin liittyy pdf-liite, jossa syvennetään teemaan liittyvää kehittämistyötä ja/tai tutkimusta. Sokra-koordinaatio on tuottanut neljä pdf-liitettä ja yhden on tuottanut PRO SOS -hanke (liite 1b).

### **Kokemusosaaminen (oppaassa s. 103)**

Pdf-liite: Kokemusosaaminen (Sokra-koordinaatio, Tanja Hirschovits-Gerz 16.10.2018)

### **Verkostoiva työ osallisuuden edistämisen voimavarana (oppaassa s. 112)**

Pdf-liite: Verkostoiva työ (Sokra-koordinaatio, Tanja Hirschovits-Gerz 24.10.2019)

### **Kumppanuusrahoitusmalli (oppaassa s. 119)**

Pdf-liite: Kuopion kumppanuusrahoitusmalli – kaupungin, järjestöjen ja rahoittajan välistä yhteistyötä kuntalaisten osallisuuden lisäämiseksi (Sokra-koordinaatio 7.11.2017)

### **Kohti osallisuutta ja aktiivisuutta tukevaa sosiaaliturvaa (oppaassa s. 179)**

Pdf-liite: Oikein toteutettu aktivointi voi lisätä työttömien osallisuutta (Sokra-koordinaatio, Tanja Hirschovits-Gerz, Anna-Maria Isola, Minna Kukkonen, Lars Leemann ja Henna Puromäki 28.2.2018)

- Huomio: tämä liite kirjoitettiin, kun laki työttömyysturvan aktiivimallista oli vielä voimassa.

### **Erillinen tiedosto liite 1b:**

#### **Pelillisyyden hyödyntäminen sosiaalityössä (s. 157)**

Pdf-liite: Painavaa kepeyttä asiakastyöhön – katsaus tutkimukseen ja palautteeseen leikillisyydestä ja pelillisyydestä (PRO SOS 2019)



**Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma**

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020



**Euroopan unioni**  
Euroopan sosiaalirahasto

# Kokemusosaaminen

Kokemusosaamisella tarkoitetaan tässä kokemuksen tuomaa ymmärrystä ja tietoa, jota hyödynnetään toisten ihmisten auttamiseksi, tukemiseksi tai heidän auttamis- ja osaamisvalmiuksiensa lisäämiseksi. Kokemustieto antaa ammatillisen ja tieteellisen tiedon rinnalle kokempohjaisen näkökulman.

Kokemustieto voi liittyä hyvin monenlaiseen omakohtaiseen kokemukseen, kuten kokemukseen palveluiden käytöstä, järjestöaktivismista tai maahan muuttamisesta, sairaudesta tai siitä kuntoutumisesta. Usein kokemusosaaminen liittyy johonkin haastavaan elämäkokemukseen ja siitä selviytymiseen. Palvelun asiakkuus, mutta myös palvelussa työskentelevä ammattilainen omaavat kokemustietoa palvelusta.

Kokemusosaamisen hyödyntämistä voi tarkastella ainakin seuraavista näkökulmasta:

1. **Asukazosallisuutena**, jossa asukas voi osallistua asuinalueensa toimintaan ja kehittää sitä, ja **asiakazosallisuutena**, jossa asiakkaat voivat osallistua omien palveluidensa mutta myös laajemmin alueensa palveluiden suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin  
[Asiakazosallisuus toiminnan lähtökohtana \(Alueuudistus.fi\)](http://Alueuudistus.fi)
2. Vertaistoimintana, jossa samantyyppisiä asioita kokeneet ihmiset tukevat toisiaan vastavuoroisesti
3. **Yhteiskehittäjyytenä**, jossa asiakkaat, kokemusasiantuntijata ja ammattilaiset kehittävät yhdessä esimerkiksi tiettyä palvelua tai palveluiden yhdyspintoja tai muuta toimintaa yhdessä kunkin osaamista hyödyntäen.
4. **Kokemustoimija- ja asiantuntijatoimintana**, jossa kokemuksen omaavat ihmiset tarjoavat oman kokemuksensa ja kokemusasiantuntijakoulutuksen myötä karttunutta osaamistaan muiden hyödyksi



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



**Edellä kuvatut näkökulmat ovat limittäisiä. Tässä kirjoituksessa syvennyttään kokemustoimija- ja kokemusasiantuntijatoiminnan osallisuutta edistävään sekä opinto- ja työelämävalmiuksia vahvistavaan näkökulmaan.**

**Kokemustoimijaksi tai kokemusasiantuntijaksi** voidaan kutsua ihmistä, jolla on omakohtaista kokemusta joko sairastavana, kokeneena, toipuneena, kuntoutuvana, palveluita käyttäneenä tai läheisenä/omaisena. Kokemusasiantuntija tietää, mikä häntä on auttanut, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet hänen tai läheisensä toipumiseen tai elämän muutokseen ja siihen sopeutumiseen. Kokemustoimijoilla ja asiantuntijat ovat saaneet valmennusta tai koulutusta kokemusasiantuntijana toimimiseen ja ennen kaikkea oman elämäkokemuksensa työstämiseen **jäsennellyksi tarinaksi**. Tarina toimii työkaluna ja tietovarantona kokemustoimijan toimiessa eri tehtävissä.

## Kokemustoimija- ja kokemusasiantuntijatoiminta osallisuuden vahvistajana

Usein sairaus ja haasteellinen elämäntilanne syrjäyttää tutuista sosiaalisista verkostoista kuten työelämä- ja opintopoluilta tai estää niihin osallistumista. Kokemustoiminta voi eheyttää ja parantaa hyvinvointia tarjoamalla mielekästä tekemistä ja elämään sisältöä sekä antaa mahdollisuuden kasvaa ihmisenä. Vastuu koskien omaa hoitoa ja kuntoutumista sekä vertaisuuden kokemuksellisuus kasvavat. Ihminen voi kokea itsensä tarpeelliseksi ja hyödylliseksi. Itsevarmuus ja pystyvyyden tunne kasvavat. Ihmissuhdetaidot karttuvat, yhteiskunnallinen näkemys avartuu. Toiminta antaa uusia valmiuksia ja tietoa ja taitoja. Kokemustoimija- ja kokemusasiantuntijatoiminta on itseisarvo sinänsä, eikä sitä tule valjastaa vain koulutus- ja työelämäpoluilla etenemisen vaiheeksi.

”Kokemusasiantuntijakoulutus on ollut joillekin ensimmäinen kiinnittyminen johonkin, yhteiskuntaan, olla osa jotakin ja kuulua johonkin yhteisöön. Opiskelu- ja työelämätaidot nousevat tärkeiksi koulutuksen aikana, monella ne ovat hyvin keskeneräisiä. Toimijuuden vahvistaminen, vastuunotto ja oman roolin tunnistaminen on yksi koulutuksen tärkeimpiä tehtäviä.”

Hanna-Leena Hurri, kokemusasiantuntijakouluttaja

Kokemuksen työstäminen on prosessi, joka voi toteutua osana monenlaista toimintaa esimerkiksi [yhteiskehittämisen](#) prosesseissa. Yhdessä asioita työstämällä – vaikkapa draaman keinoin tai tutkimalla yhdessä ilmiöitä asiakkaiden ja ammattilaisten sekä omaisten ja koulutettujen kokemustoimijoiden kesken – syntyy usein ajattelun ja uudenlaisen ymmärryksen laajenemista kaikilla osapuolilla niin itse ilmiöstä, mutta myös omasta suhteestaan ilmiöön ja siihen vaikuttamiseen.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



## Kokemustoimija- ja kokemusasiantuntijakoulutus

Kokemustoimijana, ja erityisesti vaativissa kokemusasiantuntijatehtävissä toimiminen vaatii kokemuksen rinnalle teoreettista tietoa ja koulutuksen tarjoamia valmiuksia toimia. Kokemusasiantuntijana toimiminen edellyttää myös oman elämänkokemuksen riittävää käsittelyä (esimerkiksi mielenterveys- ja päihdeongelmien osalta riittävän pitkälle edennyttä kuntoutumisprosessia tai muutosprosessin tarkastelua) sekä kykyä ja taitoa käyttää ja soveltaa omia kokemuksiaan eri tilanteissa. Kokemusta työestetään valmennuksen avulla ja yhdessä vertaisten kanssa reflektoiden omaksi **kokemustarinaksi**, jota voi hyödyntää esimerkiksi kouluttajana toimiessa.

## Kokemus jalostuu asiantuntijuudeksi

Kokemusasiantuntijuuden kokonaisuutta valmistellaan parhaillaan uuden Kasvatuksen ja ohjauksen ammattitutkinnon valinnaiseksi tutkinnon osaksi. Muutos on osa laajaa opetushallituksen tutkintoreformia.

Kokemustoimija- tai -asiantuntijakoulutus ei kuitenkaan toistaiseksi (5/2018) ole yhtenäisesti standardoitu koulutuskokonaisuus. Koulutus vaihtelee maassamme parin päivän perustietokoulutuksesta jopa kahdeksan kuukauden mittaiseen monimuotovalmennukseen.

**Kokemusasiantuntijoiden ja ammattilaisten yhteistoiminnan** vahvistamiseksi on toteutettu eri puolilla maata myös **yhteisvalmennuksia**, muun muassa ryhmänohjaamisesta, motivoivasta lähestymistavasta tai palveluohjauksesta. Näin kokemustoimija tai kokemusasiantuntija ja ammattilainen saavat eväitä ja välineitä yhteistyöhön toimia esimerkiksi työparina palvelussa.

Pitkäkestoinen kokemusasiantuntijakoulutus antaa valmiudet toimia moninaisissa kokemusasiantuntijatehtävissä sekä taitoja yhteistyöhön ammattilaisten kanssa.

Kokemustoimija- ja kokemusasiantuntijakoulutuksen lisäksi Suomessa valmennetaan kokemuksen omaavia myös vertais- ja tukihenkilötoimintaan.

Esimerkkejä

- **Kokoa ry:n** suosituksen mukainen koulutuksen minimituntimäärä on 50 tuntia ja minimikesto neljä kuukautta, mikä mahdollistaa omien kokemusten prosessoinnin ja kokemusasiantuntijuuteen kasvamisen. Kokemustoimintaverkoston jäsenjärjestöjen toteuttamat koulutukset perustuvat yhtenäiseen koulutusmalliin, jonka minimituntimäärä on 40 tuntia, sisältäen 3–6 lähipäivää ja itsenäistä opiskelua. Näiden lisäksi useat sairaanhoitopiirit sekä jotkut järjestöt ja oppilaitokset järjestävät erimittaisia ja sisältöisiä koulutuksia lähinnä osana kehittämishankkeita.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

- Yhteisvalmennus, Järvenpään SOSKU-osahanke

Lue lisää:

- Verkottajan kammareissa (Hietala & Terävä 2017)

## Kokemustoimija- ja kokemusasiantuntijatoiminnan työtehtäviä

Kokemusasiantuntija voi toimia muun muassa yhteiskehittäjänä palveluiden suunnittelussa, kehittämisessä, toteuttamisessa ja arvioinnissa sekä esimerkiksi vertais-, koulutus-, tiedotus- kuin strategiatyössä.

Esimerkkejä kokemusasiantuntijan tehtävistä: kokemusasiantuntijan vastaanotto, kehittämistyöryhmien tai ohjausryhmien jäsenyys, havainnointi, tiedonkeruu ja palvelujen arviointi, hoito- ja palveluketjujen kehittäminen, työhaastattelut ammattilaisten työparina, ryhmänohjaus ammattilaisen työparina, koulutus- ja luennotitehtävät, digipalvelut kuten kokemusasiantuntija-chat, tiedottaminen julkaisut, kuten alan kirjat, radio-ohjelma.

Kokemusasiantuntijat ja **vertaiset** voivat toimia muun muassa tukihenkilöinä, vertaispalveluohjaajina, vertaisneuvojina, vertaisliikuttajina ja niin edelleen. Edellä mainitut tehtävät ovat vastuullisia ja edellyttävät usein vertaiskoulutusta osa pitää kokemusasiantuntijakoulusta ja verkoston ja taustayhteisön tukea, sekä työkokemusta ja tehtävään soveltuvuutta. Vertaistuki on kuntoutumista edistävä tekijä ja toiminta toteutuu yhteisiin kokemuksiin perustuva osallisuus.

Esimerkki

- **Asunnottomuuden ennaltaehkäisyn kuntastrategiat – varhainen välittäminen, osallisuus ja asumisen tuki -hanke.** Hankkeessa kokemusasiantuntijoille on laadittu tehtävänkuvat erilaisiin toimintaympäristöihin: matalankynnyksen palveluihin, 2) sosiaalipalveluihin, 3) jalkautuvaan sosiaalityöhön ja 4) kolmannen sektorin toimintaan. Kokemusasiantuntijalla on aina lähityöntekijä rinnalla kulkijana. Lähityöntekijä toimii siltana kokemusasiantuntijan ja työyhteisön välillä. Toimintaympäristöstä riippumatta kokemusasiantuntija käyttää kokemustaan työkaluna, kuuntelee asiakkaan koko tarinan, herättelee työntekijöitä ja on mukana yhteiskehittämisen prosesseissa.



thl

Diak

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

## Kokemusasiantuntijat ja -toimijat opintopoluille

Kokemusasiantuntijakoulutus on yleensä rajattu prosessi ja voi innostaa osallistujia hankkimaan täydentävää osaamista sekä rohkaista jatkamaan opintopolkua. Erityisesti 6–8 kuukauden koulutuskokonaisuudet, jotka on rakennettu yhteistyössä oppilaitoksen ja kolmannen sektorin tai palveluntuottajan kanssa, antavat valmiuksia ammatilliseen kouluttautumiseen.

*”Koulutus antaa valmiuksia omien vahvuuksien tunnistamiseen, itsetunnon ja itsevarmuuden kasvamiseen ja minä-kuvan muutokseen. Se tukee arjen rytmin löytymistä, kun esimerkiksi koulutuksen myötä myöhästelyt vähenevät ja aikatauluista pystytään pitämään kiinni. Se tukee hyvinvointia vahvistavan identiteetin rakentumisessa: koulutuksessa olevat ovat tavalla tai toisella opiskelijoita, jota kuvastaa esimerkiksi opiskelijatodistuksen saaminen koulutuksen päätyttyä ja/tai, opintojen toteutuminen oppilaitosympäristössä.*

**Kokemus opiskelusta antaa pohjaa ja tuntumaa siitä, mitä on opiskella ja olla opiskelija.** Monella saattaa olla ja onkin tulevaisuudessa tavoitteena opiskella ammattitutkinto. Tosin vielä oman tilanteen hahmottaminen saattaa olla omasta mielestä parempi ja ns. ”paremmalla tasolla” kuin todellisuudessa vielä onkaan, monesti vielä on pitkä matka täysipäiväiseen opiskeluun. Mutta hienoa on että tavoitteet koulutuksen aikana selkeytyvät ja alkaa tietynlainen prosessi kohti omia tulevaisuuden tavoitteita.”

**Hanna-Leena Hurri, kokemusasiantuntijakouluttaja**

Koulutuskokonaisuus yhdessä kokemusasiantuntijatoiminnasta saadun kokemuksen kanssa kerryttää ammattitaitoa esimerkiksi näyttötutkinnon suorittamiseksi tai voi innostaa aloittamaan oppisopimuskoulutuksen. Ammatillisen koulutuksen reformin ja ammattitutkintouudistuksen myötä osaamisen näkyväksi tekeminen nousee aiempaa tärkeämmäksi. Siksi kokemusasiantuntijakoulutuksesta on hyvä saada informatiivinen **todistus**.

Halu, kyky ja valmius opiskella tulee kartoittaa yksilöllisesti. Ns. SORA-lainsäädännön mukaan akuutti päihde- tai mielenterveysongelma voivat olla esteitä tietyn tyyppisten opintojen suorittamiselle hyväksytysti. **Kun toimintakyky on kunnossa ja hoito tasapainossa, ei esimerkiksi opioidikorvaushoito ole este opintojen aloittamiselle.**

Esimerkki



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



- **Opioidikorvaushoidossa olevien sosiaalisen osallisuuden vahvistamisen kehittämishankkeen (OK-hanke) (ESR 2016–2019) puitteissa järjestetty kokemusasiantuntivalmennus**

Lue lisää

- Lähteet: Lisätietoa näyttötutkinnosta

## Työllistymisestä ja kuntoutumisesta

Kokemusasiantuntijana toimiminen on itsessään arvokasta toimintaa. Monille toiminta on välivaihe matkalla ammatilliseen koulutukseen, palkkatyöhön tai eläkeselvittelyyn. Osalle kokemusasiantuntijatehtävä auttaa rakentamaan uuden identiteetin, jonka varassa voi toimia monialaisissa tehtävissä huolimatta vaikkapa etenevästä sairaudesta ja työkyvyttömyyseläkkeestä. Pääosin työ on keikkaluontoista, palkkioperustaista ja parhaimmillaan yleensä osa-aikaista. Tämä tulee huomioida jo koulutukseen rekrytoinnissa.

Kokemusasiantuntijatoiminta voi toimia reittinä takaisin työelämään. Kokemusasiantuntijana toimiminen voi parhaimmillaan kuntouttaa ja johdattaa uudenlaiseen työnkuvaan.

Kokemusasiantuntijatyö linkittyy ajankohtaiseen keskusteluun osatyökyisyydestä ja uusista tavoista työllistyä.

*”Koulutuksessa olleista hyvin moni on lähtenyt kuntouttavaan työtoimintaan tai on siinä jo, työharjoittelut ja ihan palkkatyökin on mahdollistunut hankkeen kautta ja kokemusasiantuntijakoulutuksen näen aika suurena astinlautana myös työelämään.”*

**Hanna-Leena Hurri, kokemusasiantuntijakouluttaja**

## Palkkiosta

Palkkiokäytännöistä on tärkeä sopia yhteisesti. Milloin kyse on vapaaehtoistyöstä, milloin toiminnasta, josta maksetaan kulukorvauksia tai matkat ja/tai palkkio, sekä milloin kyse on palkkiperustaisesta työtehtävästä. Tehdystä asiantuntijatyöstä kuuluu siis maksaa koulutetulle kokemusasiantuntijalle asianmukainen palkkio- ja kulukorvaukset.

*”Palkan/palkkion merkitystä ei voi vähätellä. Se vaikuttaa hyvin monella eri tasolla, luo osallisuuden tunnetta ja tunteen, että osaamista arvostetaan. Itse tienattu raha helpottaa arkea ja parantaa elämänlaatua.”* kuvaa OK-hankkeen kouluttaja.

Vaikka kokemustoimijan kanssa sovittaisiin toiminnasta, jota ei määritellä varsinaiseksi asiantuntijatehtäväksi, josta saa palkkaa tai palkkioita, tulee yhdenvertaisuusperiaatteesta ja



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



toiminnan eettisyydestä huolehtia. Esimerkiksi matkakuluista, ateria- ja majoituskuluista sekä työnohjauksesta ja tuesta tulee sopia siten, että osallistuminen on mahdollista.

Kokemusasiantuntijan kanssa kartoitetaan tarvittaessa yhdessä etukäteen korvausten vaikutus tuloihin. Usein kuntoutumisvaiheessa olevien kokemusasiantuntijoiden toimeentulo koostuu erilaisista sosiaaliturvaetuuksista ja kokemusasiantuntijatehtävistä saadut ansiot täydentävät lisätuloa. (Hietala & Rissanen 2015.) Haasteena kokemusasiantuntijatoiminnan kehittämiseen onkin erityisesti sosiaaliturvaetuuksien ja palkkatulojen yhteensovittaminen.

Esimerkkejä:

- [Fattaluuta-toiminta](#) perustuu vapaaehtoistyöhön, jossa valmennusta saaneet palveluiden käyttäjät jalkautuvat tukemaan vertaisiaan esimerkiksi sosiaalitoimen tai Kelan toimipisteiden aulaan.
- [Kokemustoimintaverkoston](#) jäsenet taas toimivat erilaisissa vapaaehtoistyön tehtävissä sekä palkkioperustaisesti.
- Kokemusasiantuntijatoiminta on Suomessakin jo ammattimaistunut ja esimerkiksi [Vantaalla](#) toimii kokemusasiantuntijavastaanoton malli, jonka kokemusasiantuntijat työskentelevät palkkaperustaisesti.

## Kokemusasiantuntijatyön paikallinen organisointi ja kokemusasiantuntijoiden tuki

Koulutuksen aikana kouluttajien ja työtehtäviä koordinoivien tahojen tulisi sopia kokemusasiantuntijatehtävien välittämistä ja palkkiokäytännöistä myös koulutuksen tai mahdollisen kehittämishankkeen jälkeen. Kokemusasiantuntijakoulutus antaa eväitä toimia kokemusasiantuntijana, muttei työkokemusta, ellei sitä tarjota. On tärkeää, että jo koulutuksen vastuutoimija varmistaa koulutettavien mahdollisuuden kiinnittyä alueensa kokemusasiantuntijatyön verkostoon ja asiantuntijatyötä koordinoivaan tahoon.

Tämä tukee kokemusasiantuntijana toimimista sekä vertaistoiminnan että ammatillisen tuen keinoin.

Kokemusasiantuntijatyö on vaativaa ja edellyttää tuki- ja vertaistoimijoiden verkostoa toimiakseen. Yksittäisten kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä on hyvä peilata vertaisten näkemyksiin ja kokemuksiin aiheesta. Parhaimmillaan kokemusasiantuntija toimii äänitorvena laajalle joukolle vertaisiaan ja pyrkii välittämään erilaisia näkökulmia



thl

Diak

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto



käsiteltävään teemaan. Lisäksi koulutetulla kokemusasiantuntijalla on koulutuksen tuomaa ymmärrystä esimerkiksi palvelujärjestelmästä ja sen yleisistä toimintaperiaatteista.

Työtehtävien välitystoimijana voi toimia järjestö, sairaanhoitopiiri, tai muu taho, jolla on mahdollisuus tarjota pitkäjänteinen tuki kokemusasiantuntijatehtävissä oleville.

Tuki toteutuu esimerkiksi työtehtävien välittämisenä, koordinoituna, koulutettujen kokemustoimijoiden vertaisvuorovaikutuksen mahdollistajana, työnohjaus- ja jatkokoulutustoiminnan tarjoamisena. Välittäjäorganisaation tärkeänä tehtävänä on huolehtia siitä, että kokemustoimijoiden kanssa tehtävät sopimukset ovat oikeudenmukaisia ja mielekkäitä sekä tietyille kokemusasiantuntijalle soveltuvia.

Kokemusasiantuntijan jaksamisen ja kasvuprosessin kannalta on tärkeää järjestää työnohjauksellista tai vertaistukea sekä tarvittaessa varmistaa hoidollisen tai terapeuttien kontaktien jatkuminen. Kokemusasiantuntijoiden hyvinvoinnista on huolehdittava erityisen tarkoin uupumuksen välttämiseksi.

Esimerkiksi

- Mielen ry:n alaisuudessa toimivaa [Mielen avointa opistoa](#) on kehitetty jo yli 15 vuoden ajan ja toiminta tarjoaa pitkäjänteisesti koulutusta, koordinaatiota, vertaistukea sekä työnohjausta kokemusasiantuntijoina toimiville.
- Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä [kokemusasiantuntijatoimintaa](#) on kehitetty toimimaan organisaation sisällä.

## Laajennettu työyhteisö muuttaa ammattilaisten roolia ja työkuultuuria

Johtamiskulttuuri ja ammattilaisten työrooli ovat murroksessa. Nykyisten ja tulevien ammattilaisten ote omaan työhönsä syvenee, kun kokemustieto antaa tieteellisen tiedon rinnalle näkökulman sairastuneen tai vammaisen arkeen, kuntoutumiseen ja kokemuksiin samastaan avusta ja tuesta sekä sen haasteista.

Yhteistyön roolit ovat edelleen määrittelemättä ja epäselviä, ja toiminta vakiintumatonta. Erityisesti tarvittaisiin ammattilaisten valmennusta, kokemustoimijoille työnohjausta, jatko- ja syventävää koulutusta, kokemusasiantuntijan roolien ja vastuukysymysten, vakuutusturvan, palkkioiden maksamisen ja toiminnan puitteiden selventämistä.

Kokemustiedon tarve on vahvistunut entisestään maakunta- ja sote-uudistuksen myötä.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Kokemusasiantuntijoiden palveluista tiedottaminen ja ymmärryksen jalkauttaminen asiantuntija- ja palveluntuottajatahoille on keskeinen osa työn kulttuurin muutosta, jotta kokemusasiantuntijat voivat toimia tehtävissä.

## Historiaa

Kokemusasiantuntijuuden juuret löytyvät potilasjärjestöistä, vapaaehtoistyöstä, tukihenkilötoiminnasta ja vertaistuesta. Kokemusasiantuntija-termi levisi valtakunnalliseksi käsitteeksi 2000-luvulla erityisesti Mieli 2009 -ohjelman myötä. Kokemusasiantuntijuus sisältyi ajatukseen toipumisprosessista (**recovery-ajattelu**). Oman kokemuksen asiantuntijaksi kasvamiseen liittyvät toivo ja onnistumisen kokemukset.

Kokemuksen ääntä – ihmisten tarinoita toipumisesta – haluttiin alkaa hyödyntää niin sosiaali- ja terveydenhuollon opiskelijoiden kuin ammattilaisten osaamisen vahvistamiseksi sekä palveluiden kehittämiseksi.

Vertaistoiminnassa ihmiset toimivat toistensa tukijoina, samaistumisen kohteina, läsnäolijoina ja tasavertaisina, vastavuoroisina kuulijoina (Falk ym. 2013, 4). Toivon luominen on yksi motivoitumisen kulmakivistä. Kokemustoimija voi vertaisena tuoda toivoa ja sanottaa asioita toisella tapaa kuin ammattilainen omassa roolissaan.

## Lähteet

### Linkkejä

Kokemustoimija- ja asiantuntijatahoja

- Kokoa ry <http://www.kokemusasiantuntijat.fi/>
- Kokemustoimintaverkosto <http://www.kokemustoimintaverkosto.fi>
- Kokenet-palvelu <https://kokenet.fi/>
- Mielen ry <https://www.muotiala.fi/toiminta/toimintaa-ryhmia-ja-koulutuksia/mielen-avoin-opisto/> MUUTTUMASSA: [www.mielen.fi](http://www.mielen.fi) -ALKUISEKSI
- Sairaanhoidopiirit kuten Keski-Suomessa ja Etelä-Pohjanmaalla: [http://www.ksshp.fi/fi-FI/Sairaanhoidopiiri/Muu\\_toiminta/Perusterveydenhuollon\\_yksikko/Kokemusasiantuntijat](http://www.ksshp.fi/fi-FI/Sairaanhoidopiiri/Muu_toiminta/Perusterveydenhuollon_yksikko/Kokemusasiantuntijat)

Yhteiskehittäminen: <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/sosku/yhteiskehittaminen>

Asiakasosallisuus ja asukasosallisuus:



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



- o [Thl.fi: Asiakas- ja asukasosallisuus](#)
- o [Asiakkaiden osallistumisen malli \(Alueuudistus.fi\)](#)

### [Työelämäosallisuus \(Thl.fi\)](#)

Lisätietoa näyttötutkinnosta:

- o [Opetushallitus, näyttötutkinto](#)
- o Video: [Näyttötutkinto](#)
- o [www.opintopolku.fi](#)
- o Ajankohtaista: [Ammatillisen koulutuksen reformi](#)

[Kokemusasiantuntijakoulutus- ja palkkiosuosittukset](#) (Koulutetut kokemusasiantuntijat ry., 2017)

### **Kirjallisuutta**

Hietala Outi & Rissanen Päivi 2015. [Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta. Kuntoutussäätiö ja Mielenterveyden keskusliitto](#) (pdf)

Hietala, Outi & Terävä, Ari 2017. [Verkottajan kammareissa. Kutsu päihde- ja mielenterveyspalvelujen yhteiskehittämisen tiloihin ammattilaisina ja kokemusasiantuntijoina](#)

Jurvansuu, Sari. & Rissanen, Päivi 2018. [Päihde- ja mielenterveysjärjestöjen vertais- ja vapaaehtoistoimijoiden väsymisen ja uupumisen tunteet \(pdf\)](#) Tietopuu: Tutkimussarja 1/2018: 1-15.

Jurvansuu, Sari & Rissanen, Päivi 2017. [Päihde- ja mielenterveysyhdistysten vapaaehtoistoiminta kolmannen sektorin hybridisaatiokehityksen näkökulmasta](#) (pdf)

JurvansuuS & Rissanen P (2017) Päihde- ja mielenterveysyhdistysten vapaaehtoistoiminta kolmannen sektorin hybridisaatiokehityksen näkökulmasta. Tietopuu: Tutkimussarja 1/2017: 1-14.

Laitila, Minna, 2010. [Asiakkaan osallisuus mielenterveys- ja päihdetyössä. \(pdf\)](#) Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Akateeminen väitöskirja.

Rissanen, Päivi 2015. [Toivoton tapaus? Autoetnografia sairastumisesta ja kuntoutumisesta.](#) Väitöskirja. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 88. Väitöskirja kokonaisuudessaan: [https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2016/06/Paivi\\_Rissanen.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2016/06/Paivi_Rissanen.pdf)

Rissanen, Päivi & Jurvansuu, Sari 2017. Vertaistoiminnan muodot ja merkitys päihde- ja mielenterveysjärjestöissä. Kuntoutus 1/2017.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Rissanen P & Puumalainen J (2016) Kokemuksen kautta osaamiseen: vapaaehtoisuus, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus. Kuntoutus 1/2016.

Pohjola, Anneli, Kairala, Maarit, Niskala Asta & Lyly Hannu. [Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaan osallisuuden muutos sosiaali- ja terveystalveissa](#) Helsinki: Vastapaino, 2017.

[Mieli 2009 -ohjelman julkaisukoonti, jossa useita artikkeleita kokemusasiantuntijatyön etenemisestä maassamme.](#) Näistä kokemusasiantuntijatoiminnan toimeenpanon kannalta keskeisiä muun muassa:

- o Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Mieli - 2009 -työryhmän ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:3, 2009.
- o Mieli-ohjelman loppuraportti 2015: Partanen, Airi; Moring, Juha; Bergman, Viveca; Karjalainen, Jouko; Kesänen, Minna; Markkula, Jaana; Marttunen, Mauri; Mustalampi, Saini; Nordling, Esa; Partonen, Timo; Santalahti, Päivi; Solin, Pia; Tuulos, Tytti; Wuorio, Sanna (toim.). [Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma 2009–2015 – Miten tästä eteenpäin?](#) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpäpəri 20/2015. (Kokemusasiantuntijutta käsitelty sivuilla 239–268.)
- o H. Falk, M. Kurki, P. Rissanen, S. Kankaanpää, N. Sinkkonen 2013. [Kuntoutujasta toimijaksi – kokemus asiantuntijuudeksi.](#) Työpäpəri 39/2013. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- o E. Kostiainen, S. Ahonen, T. Verho, P. Rissanen, T. Rotko 2014. [Kokemukset käyttöön – kokemusasiantuntijatoiminnan kehittäminen.](#) Työpäpəri 36/2014. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- o Päivi Lepistö, Lauri Kuosmanen, Airi Partanen, Juha Moring (toim.) 2012. [Paremmän palvelun avaimia – Kansallisen mielenterveys- ja päihdesuunnitelman toimeenpano Mielen avain – hankkeessa.](#) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raporteja 64/2012.

### Esityksiä aiheesta

Puumalainen, Jouni. [Vertaisten ja kokemusasiantuntijoiden rooli päihde- ja mielenterveysystyössä. Esitys Mielenterveysmessuilla 2016 \(pdf\)](#) MTKL, Kuntoutussäätiö.

Rissanen, Päivi, Helsinki 4.4.2017. [Vapaaehtoisuus, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus päihde- ja mielenterveysjärjestöissä.](#)



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

## Verkostoiva työ

Verkostoivalla työllä tarkoitetaan tässä vuoropuhelun virittämistä ihmisten ja heidän edustamiensa organisaatioiden välillä verkostomaisesti. Verkostoiva työskentely eroaa hierarkkista ja markkinaperustaisista suhteista, sillä se on valtasuhteiltaan yhdenvertaista eikä siinä itseisarvoisesti osteta tai myydä mitään ([Järvensivu 2016](#)). Verkostoivassa työskentelyssä ihmiset liittyvät yhteistyöhön lisäarvon saamiseksi itselleen ja yhteiselle hyvälle.

Yhteistyöstä voi syntyä verkosto ja verkostoivasta työskentelystä kumppanuuksia, jossa vastavuoroisuus tiivistyy tavoitteelliseksi yhteistyöksi ja toiminnaksi. ([Kumppanuuspöydän rakennusopas 2018](#))

### Mitä verkostoivalla työllä tavoitellaan?

Verkostoilla on erilaisia tavoitteita. Vertaispalveluverkoston osallistujat saavat toisiltaan tukea, oppimis- ja kehittämisverkostoissa opitaan uutta, vaikuttamisverkostoissa osallistujat vaikuttavat poliittiseen päätöksentekoon ja uuden innovoinnin verkostoissa ideoidaan kaikille kokonaan uutta toimintaa ([Tartu Verkkoon 2014](#)). Asiakaspalveluverkostoissa keskiössä on toimijoiden yhteisten asiakkaiden (esim. asukkaat, asiakkaat, potilaat) palveluiden ja tuen yhteensovittaminen mielekkääksi kokonaisuudeksi.

Verkostoivalla työllä edistetään toimijatahojen välisen rajapinnan rakentamista yhdyspinnaksi ([Yhdyspinnat yhteiseksi mahdollisuudeksi 2018](#)), jossa eri toimijat tietävät riittävästi toistensa toiminnasta ja tehtävistä, jakavat parhaimmillaan yhteisiä arvoja ja tavoittelevat kunkin tahon oman toiminnan lisäksi yhteistä hyvää, kuten

- asiakkaiden palvelukokonaisuuksien ja ketjujen saumatonta toteutumista
- yhteisten tilojen kaikille sopivaa viihtyisyyttä ja toimintakäytänteitä
- yhteisen tietoperustan ajantasaisuutta



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
 EU:lta  
 2014–2020



## Yhteistoiminta sitoo palvelut kokonaisuuksiksi

Verkostot toimivat osallistujien sosiaalisena pääomana, mutta myös välillisesti asiakastyön toteuttamisen resurssina. Esimerkiksi sosiaalialan tai työllisyyspalveluiden asiakkaiden opinto- ja työelämäpolkujen löytyminen voi olla riippuvainen työntekijöiden verkostoissa toimimisen aktiivisuudesta. Työntekijät joutuvat pohtimaan mistä löytävät potentiaalisia työnantajia, oppilaitoksia tai järjestöjä, joiden kanssa he voivat pedata valmiiksi polkuja yksilöllisten ratkaisujen löytämiseksi asiakkaille.

Palveluohjaajan pääoma on verkosto. Palveluohjaaja toimii ihmisten viranomaisavun saamisen verkostoivana avittajana, ihmisenä, joka selkiyttää asioita, kulkee rinnalla, tukee emotionaalisesti ja mahdollistaa osaltaan asiakkaalle osallistumisen palveluun ([Suominen 2010](#)).

- Perhelähtöinen verkostotyö mahdollistaa yhteisen ymmärryksen muodostamisen asiakkaan avun tarpeesta ja auttamisen keinoista yhdessä asiakkaan ja hänen läheistensä sekä eri auttavien tahojen kanssa.
- Vertaisverkostoissa samankaltaisen kokemuksen omaavat verkostoituvat ja tarjoavat tukea toisilleen.
- Yksilölähtöisesti koottu verkosto toimii turvaverkkona arjessa – elämä ei ole yhden auttavan käden varassa.

### Verkostomainen yhteistyö on enemmän kuin osiensa summa.

Verkostomainen yhteistyö

- tuo uusia näkökulmia ihmisten ja yhteisöjen ymmärrykseen - työn mielekkyys lisääntyy
- hoksauttaa uudelle ajattelulle, altistaa asenteet muutokselle
- lisää sosiaalista pääomaa

### Verkostoivassa yhteistyössä syntyy motivaatio kehittää uutta

- Autonomisuus takaa, että osallistujilla säilyy vapaus valita omat tavoitteet ja tehdä omalla tavalla.
- Yhteinen päämäärä takaa, että verkosto toimii oikeaan suuntaan. Yhteisöllisyys vahvistaa merkityksellisyden tunnetta.
- Omien taitojen käyttäminen ja kehittäminen takaavat, että on tekemistä, jossa pääsee syventämään oppimistaan itselle kiinnostavissa asioissa.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



([Järvensivu 2016](#)):

”Perusta verkosto siihen asiaan, josta kukaan ei ymmärrä mitään”. Jari Stenvall

Tämä ajatus kuvaa verkoston tarvetta silloin, kun tarvitaan ymmärrystä jostakin kaikille uudesta ilmiöstä tai erilaisten ristiriitaisten näkemysten yhteen sovittamista.

## Verkostoivan yhteistyön toteuttaminen

Verkostoiva työ tulee olla rakenteellisesti mahdollista organisaatioissa. Verkostoivalle työlle tulisi varata riittävästi työaika ja tarvittaessa pitäisi olla mahdollista jalkautua. Lisäksi tarvitaan työkuultuuri ja toimintakäytäntö, jossa toimijat aktiivisesti työskentelevät verkostoissa.

Verkostoiva työ edellyttää tahon, joka käynnistää verkostoivan työn, tilaisuuden tai prosessin sekä toimijat, jotka liittyvät yhteistyöhön.

Verkoston toimivuuden avaintekijöitä ovat tunteminen, luottamus ja sitoutuminen, jotka luovat kehän kaiken hyvän vahvistumiselle. Hyvässä verkostossa oppiminen sujuu yhdessä ja tieto kulkee. Hyvässä verkostossa toimijat löytävät päämäärän, innostuvat sen tavoittelusta ja suhtautuvat avoimesti uusiin ideoihin ([Järvensivu 2017](#)). Keskeistä on kuunteleva, osallisuutta tukeva, kunnioittava, yhdenvertainen ilmapiiri.

Verkostoivassa dialogisessa työotteessa työskentelyn kulmakiviä ovat oman näkemyksen pidättely, kuuntelu, sanoittaminen ja kunnioitus (William Isaacs 1999 lähteessä [Järvensivu 2016](#)).

Verkosto voi olla johdettu, tai lähes itseohjautuva ([Tartu Verkoon 2014](#); [Järvensivu 2016](#)).

Perinteisten ammattilaisverkostojen avautuminen asiakas- ja asukasedustajien osallistumiselle on muuttanut merkittävästi verkostojen työkuultuuria ja avannut uusia näkökulmia työskentelyyn. [Kokemustiedon tuominen](#) etenkin palveluiden kehittämiseen on vahvistunut viime vuosina. Esimerkiksi hankkeessa, jossa kehitettiin opioidikorvaushoidon palveluita luotiin [Kiertävän kokouksen malli](#) vaikuttamisen keinoksi. Mallin avulla voidaan kehittää palveluita yhä asiakaslähtöisemmiksi.

### Osallistujien roolit

Verkostoivassa työssä toimijoilla on erilaisia rooleja, jotka edellyttävät erilaista vastuunottoa ja panostusta suhteessa verkoston toimintaan. Kontrolloijan ja ohjaajan roolissa toimija esimerkiksi kutsuu koolle, suuntaa toimintaa ja koordinoi. Vaikuttajan ja osallistujan roolissa riittää aktiivinen oman asiantuntemuspanoksen tarjoaminen. Kuulolla sekä etsijän roolissa



thl Diak

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

toimiva on enemmän oppimassa, saamassa ja hakemassa itselleen verkostoivan toiminnan kautta uusia näkemyksiä, työtapoja tai apua. ([Tartu Verkkoon 2014.](#))

Osallistujilla voi olla erilaisia vahvuuksia. Yksi voi rakentaa luottamusta, toinen voi sitouttaa muita, kolmas voi välittää tietoa. lisäksi tarvitaan paljon muita rooleja, joita ovat esimerkiksi yhteisten tavoitteiden rakentaja, toiminnan kokoaja, innostaja, uusien osallistujien houkuttelija, koordinaattori ja fasilitaattori ([Järvensivu 2016](#)).

### **Koordinaatio ja verkoston johtaminen**

Verkostoiva yhteistyö toimii hyvin ilman raskasta rakennetta, mutta edellyttää osaavaa koordinaatiota. Koordinaatiotyö luo edellytyksiä verkostossa olevien välisen vuoropuhelun ja tiedonkulun, sekä konkreettisen yhteistoiminnan toteutumiseksi. Verkostoivalle kohtaamiselle sovitaan aika, paikka ja usein myös virtuaalinen tila tai kanava. Koordinaattori välittää, kokoaa ja tiivistää tietoa ja toimii tarpeen mukaan muita kokoavana avainhenkilönä. ([Tartu Verkkoon 2014](#) ja [Järvensivu 2016](#)).

Verkoston johtamisessa kyse on johtamisesta tulevaisuudesta käsin samalla, kun tulevaisuus muodostuu ([Tartu Verkkoon 2014](#)). Aidon verkostojohtamisen ja osallisuuden portaiksi on kuvattu: rutiini, avoin mieli, avoin sydän ja neljäntenä avoin tahtotila. Rutiinien tasolla mahdollisuus aidosti yhteiseen uudenlaiseen toimintaan verkostossa on vähäistä, kun taas neljäs taso mahdollistaa aidon yhteisymmärryksen ja ilmentää tahtoa tehdä asioita uusin tavoin, rohkeasti verkostokumppaneihin luottaen. Neljäs taso onkin verkostojohtamisen ja osallisuuden tavoiteltavin. ([Järvensivu 2016](#)).

### **Resurssit**

Resursseja tulee varata riittävästi, jotta koordinaatio toimii tavoitteiden mukaisesti. Verkostotyössä tarvitaan henkilöstön ja kokoustilojen lisäksi resursseja esimerkiksi kahviin, matkoihin ja viestintävälineisiin.

### **Verkoston elinkaari, luonne ja velvoittavuus**

Osa verkostoista on lähtökohtaisesti pysyväisluonteisia ja niillä voi olla lakisääteisiä tehtäviä (mm. ehkäisevän päihdetyön ja terveyden edistämisen kansalliset ja alueelliset verkostot). Lisäksi useissa laeissa (mm. sosiaalihuoltolaki ja lastensuojelulaki), ammattiryhmiä veloitetaan tekemään yhteistyötä, mikä voidaan tulkita verkostomaisen työn perustaksi. Toisaalta esimerkiksi asukkailla on oikeus osallistua ja kiinnittyä yhteiseen kehittämisverkostoon.

Verkosto voi olla intensiivinen prosessi asiakkaan tukemiseksi. Verkosto voi myös olla löyhä sidosryhmäverkosto, jossa syntyy yhteisiä asiakkuuksia, ja jossa verkostoiva työ muuttuu



thl

Diak

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto



asiakaslähtöisiksi kumppanuudeksi tarpeen mukaan. Tällainen kytevä yhteistyö on omiaan pitämään osapuolet ”lämpimänä” yhteistyölle sen tarpeen aktivoituessa.

Verkosto voi myös perustua toimeksiantoon ja olla projektimainen, jolloin on tärkeä tunnistaa, milloin tavoite on saavutettu ja tarvittaessa päättää verkostotyö. (mm. [Tartu Verkkoon 2014](#))

### Verkoston toimintaa tulee seurata ja arvioida

Verkostoivaa yhteistyötä tulee seurata ja tavoitteiden toteutumista arvioida ([Tartu Verkkoon 2014](#)). Arvioitaessa voi kysyä esimerkiksi:

- Onko verkostolle asetettu tavoite saavutettu?
- Millaisia tuloksia, vaikutuksia ja heijastevaikutuksia yhteistyöllä on saavutettu?
- Miten osallistujat ovat hyötäneet verkostoivasta yhteistyöstä?

Verkoston toimintaa voi arvioida myös koordinaatiotyön toimivuuden, johtamisen ja osallistujien eri roolien toteutumisen näkökulmista ([Järvensivu 2016](#)).

### Verkostoyhteistyön edellytyksiä

Verkostomainen työ on usein edellytys uudenlaisen toimintatavan tai työkuulttuurin kehittämiseksi, toteuttamiseksi ja levittämiseksi. Esimerkiksi osallisuutta edistävän hanketoiminnan tavoitteet toteutuvat usein ehdollisena sille, että alueen toimijat johdosta työntekijöihin ja osallistujiin ovat virittäytyneet toiminnalle.

Verkostoivalle yhteistyölle tulee asettaa tavoitteita, joita seurataan ja viedään yhdessä eteenpäin. Verkosto hiipuu ilman koordinaatiota.

### Työkaluja

Moniammatillisen yhteistyön edistämiseksi esimerkiksi kunnan toimijoiden kesken on THL:ssä kehitetty [ennakointidialogit](#) ja [verkostokoordinaattoritoiminta](#).

Yksilöiden ja lähiyhteisöjen kanssa tehtävään verkostoyhteistyöhön tarkoitettu työkalu on [verkostokartta](#). Kuntoutujan tueksi on koottu verkostoja ja tukimateriaalia [Terveyskylään](#).

### Lukemista

Verkostoivaa työtä voi toteuttaa eri lähtökohdista. Dialoginen lähestymistapa edistää yhdenvertaista osallisuutta verkostomaisessa toiminnassa.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



## Oppaita Verkostotyön kehittämiseksi

- Järvensivu, Timo 2012. [Verkostoissa toimiminen: verkostotyön perusteita ja käytäntöä.](#)
- Järvensivu, Timo 2017. [Verkostotyön perusta.](#) Internetsivut (luettu 18.6.2019)
- Järvensivu, Timo 2017. [Verkostojen kehittäminen ja johtaminen.](#) (luettu 18.6.2019)
- Järvensivu, Timo [videoita.](#)
- [Kumppanuuspöydän rakennusopas](#) Kuntaliitto 2018.
- [Osallistavat menetelmät. Tuki- ja virikeaineisto.](#) Kansansivistysliitto (luettu 18.6.2019)
- [Tartu Verkkoon. Välineitä verkostojen johtamiseen ja kehittämiseen.](#) Kuntaliiton julkaisu 2014.
- [Verkostoivan työn koulutuspaketti.](#) Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto Valli ry (luettu 20.9.2019)
- [Verkostojohtaminen](#) Soste-materiaaleja. (luettu 18.6.2019).
- Järvensivu, Timo, Nykänen, Katri, Rajala, Rika 2010. [Verkostojohtamisen opas.](#) Aalto-yliopisto.
- [Yhdyspinnat yhteiseksi mahdollisuudeksi. Selvitys lapsi-, nuoriso- ja perhepalveluiden toteuttamiseen liittyvistä yhdyspinnoista muuttuvassa toimintaympäristössä](#) 2018. STM:n raportteja ja muistioita 8/2018.

## Asiakasrajapinnassa tapahtuva verkostotyö

- Arnkil Tom & Seikkula Jaakko 2019. [Dialoginen verkostotyö.](#)
- Koskimies, Mimosa, Pyhäjoki, Jukka & Arnkil Tom 2012. [Hyvien käytäntöjen dialogit. Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi.](#) THL opas.
- Pyhäjoki, Jukka 2018. [Systeemisyyys ja dialogisuus Miten lähestymistavat täydentävät toisiaan?](#) (esitelmä, luettu 20.9.2019)
- Pyhäjoki, Jukka 2017. [Dialoginen puheeksiotto ja avoimen yhteistyön rakentaminen](#) Luento (esitelmä, kuunneltu 20.9.2019).
- [Verkostotyö nuorten mielenterveytyössä:](#) Mielenterveystalo (luettu 20.9.2019)
- FinFamin [Visio perhelähtöisyydestä](#) –julkaisussa (luettu 20.9.2019)



Kestävää kasvaa ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokra  
(Euroopan sosiaalirahasto)

Mallin esittely pohjautuu pääosin Kuopion kaupungin ja Pohjois-Savon ELY-keskuksen  
tuottamiin aineistoihin

# Kuopion kumppanuusrahoitusmalli – kaupungin, järjestöjen ja rahoittajan välistä yhteistyötä kuntalaisten osallisuuden lisäämiseksi

## Tausta ESR-ohjelmassa

Nykyisellä Euroopan sosiaalirahaston ohjelmakaudella (2014–2020) tuetaan kansalaistoimijalähtöistä kehittämistä kaupunkialueilla. Toimet kohdistuvat erityisesti alueille, joilla ei toteuteta Euroopan maaseutu- ja kalatalousrahastosta rahoitettavaa yhteisölähtöistä paikalliskehittämistä. Täten ESR-rahoituksella tuettava toiminta kohdistuu ensisijaisesti isoihin kaupunkeihin ja yli 23 000 asukkaan kuntien keskusta-alueille.

Kaupunkien kansalaistoimijalähtöisessä kehittämisessä tulee huomioida ESR-ohjelman tavoitteet, investointiprioriteetit sekä erityistavoitteet. Toiminnan yhteisenä piirteenä on omaehtoinen, alhaalta ylös suuntautuva kansalaistoimijalähtöinen paikallinen kehittämistoiminta. Toiminta voi olla monimuotoista, lisäksi sen tulee olla laaja-alaista ja osallistavaa. Toiminnan taustalla tulee olla paikallisten toimijoiden yhdessä laatima kehittämissuunnitelma, jonka tavoitteina ovat työllistämisen- ja ansaintamahdollisuuksien edistäminen sekä sosiaalisen pääoman ja yhteisöllisyyden lisääminen. Toiminta-alue on perusteltava toiminnallisuuden ja paikallisten olosuhteiden näkökulmasta.

Kansalaistoimijalähtöinen kehittäminen kaupunkialueella, Leader-työ, kylätoiminta, kaupunginosatoiminta ja lähidemokratia nivoutuvat toisiinsa. Reunaehdot tosin ovat kussakin rahoituselementissä erilaiset: ne säätelevät sitä, kuka rahoitusta voi saada, millaista toiminta voi olla, mille kohderyhmälle toiminta tulee kohdentaa ja millä alueella toimintaa voidaan toteuttaa.

Suurin osa kansalaistoimijalähtöisen kehittämisen hankkeista ESR-ohjelmassa on toimintalinjassa viisi, jossa toteutetaan osallisuuden lisäämiseen ja köyhyyden



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

vähentämiseen tähtäävää toimintaa työelämän ulkopuolella oleville. Erityisen paljon kansalaislähtöisiä hankkeita on rahoitettu Itä-Suomen alueella.

Joensuussa, Mikkelissä, Oulussa ja Lappeenrannassa kansalaistoimijalähtöisen kehittämisen hankkeita toteuttaa kaupunki. Savonlinnassa toteuttajana on yhdistys (Savonlinnan seudun Kolomonen ry). Päätoteuttajalla on velvollisuus jakaa organisoimissaan sisäisissä hauissa rahoitusta pääasiassa pienemmille järjestötoimijoille näiden tekemien suunnitelmien perusteella. Rahoituksesta päätetään yhdessä alueellisen ESR-rahoittajaviranomaisen kanssa.

Toisenlainen rahoitusmalli toimii Kuopion kaupunkialueella. Tässäkin mallissa Pikku-KaKeja, pieniä kansalaislähtöisiä ESR-hankkeita, synnytetään ESR-rahoituksella yhteistyössä kaupungin, etupäässä järjestöjen ja yhdistysten sekä ELY-keskuksen kanssa. Hankehaku Kuopion mallissa ei tapahdu sisäisissä hauissa, vaan samoin kuin muillakin ESR-hankkeilla EURA 2014 -järjestelmän kautta yleisinä haku aikoina, 2–3 kertaa vuodessa.

### **Kuopion mallin raamit**

Kuopion toimintamallin viitekehysten muodostavat

- Kuopion kaupungin strategia vuoteen 2020
- Vuosittain vahvistettavat Kuopion hyvinvoinnin edistämisen painopisteet ja hyvinvointikertomuksen tiedot
- Pohjois-Savon maakunnan kehittämisen painotukset
- Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 – Suomen rakennerahasto-ohjelma

Toteutukseen on varattu Euroopan sosiaalirahaston ja valtion osarahoitusta enintään 300.000 euroa / vuosi sekä Kuopion kaupungin kuntarahoitusosuutta enintään 100.000 euroa / vuosi.

Kansalaislähtöisen kehittämisen kokeiluhankkeiden hakuprosessi Kuopiossa:

1. Tiedotus ja markkinointi eri järjestöryhmille järjestötapaamisissa, yhteistyökeskusteluissa yms. kohtaamisissa
2. Hankeideoiden esittely ja keskustelut rahoittajien kanssa, neuvonta ja ohjaus
3. Hankehaku kuten muutkin ESR-hankkeet EURA 2014 -järjestelmässä ilmoitettuna haku aikoina
4. Hankkeiden arviointi ja kommentointi Kuopion kaupungin hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella / kansalaistoiminnan aktivointiyksikössä hyödyntäen koko yksikön osaamista sekä ELY-keskuksessa



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

5. Hakijoiden kuuleminen yhdessä ELY-keskuksen ja kaupungin kanssa hakemusten jättämisen jälkeen
6. Rahoituspäätöksistä vastaavat: ELY-keskus ja kuntarahoitusosuudesta Kuopion kaupunki / hyvinvoinnin edistämisen palvelualue / kansalaistoiminnan aktivointiyksikkö.

Rahoitusta saaneille hankkeille on perustettu yhteinen ohjausryhmä, jonka koollekutsujana on Kuopion kaupunki. Kullakin hankkeella voi lisäksi olla erillinen projektiryhmä tai vastaava.

Rahoitusmalli ESR-rahoituksessa on pääasiassa niin sanottu kertakorvausmalli (lump sum), jossa korvaus maksetaan saavutetun tuloksen perusteella. Koska maksatus tässä rahoitusmallissa tapahtuu hankkeen päätyttyä, ovat hakijat voineet pyytää ennakkomaksua hankkeen kustannusten peittämiseksi. Kuopion kaupunki on joissakin yksittäistapauksissa mahdollistanut yhdistyksiltä vaadittavan omarahoituksen lainaamalla vaadittavan summan.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Tanja Hirschovits-Gerz, Anna-Maria Isola, Minna Kukkonen, Lars Leemann ja Henna Puromäki  
Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokra  
(Euroopan sosiaalirahasto)  
28.2.2018

# Oikein toteutettu aktivointi voi lisätä työttömien osallisuutta

## Johdanto

Aktivoinnin<sup>1</sup> ymmärrämme perustuvan sekä sanktiointiin että mahdollisuuksien tarjoamiseen. Sanktiot määritellään laissa toimeentulotuesta (ks. Perusosan vähentäminen), aktiivimallissa (ks. Aktiivimallin soveltamisohje) sekä valmisteilla olevassa laissa omaehtoisesta työnhausta.

Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokran verkkosivuilla olemme esittäneet viisi sisältökoria ehdotukseksi osallisuutta lisääviksi mahdollisuuksiksi. Olemme luoneet ne tutkimuksen perusteella, lukuun ottamatta asiakasseteliä ja henkilökohtaista budjetointia, joista ei ole toistaiseksi riittävästi arvioitua tai tutkittua tietoa. Tässä paperissa perustelemme esittämämme ehdotukset perustuen viimeisen kymmenen vuoden aikana tehtyyn kotimaiseen ja ulkomaiseen tutkimukseen. Tutkimuskatsauksemme ei ole systemaattinen. Ulkomainen yhteiskuntapoliittinen ja terveystieteellinen tutkimus käsittelee pääasiassa sanktioiden uhalla harjoitettua aktiivista työvoimapolitiikkaa. Kotimaisen tutkimuksen kohdalla se keskittyy sosiaalipoliittikan ja sosiaalityön rajapinnoille.

Usein väitetään, että sanktiot ja niiden uhkat edistävät työttömien siirtymään työhön. Tutkimukseen perustuvat todisteet siitä ovat kuitenkin heikot, ja tässä esittämämme tutkimukset osoittavat, että mahdolliset siirtymät työmarkkinoille eivät ole kestäviä ja koskevat ensisijaisesti niitä työttömiä, joiden työttömyys on kestänyt vain vähän aikaa. Tutkimusten perusteella tiedetään, että sanktioiden uhkat ja toteutuminen voivat jopa heikentää hyvinvointia. Aktivoinnilla voi joissakin tapauksissa ja huolellisesti toteutettuna kuitenkin olla hyvinvoinnin ja osallisuuden kannalta myönteisiä seurauksia.

Aktivoinnin toteuttamiseksi antamamme ehdotukset koskevat erityisesti pitkään työttömänä olleita, pääasiassa yli 30-vuotiaita. Tälle kohderyhmälle erityisesti aktiivimalli on ongelmallinen ja lisäänee siirtymiä työvoiman ulkopuolelle.

Nuoruuteen liittyvät erityispiirteet on otettava huomioon nuorten, alle 30-vuotiaiden osallistamisessa (Hiilamo ym. 2017 a). Kehitysvammaisten, vammaisten ja

työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työtoimintaan liittyy myös erityispiirteitä, joten antamamme ehdotukset eivät suoraan ole sovellettavissa näihin ihmisryhmiin.

Raija Kerättären (2016) tutkimuksessa 34 prosenttia pitkäaikaistyöttömistä oli työkyvyttömiä. Tällaisissa tapauksissa aktivointi ei palvele tarkoitustaan, vaan yksilö kuuluu työkyvyttömyyseläkkeelle. Merkitteä pantavaa on, että työkyvyttömyyseläkkeellä ihmisillä voi olla tarvetta toiminnalle, joka tuo arkeen rakennetta ja vuorovaikutusta (Alanko 2017).

2000-luvulla pitkäaikaisesti työttömien aktivointiin liittyviä toimenpiteitä on kehitetty kuntouttavan työtoiminnan alla ja vuoden 2015 jälkeen myös sosiaalisena kuntoutuksena. Työelämäosallisuutta pohtineen työryhmän (STM 2014, 39) loppuraportissa ehdotettiin, että pitkään työttömänä olleet jaettaisiin lähellä ja kaukana työelämää oleviin, jolloin alkoi lisääntyä oletamus siitä, että aktivointi etenisi portaittain sosiaalisesta kuntoutuksesta kuntouttavan työtoiminnan kautta työkokeiluun, palkkatuettuun työhön ja lopulta ehkä avoimille työmarkkinoille – tosin ovet avoimille työmarkkinoille avautuvat tätä nykyä ani harvalla (Kuntouttava työtoiminta 2016, siirtymien määrät). Portaiden ongelma on, että askelmien tavoitteet määritellään tyypillisesti ulkoapäin. Ensimmäisellä portaalla esimerkiksi mainitaan usein elämänhallinnan ja arkitaitojen parantaminen, vaikka yksilölliset tarpeet eivät välttämättä noudata viranomaisten asettamia tavoitteita.

Aktivointiin liittyvässä akateemisessa keskustelussa marginaaliin ovat jääneet huomiot siitä, että tekemätöntä työtä on, mutta sen sijaan ei ole halukkuutta maksaa siitä palkkaa. Keskustelua voisi käydä entistä enemmän myös työnantajien ennakkoluuloista ottaa pitkään työttömänä ollut tai osa-aikatyöhön kykenevä töihin.

Tarkastelemme aktivointia osallisuuden käsitteen kautta, joka kokoaa alleen seuraavat käsitteet: resurssit, tarpeet, toimijuus ja merkityksellisyys.

## Osallisuuden teoriaperusta

Osallisuuden lisääntymistä voi tarkastella kolmesta näkökulmasta:

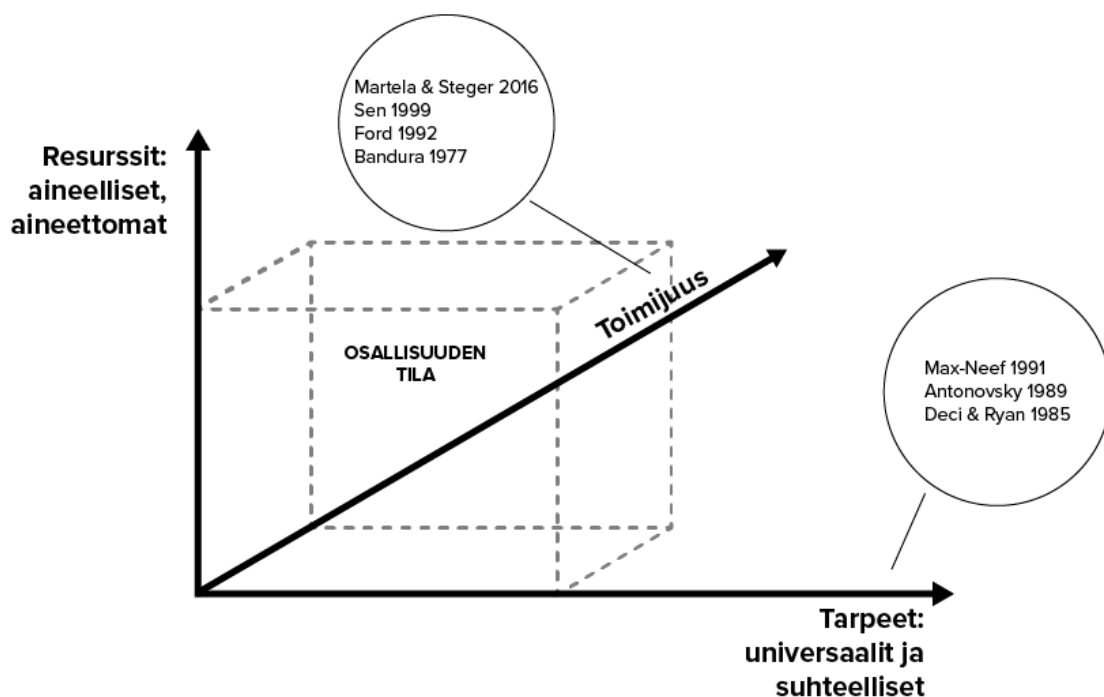
- Miten se lisää aineellisia ja aineettomia resursseja?
- Miten se auttaa tunnistamaan ja tyydyttämään inhimillisiä tarpeita, kuten vapautta, turvaa, luovuutta, osallistumista, oppimista, kyvykkyyden osoittamista, elämän ymmärrettävyyttä, hallittavuutta ja merkityksellisyyttä?
- Miten se lisää toimijuuden edellytyksiä eli uskoa itseensä, uskoa ympäristön tarjoamiin toimintamahdollisuuksiin ja uskoa tulevaan?



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020





Kuvio 1 Resursseista, tarpeista ja toimijuuden edellytyksistä muodostuu yksilöllisesti koettu osallisuuden tila. (Kuvio perustaa: Isola ym. 2017, 16–19)

Osallisuus on kiinnittymistä resursseihin, esimerkiksi kohtuulliseen toimeentuloon, harrastuksiin, sivistykseen, luottamukseen, turvaan, luontoon ja taiteeseen. Osallisuus tarkoittaa myös sitä, että pystyy osallistumaan resurssien hallintaan. Hallitsemiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät, kuten osaaminen ja motivaatio, sekä rakenteet, kuten esimerkiksi se, kenelle lainsäädännössä ja käytännöissä jaetaan valtaa, erivapauksia, oikeuksia ja velvollisuuksia.

Osallisuuden tilan toinen ulottuvuus on tarpeet. Olemassa olo, tunteet, turva, vapaus, luovuus, joutilaisuus, ymmärtäminen, identiteetti ja osallistuminen ovat tarpeita, jotka saavat aikaan tarpeenmukaista toimintaa (Max-Neef 1991). Sellaisia ovat myös itseohjautuvuus, mahdollisuus osoittaa kyvykkyyttä ja kokea yhteisyyttä sekä hyvän tekeminen (Deci & Ryan 1985; Martela & Ryan 2015) ja elämän hallittavuus, ymmärrettävyys ja merkityksellisyys (Antonovsky 1987; Martela & Steger 2016).

Kasaantuneiden vaikeuksien keskellä tarpeita jää tyydyttymättä ja niitä kutistetaan vastaamaan käytettävissä olevia resursseja. Silloin yhteys omiin tarpeisiin voi myös katketa (Thompson & Wildavsky 1986). Köyhyyttä kokeneiden puheesta kuuluu



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020





merkityksettömyyden kokemus, itseohjautuvuuden ja vapauden puute, elämän 4 ennakoimattomuus ja vähäiset mahdollisuudet panostaa yhteiseen hyvään (Isola ym. 2016). Iso joukko fyysisen selviytymisen kannalta toissijaisia mutta inhimillisen toiminnan kannalta olennaisia tarpeita jää tyydyttymättä.

Yksi ihmisen sisäisistä tarpeista on tarve ymmärtää ympäristöään. Frank Martelan ja Michael Stegerin (2016, 531–533) mukaan merkityksellisyys rakentuu kolmesta ulottuvuudesta, jotka ovat koherenssi (coherence), tarkoitus (purpose) ja tekemisten merkille pantavuus (significance). Merkityksellisyys on triviaalin ja hetkellisen – tämän tässä – tuolla puolen muodostuva kokemus siitä, että kaaoksen sisällä voi olla koherenssia, elämällä on tarkoitus ja että tekemiset ovat omasta ja muiden mielestä merkille pantavia.

Koherenssi kohdistuu tähän hetkeen ja siihen, että elämä on ymmärrettävää ja ennakoitavaa. Tarkoitus ankkuroituu tulevaisuuteen, synnyttää motivaatiota ja ilmenee siksi esimerkiksi tavoitteina – tavoitteina, jotka arvottavat myös tämänhetkisiä tekemisiä. Merkille pantavuus (significance) ei ole samalla tavalla lukittu tiettyyn aikamuotoon kuin koherenssi ja tarkoitus ovat. Merkitsevyyttä löydämme niin tulevaisuudesta kuin nykyisyydestä (Martela & Steger 2016, 537).

Kun esimerkiksi perustarpeiden lisäksi osallistumisen, vapauden ja turvan tarpeita ei tarvitse kaventaa, säilyy sellaisen toiminnan potentiaali, jonka voi suunnata arvostamaansa tekemiseen. Siksi toimijuus, kuten se, kuinka pystyy muuttamaan resursseja ja tarpeitaan haluamukseen toiminnaksi (Sen 1999), on olennaisesti osallisuuden kolmas ulottuvuus. Toimijuus kehittyy sosiaalisen alueella ja sitä määrittävät tarpeiden sekä saatavilla olevien resurssien lisäksi yksilön usko omiin ja ympäristön tarjoamiin mahdollisuuksiin sekä merkityksellisyys yllä esittämämme tapaan (esim. Martela & Steger 2016; Ford 1992; Bandura 1977).

Niukkuusteorian mukaan ihminen alkaa elää lyhytjänteisen ajan ehdoilla ja kaihtaa riskejä (Mani ym. 2013; Haushofer & Fern 2014). Niukat resurssit rajoittavat siten toimijuutta yhtäältä tosiasiallisten toiminnan mahdollisuuksien kapeutuessa ja toisaalta tulevaisuusorientaation heikentyessä, jolloin mahdollisuudet elämän tarkoituksen ja edelleen merkityksellisyyden kokemukseen uhkaavat kadota (ks. Martela & Steger 2016).

Näin tarkasteltuna osallisuus lisää ymmärrystä siitä, millainen aktivointi hyödyttää yksilöä. Työn ja toiminnan mielekkyydestä on puhuttu paljon (Kotiranta 2008; Karjalainen & Keskitalo 2013; Isola ym. 2016), mutta tässä kiinnitämme ne inhimillisinä tarpeina osallisuuden teoreettiseen viitekehykseen (Isola ym. 2017).

Lukuisat työtä ja hyvinvointia käsittelevät psykososiaaliset teoriat auttavat ymmärtämään lisää sitä, millaisin mekanismein aktivointi vaikuttaa koettuun hyvinvointiin ja osallisuuteen 5



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



(inclusion). Sitä kautta ne myös tarjoavat vastauksia siihen, miten aktivointiin liitettävät toiminnot voivat lisätä osallisuutta.

Jahoda (1982) erottelee palkan, eli työstä saatavan aineellisen hyödyn, aineettomista hyödyistä, joita ovat esimerkiksi aktiivisuus, yhteisöllisyys, status ja identiteetti. Aineettomat tekijät rakentavat siten olennaisesti hyvinvointia ja niiden puute selittää aineellisten tekijöiden ohella työttömien muita heikompaa hyvinvointia. Työtä jäljittelevä aktivointi voi tyydyttää ainakin jotain aineettomia tarpeita sekä tarjota koherenssia ja elämän ennakoitavuutta.

On kuitenkin näyttöä (Mäntyneva & Isola 2018, tulossa) siitä, että suomalainen aktivointijärjestelmä ei pysty takaamaan ennakoitavuutta, vaan pitkään työttömänä olevat jäävät pyörimään aktivointitoimenpiteestä toiseen. Kuntouttava työtoiminta voi vastata työttömän tarpeisiin, toistuvat katkokset eivät.

Fryer (1986; 1995) painottaa teoriassaan (agency restriction theory), että köyhyydessä ja työttömyydessä elämän hallittavuus ja toimijuus rajoittuvat. Aktivointi voi parantaa toimijuutta ja itseohjautuvuutta, mutta vain, jos se valtauttaa ja lisää toimintavalmiuksia. Esimerkiksi uuden taidon opetteleminen voi avata uusia ovia ja parantaa työllistymisen edellytyksiä. Henkilökohtaisen tuen avulla aikaisempaa useammat asiat voivat tulla ymmärrettäviksi ja hallittaviksi. Ja päinvastoin: pakkoon ja ihmisten kategorisointiin perustuvat toimenpiteet vähentävät itseohjautuvuutta ja motivaatiota.

Halvorsenin (1998) selviytymistä (coping) käsittelevässä teoriassa keskitytään yksilöllisten ja sosiaalisten tekijöiden vuorovaikutukseen vaikeissa elämäntilanteissa, esimerkiksi työttömyydessä. Yksilölliset tekijät kuten työidentiteetin ja terveyden heikentyminen voivat johtaa syrjäytymisen (exclusion) kokemukseen. Ne rakentuvat sosiaalisen alueella ja rakenteissa, kuten tulojen uudelleenjakoa ja palveluita koskevissa laissa ja käytännöissä. Esimerkiksi stigmat ja työttömien kohtaamat ennakkoluulot supistavat toimijuutta.

## Katsaus aikaisempaan tutkimukseen

Seuraavassa tarkastelemme ensin ulkomaista viimeaikaista tutkimusta aktivoinnista ja sen jälkeen kotimaista tutkimusta. **Lihavoituna** esitämme tutkimuksen perusteella johdettuja ehdotuksia osallisuutta edistäviksi toimenpiteiksi.

### Ulkomainen tutkimus aktivoinnista

Cardin, Kluven ja Weberin (2017) 207 arviointitutkimusta käsittävä meta-analyysi aktiivisen työvoimapolitiikan vaikutuksista työllisyyteen käsittelee perinteisiä aktiivisen työmarkkinapolitiikan keinoja: a) koulutus tai työharjoittelu, b) työnhaun tukeminen,



thl

Diak

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

valvominen tai epäonnistumisen sanktiointi, c) tuettu työllistyminen yksityiselle sektorille, d) 6 tuettu työllistyminen julkiselle sektorille, e) muut ohjelmat, jotka yhdistävät kaksi tai enemmän edellä mainituista toimenpiteistä. Analyysissa todetaan, että toimenpiteiden vaikutus lyhyellä aikavälillä työllistymisen lisääntymiseen on lähes olematon. Koulutus- ja työllistämistoimenpiteet (a,c,d) voivat jopa vähentää työllistymistä heti toimenpiteen päättyessä, koska siihen osallistujilla ei ole aikaa työpaikkojen etsimiseen ja hakemiseen toimenpiteen aikana. Työhön ohjaus (b) voi nopeuttaa työllistymistä, jos siinä keskitytään työn etsimiseen.

Pidemmällä aikavälillä (2–3 vuotta ohjelman jälkeen) koulutusohjelmat toimivat parhaiten työllistymisen edistämässä. Myös työhön ohjaus toimii paremmin pidemmällä aikavälillä, tosin sen vaikutus jää pienemmäksi kuin koulutuksen.

Ohjelmat eivät toimi yhtä tehokkaasti kaikissa kohderyhmissä. Suurin vaikuttavuus aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteillä on naisilla ja pitkäaikaistyöttömillä, kun taas nuorien ja iäkkäiden kohdalla vaikutus on pienempi.

Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuudessa on suuria eroja kohderyhmittäin. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömillä koulutusohjelmat (a) toimivat parhaiten, vammaisilla työhön ohjaus ja työllistämishjelmat (b, c) ovat vaikuttavampia. Kaiken kaikkiaan työllistymisvaikutukset jäivät pieniksi ja riippuivat kohderyhmistä, aktiivisen työvoimapolitiikan tyypeistä ja taloudellisista suhdanteista. Jotta toimenpiteet vaikuttaisivat työllisyyteen, niiden täytyy vastata kohderyhmien tarpeisiin.

Crépon ja van der Berg (2016) päätyivät samaan johtopäätökseen kuin Card, Kluve ja Weber. Aktiivisen työmarkkinapolitiikan vaikutukset työllistymiseen näyttävät jäävän pieniksi. Toimenpiteillä ei liiemmin näyttänyt olevan vaikutusta hyvinvointiin, terveyteen, perheelämään tai rikollisuuteen.

Taulbut, Mackay ja McCartney (2018) tarkastelivat muutoksia työnhakijoiden avustuksissa vuosina 2001–2014 Iso-Britanniassa tutkiakseen sanktioinnin vaikutuksia työllistymiseen. Kuvailevan analyysin perusteella tulokset olivat moniselitteisiä. Työllistymisellä ja työvoiman kysynnällä oli vahva yhteys. Kun työvoiman kysyntä kontrolloitiin, havaittiin, että sanktioiden uhalla ja käytöllä oli myönteinen yhteys työllistymiseen lyhyellä mutta ei pitkällä aikavälillä, kun työttömyyden määritelmänä pidettiin Kansainvälisen työjärjestö ILO:n määritelmää. Iso-Britanniassa sanktioinnin lisääminen on laajasti ottaen ollut tehoton edistämään kestävää työllisyyttä.

Taulbut, Mackay ja McCartney (2018) myös toteavat aikaisempaan tutkimukseen perustuen (esim. Venn 2012; Boockmann ym. 2014; Immervoll & Scarpetta 2012), että sanktiointi vähentää joissakin tapauksissa työttömyyttä, mutta se johtaa lyhytaikaiseen työhön ja



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



itsensä työllistämiseen ja sanktiointi vähentää työttömyyttä kuuden kuukauden sisällä työttömäksi 7 jäämisestä. Tästä voi varauksellisesti päätellä, että sanktiointi voi parhaassa tapauksessa edistää vähän aikaa mutta ei pitkän aikaa työttömänä olleiden työllistymistä.

Kuukauden kuluessa sanktioinnin uhka on jonkinlainen, mutta vaikutus katoaa kuuden kuukauden jälkeen. 18 kuukauden jälkeen työhön siirtymisiä tapahtuu enää varsin vähän. Kun sanktioita sovelletaan, vähäistä myönteistä vaikutusta on ensimmäisen kuukauden jälkeen, mutta vaikutus on kadonnut kuuden kuukauden jälkeen. Työttömyyden pitkittyessä myönteistä vaikutusta sanktioinnilla ei siis ole.

Diop-Christensenin (2015) artikkelissa tarkastellaan vain ei-länsimaisia maahanmuuttajanaisia Tanskassa. Keväällä 2006 naimisissa olevilta pitkäaikaisilta sosiaaliturvan saajilta alettiin edellyttää 300 tunnin työskentelyä (ei-tuetussa työssä) kahden vuoden aikana tuen saamiseksi. Diop-Christensenin tutkimuksesta ilmenee, että sosiaalityöntekijät siirsivät asiakkaitaan toisiin tukijärjestelmiin esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle tai tukityöhön sen sijaan, että olisivat altistaneet sanktioille. Näin tapahtui etenkin kaikista heikoimmassa asemassa olevien työttömien kohdalla, mutta myös vasemmistolaisen kunnanjohtajien kunnissa tai kunnissa, jotka saivat lisärahoitusta keskushallinnolta.

Tanskan lakimuutos lisäsi siirtymiä lähinnä lyhytaikaiseen, eli alle kolme kuukautta kestävään työllisyyteen, ja pitkäaikaiseen työllisyyteen erityisesti kunnissa, joissa sosiaalityöntekijät tarjosivat työllistymiseen lisää tukea. Vaikutusten kestosta ei ole tietoa (Diop-Christensen 2015, 218–221). Diop-Christensenin päättelee, että sanktioiden toteuttamisen lisäksi myös sanktioiden uhka muuttaa työttömien käyttäytymistä. Tutkimuksen erityinen anti on havainto siitä, että työvoimapolitiittisen lainsäädännön muuttaminen vaikuttaa sekä työnhakijoihin että sosiaalityöntekijöihin, sekä se, että muita tukijärjestelmiä käytetään poistumistienä työttömyydestä.

Yleisesti ottaen aktivointitoimenpiteiden tavoite on työttömien (uudelleen) työllistyminen avoimilla työmarkkinoilla. On runsaasti sekä teoreettisia perusteluja että empiiristä näyttöä siitä, että hyvä työ edistää ihmisten hyvinvointia ja terveyttä. Sen sijaan tieto aktivointitoimenpiteiden vaikutuksista terveyteen, hyvinvointiin ja toimintakykyyn on satunnaista (Leemann ym. 2016; Crépon & van den Berg 2016). Suurin osa tutkimustiedosta on peräisin yksittäisistä arviointitutkimuksista, joissa on yleensä kyseessä erityiseen kohderyhmään kohdistettu interventio.

Koska tutkimukseen perustuen on osoitettu, että aktiivinen työvoimapolitiikka ei lisää kestävä työllisyyttä, on kiinnostuttu sen muista mahdollisista vaikutuksista erityisesti



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



osallisuuteen, koettuun hyvinvointiin ja terveyteen (esim. Leemann ym. 2016; Coutts ym. 2014; Sage 2013).

Kirjallisuuskatsaukset osoittavat aktiivisella työmarkkinapolitiikalla olevan positiivisia vaikutuksia esimerkiksi

- psyykkiseen kuormittuneisuuteen, ahdistukseen, masentuneisuuteen ja koettuun avuttomuuteen
- koettuun hyvinvointiin (esim. elämänlaatu, sosiaaliset suhteet)
- elämäntapaan
- motivaatioon ja itseluottamukseen
- sosiaaliseen tukeen

(Coutts ym. 2014; Sage 2013; Coutts 2009).

Kansalliset ja kansainväliset tutkimukset eivät yleensä käsittele yksittäisiä interventioita, vaan esimerkiksi aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan käytettyjä varoja eri maissa (osuus bruttokansantuotteesta, käytetyt eurot per työtön tai asukas). Näin ollen yksittäisten aktivointitoimenpiteiden vaikutusta on ongelmallista tarkastella, mutta useimmiten tutkimukset osoittavat, että jos aktiivisen työvoimapolitiikkaan panostetaan taloudellisesti, se vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin (Leemann ym. 2016). Anderson (2009) vertaili 17 Euroopan maata ja tutki yhteyttä aktiivisen työvoimapolitiikan menojen (osuus bruttokansantuotteesta) ja sosiaalisten siteiden välillä. Maissa, joissa investoidaan tavanomaista enemmän aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan, on enemmän vuorovaikutusta ihmisten välillä. He osallistuvat enemmän kerho- ja yhdistystoimintaan ja kokevat osallisuutta. Lisäksi Anderson toteaa tutkimuksessaan, että toimenpiteisiin sijoitetun summan ja koetun sosiaalisen aktiivisuuden välillä oleva yhteys on vahvempi työttömillä.

Carter ja Whitworth (2017) erottelevat aktivointitoimenpiteiden prosessi- ja seurausvaikutukset (process and outcome wellbeing). Seurausvaikutus tarkoittaa, että hyvinvointi lisääntyy, kun ihmiset työllistyvät aktivointitoimenpiteiden ansiosta. Prosessivaikutukset ovat niitä, jotka seuraavat suoraan aktivointitoimenpiteisiin osallistumista. Kun aktivointia suunnitellaan, tavoitellaan useimmiten pelkästään seurausvaikutuksia. Silloinkin oletuksena on, että aktivointi todella johtaa työhön. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna aktivointiin liittyvät pakotteet voivat näyttää johdonmukaisilta. Kuitenkin tiedetään, että aktivointitoimenpiteet eivät useinkaan johda työllistymiseen.

Ei tiedetä, voidaanko tulevaisuudessa työllistää koko työvoimaa, kun automatisointi jatkuu ja tuottavuus kasvaa edelleen (esim. Hiilamo ym. 2017 b). Tämä haastaa jo nyt etenkin



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



heikossa työmarkkina-asemassa olevat. Näistä syistä Carterin ja Whitworthin (2017) mukaan pitäisi huomioida entistä enemmän aktivointitoimenpiteiden prosessivaikutuksia ihmisten hyvinvointiin. Ajattelempa, että aktivointitoimenpiteiden on edistettävä osallistujien 9 toimijuutta tarjoamalla mahdollisuuden vaikuttaa oman elämän kulkuun ja tulevaisuuden suunnitteluun. (Fryer 1986; Carter & Whitworth 2017.)

Pakottaminen heikentää osallistujien itseohjautuvuutta ja vähentää itsemääritystä / mahdollisuutta itsemääritykseen. Pakko osallistua sellaisiin aktivointitoimenpiteisiin, jotka ovat osallistujien silmissä hyödyttömiä, halventavia, alentavia, nöyryyttäviä, stigmatisoivia, ja jotka eivät ole mielekkäitä ja merkityksellisiä, eivät lisää osallistujien hyvinvointia ja voivat olla jopa haitallisia (Carter & Whitworth 2017; Leemann ym. 2016; Wulfgramm 2011; Strandh 2001). Siksi on tärkeää, että osallistujat voivat itse olla mukana suunnittelemassa ja jopa toteuttamassa heitä koskevia toimenpiteitä (Carter & Whitworth 2017).

→ **Aktivointi on stigmatisoimatonta eli se ei leimaa.**

→ **Aktivointi vastaa osallistujan määrittelemiin tarpeisiin. Osallistuja saa suunnitella, toteuttaa ja mahdollisuuksien mukaan myös tuottaa aktivoinnin sisällöt.**

### **Kotimainen tutkimus ja esimerkkejä hyvistä käytännöistä**

Pitkään työttöminä olleilla on aktivoinnin suhteen vain vähän valinnanvaraa. Tällä hetkellä pitkään työttömänä olleet osoittavat aktiivisuuttaan pääasiassa kuntouttavassa työtoiminnassa ja työkokeiluissa.

Tuija Kotirannan (2008, 88) mukaan yksi aktivoinnin tärkeimmistä tavoitteista on se, että henkilökohtaiset toimijauskomukset vahvistuvat. Toimijauskomukset tarkoittavat sitä, uskoko ihminen mahdollisuuksiinsa ja ympäristön tarjoamaan tukeen valita ja tavoitella valitsemaansa päämäärää. Tämä usko on perustavampi kuin todelliset taidot. Ihmisellä tulee olla tunne, että hänellä on valinnanvaraa. (Kotiranta 2008, 88.)

→ **Aktivoinnissa tarjottava valinnanvaraa**

Luovuus synnyttää iloa. Taiteen lisäksi luovaa ja luovia toimintoja voivat olla myös tieteellinen tai yhteiskunnallinen toiminta, kasvatus ja hoitaminen. (Kotiranta 2008, 66, 134.) Rakennusmies kokee työn iloa nähdessään talon valmistuvan, luodessaan uutta ja voidessaan sanoa: ”Minä tein tuon”.

Saman havaitsivat Mäntyneva ja Hiilamo (2018): kuntouttava työtoiminta tarjoaa parhaimmillaan tilaisuuksia vuorovaikutukseen sekä mahdollisuuksia käyttää luovuutta ja oppia uutta. Ja sama kielteisen kokemuksen kautta: toimettomuus kuntouttavassa työtoiminnassa turhauttaa. Jos siis aktivoinnissa tehtävää työtä ei koeta mielekkääksi eikä



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



pystytä perustelemaan, miksi sitä tehdään, motivaatiokaan ei synny. (Martela & Steger 2016.)

Esimerkiksi Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallisen kehittämishankeen (SOSKU) (2015 – 2018) Seinäjoen osahankkeen sosiaalityöntekijä jatkaa hankkeen päätyttyä luovien toimintojen yhteistuottamista osana sosiaalista kuntoutusta. Se edellytti, että sosiaalityöntekijän toimenkuvaa muutettiin ja työhön määriteltiin uusi sisältö.

Isola ja Siukola (2017) havaitsivat köyhien kertomuksista, että pitkään työttömänä olleet ihmiset kokivat arvottomuutta työttömyyden takia mutta myös siksi, että heidät kohdattiin järjestelmässä ongelman eli työttömyyden kautta. Arvottomuuden ja merkityksettömyyden kokemukset kulkivat käsi kädessä. Ongelmalähtöisyytensä takia työllisyyttä edistävä palvelun koettiin yleensä vieraannuttavan omasta itsestään. Poikkeuksiakin oli, sillä joissakin tapauksissa työllisyyttä edistävä palvelu voimautti ja lisäsi motivaatiota.

**→ Aktivoinnin on tarjottava tilaisuus vahvistaa yksilöllisesti muodostuvaa merkityksellisyyden kokemusta, johon vaikuttaa usko itseen, ympäristöön ja tulevaisuuteen sekä tekemisen tarkoituksenmukaisuus ja se, että muut arvostavat tekemistä**

Aktivointi on prosessimaista (Karjalainen & Keskitalo 2013). Se tarkoittaa muun muassa sitä, että aktivoinnin aikana osallistujalla on mahdollisuus määrittää uudelleen tavoitteitaan ja hakeutua hänelle mielekkäisiin toimintoihin. Aktiivisuuttaan todistava ihminen kohdataan yksilönä, ja hän saa yksilöllistä palvelua järjestelmien sisällä. Järjestelmissä on tehtävä yhteistyötä, katsottava ja joustettava samaan suuntaan. (Karjalainen & Keskitalo 2013.)

Elonen, Niemelä ja Saloniemi (2017) haastattelivat pitkään työttömänä olleita ennen ja jälkeen aktivoinnin. Haastateltavat esittivät kritiikkiä palvelujen huonosta saatavuudesta ja siitä, että yhteydet viranomaisiin olivat vähäisiä.

**→ Aktivointi on prosessi. Suunnitelmat ja sisällöt muuttuvat osallistumisen aikana ja niitä saa tarkentaa, jotta toiminnot ja palvelut ovat osallistujan kokeman tarpeen mukaisesti oikea-aikaisia. Koska osallistujalla on mahdollisuus arvioida ja tarkentaa suunnitelmaansa aktivoinnin aikana, päätöksiä tekevän viranomaisen on oltava helposti saatavilla.**

**→ Nyt käytössä olevat useat suunnitelmat, esimerkiksi hoito- ja palvelusuunnitelma, tässä esitetty aktivointiin liittyvä suunnitelma ja vankeusajan rangaistussuunnitelma, sulautetaan yhdeksi suunnitelmaksi, joka on löydettävissä sähköisessä palvelussa, esimerkiksi Omakannassa.**



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Osallistuminen muuttuu osallisuudeksi vasta silloin, kun osallistujalla on valtaa ja kun hänellä on tilaisuus käyttää sitä. Aktivointi jääkin usein pelkäksi osallistumiseksi. Jos osallistujalla ei ole kuntoutumisen tarvetta eikä aktivointi muutenkaan vastaa tarpeisiin, se voidaan kokea kielteisenä, turhana ja tilastojen kaunisteluna tilanteessa, jossa palkkatyöhön ei pääse. 11 Silloin aktivointi voi vahvistaa ulkopuolisuuden tunnetta ja kokemusta pakosta ja kontrollista. (Mäntyneva & Hiilamo 2018.)

Ihminen osana ympäristöään -ajattelun mukaan sosiaalityöntekijän tehtävä on aktivoida ihmisen ja tämän ympäristön suhdetta (Kotiranta 2008, 58–59). Yhdyskuntatyöksi, yhteisötyöksi tai yhteisösosiaalityöksi nimetty paikallinen työote on vaihtelevasti ollut osa suomalaista sosiaalityötä (Roivainen 2008, 26). Aktivointiin osallistujien, sosiaalityöntekijöiden ja paikallisten toimijoiden on mahdollisuus rakentaa yhteisötyötä, joka ei perustu eriyttämiseen vaan yhteisyyteen.

”Teimme hanketta näkyväksi ja keskustelimme ihmisten kanssa Tesoman alueella laajasti eri tapahtumissa, kauppojen eteisauloissa, kaduilla ja kahviloissa. Pyrimme verkostoitumaan ja loimme mieslähtöisyyttä monialaisesti toimintaa, joka pyrki kokoamaan eri palvelun tuottajien ja toimijoiden joukon ja miehet yhteen tarjoten suoran keskusteluyhteyden. Käytimme jo olemassa olevia yhdistyksiä ja järjestöjä tukenamme ja pyrimme kannustamaan ihmisten osallistumista laajasti erilaisiin toimintoihin järjestäjästä riippumatta.” (Tesoman miähet -hankkeen projektipäällikkö Jussi Savolainen)

Yhteistä ymmärrystä -hankkeen loppuraportissa sosiaalityöntekijä Sanna Korhonen kirjoittaa, miten Puumalan kunnassa esimerkiksi kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat toimivat itse palvelujen tuottajina:

”Pienessä kunnassa, jossa palveluntarjoajia ja yksittäisiä asiakasryhmiä on vähän, yhteisötyötä voidaan toteuttaa eri kuntalaisryhmien tarpeita ja voimavaroja yhdistämällä. Eri toimijoiden yhteistyöllä voidaan monipuolistaa esim. kuntouttavan työtoiminnan, työkokeilujen ja sosiaalisen kuntoutuksen mahdollisuuksia – tuotetaan puuttuvia palveluita itse, yhdessä toimien (...) yhteisösosiaalityötä ei tulisi nähdä vain erityisryhmiä koskevana vaan koko yhteisön yhteisötyönä, johon osallistuminen ei edellytä ongelmaperustaa.” (Korhonen 2017, 10.)

Oululaisessa Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa Kuntalaislähtöinen kaupunkikehittäminen 2015–2018-hankkeessa järjestetään KAAOS-haaste, jota markkinoidaan ”hauskana tapana osallistua ikävien ongelmien ratkaisemiseen”. Kisassa 12 etsitään ratkaisua oululaisten 15–29-vuotiaiden osallisuuden lisäämiseen. Ehdotusten joukosta valitaan vähintään yksi ratkaisu, jonka toteutus ostetaan kilpailutiimissä työskentelevältä kolmannen sektorin toimijalta. Aktivointiin käytettävistä rahoista osa



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020





voidaan varata käytettäväksi osallistuvan budjetoinnin kautta. Tämä on konkreettinen keino, jolla aktivointiin osallistuvat saavat toiveensa ja tavoitteensa toteutumaan.

**→ Aktivointia voidaan toteuttaa yhteisötyönä ja erilaisten kokoonpanojen yhteistuotantoina niin, että osallistujat määrittävät toiminnan tavoitteet ja sisällöt. Toimintaan voidaan aktivoida mukaan paikallisia asukkaita, yrittäjiä ja järjestötoimijoita.**

Parhaimmillaan aktivointiin liitetty toiminta rytmittää arkea, tarjoaa yhteisyyttä ja merkityksellistä tekemistä. Silloin esimerkiksi usko itseen ja tulevaisuuteen voivat vahvistua. Kuntouttavassa työtoiminnassa voidaan vaalia itseohjautuvuutta, jos osallistuja saa itse vaikuttaa esimerkiksi työvuoroonsa ja työtehtäviinsä. Uskoa itseen ja tulevaisuuteen puolestaan nakertaa ja arvokkuuden kokemusta heikentää vastentahtoinen osallistaminen ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet. Nämä tulokset käyvät ilmi Mäntynevan ja Hiilamon (2018) kuntouttavaa työtoimintaa koskevasta tutkimusartikkelista.

Kuntouttavassa työtoiminnassa muodostuu erilaisia, hetkellisiä tai pysyvämpiä yhteisöjä, joissa tehdään yhdessä asioita, autetaan toisia ja vietetään aikaa kahvi- ja ruokatauoilla. Olennaista on, että yhteisöjen muodostumista autetaan tarvittaessa ulkoapäin. Tärkeitä ovat myös yhteisökokoukset, jotka luovat henkeä ja tarjoavat tilaisuuden vaikuttaa yhteisiin asioihin, voivat avata poliittisen osallistumisen mahdollisuuksia ja antavat mahdollisuuksia ottaa vastuuta yhteisistä asioista. Näiden lisääminen on olennaista siksi, että vaikka aktivoinnissa saisi päättää omasta toiminnastaan, vaikutusmahdollisuudet oman yksikön ulkopuolelle jäävät lähes poikkeuksetta vähäisiksi. (Mäntyneva & Hiilamo 2018.)

Yhteistä ymmärrystä -hankkeen aikana syntyi kaikille puumalalaisille avoin Puumalan klubi. Ryhmä on sosiaalityöntekijän työyhteisö, jonka ohjaaminen kuuluu sosiaalityöntekijälle. Ryhmällä on erikseen työnohjaus, joka on koettu mahdollisuutena syventää itsetuntemusta suhteessa yhteisössä toimimiseen, pysähtyä miettimään ja jäsentää omia ajatuksia. (Korhonen 2017, 10.)

**→ Aktivoinnissa muotoutuu työyhteisön kaltaisia yhteisöjä ja ryhmiä, jotka saavat tarvittaessa ohjausta.**

Myönteisenä kuntouttavan työtoiminnan kokevat Mäntynevan etnografisen kenttätöön perusteella ihmiset, joiden elämässä on ollut riippuvuuksia ja kasautuneita, usein ylisukupolvisia ongelmia, velkoja ja ulosottoja, asunnottomuutta, terveysongelmia ja toimeentulo-ongelmia, matala koulutustaso, katkonainen työhistoria ja pitkittynyt työttömyys 13 ja se, että kouluja on aloitettu, mutta ne ovat keskeytyneet. He ovat tyypillisesti käyneet jo useamman kuntouttavan työtoiminnan jakson. (Mäntyneva & Isola 2018, tulossa.)



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Heillä kuntouttava työtoiminta parantaa toimintavalmiuksia silloin, kun se on kytketty osaksi kuntoutusta, esimerkiksi päihdekuntoutusta. Kuntouttava työtoiminta voi olla myös oppisopimuksen kaltainen paikka ja se voi tuoda turvaa silloin, kun toimintamahdollisuudet ovat tai koetaan rajautuneiksi.

Asunnottomuuden ehkäisyn kuntastrategiat (Aku 2016–2019) - hankkeessa on laadittu koulutetun kokemusasiantuntijan palkkaamista helpottavia tehtäväkuvia esimerkiksi sosiaalipalveluihin, matalan kynnyksen toimipisteeseen ja julkisen ja kolmannen sektorin yhdyspinnalle. Aktiivisuuttaan voisi osoittaa kouluttautumalla kokemusasiantuntijaksi ja ilmoittautumalla kokemusasiantuntijapankkiin. Tällöin aktiivisuuden osoittamisen lisäksi kokemusasiantuntijana työskenteleminen tarjoaisi kuntoutujille polun eteenpäin. Kolmannelta sektorilta voisi löytyä toimija, joka kokoaa kokemusasiantuntijat yhteen ja tarjoaa ostopalveluna heidän osaamistaan kunnan sosiaalipalveluihin. (Akuhanke, Vantaan osahankkeen koordinaattori Larissa Franz-Koivisto)

Kotirannan (2008) sekä Karjalaisen ja Keskitalon (2013) mukaan kuntouttava työtoiminta voi parantaa omaehtoisen työnhaun tai vapaa-ajan toimeliaisuuden edellytyksiä. Kun aktivointiin yhdistetään tarpeenmukaisia palveluja työtoiminnan lisäksi, elämänlaatu paranee enemmän kuin pelkästään työtoimintaan osallistuminen. Joissakin tapauksissa aktivointi ehkäisee työkyvyn heikkenemistä. (Kotiranta 2008, 202; Karjalainen & Keskitalo 2013.)

Suomessa esimerkiksi Työhön-ohjelmaan sisältyi valmennus sekä työnhakuun että vastoin käymisestä selviytymiseen. Arviointitutkimuksessa ohjelman osoitettiin vähentäneen masennusriskiä ja lisänneen psyykkistä hyvinvointia. Muutokset olivat pysyviä vielä kaksi vuotta intervention päätyttyä (Vuori & Silvonen 2005).

Paltamon työllistämiskokeiluun sisältyi monenlaisia interventiota kuten työhakuvalmennuksia, terveystarkastuksia, sosiaaliohjausta, sosiaalista kuntoutusta ja työllistämistä välityömarkkinoilla. Arviointitutkimus osoitti interventioilla olleen myönteisiä vaikutuksia koettuun terveyteen, hyvinvointiin ja osallisuuteen, erityisesti itse ilmoitettuun selkäkipuun ja kipulääkkeiden käyttöön, ruokatottumuksiin, alkoholin liikkakäyttöön, terveyspalveluiden 14 käyttöön, viranomaisiin kohdistuvaan luottamukseen, kerho- tai yhdistystoimintaan osallistumiseen ja koettuun yksinäisyyteen (Kokko ym. 2013).

Sosiaalityö voidaan tarvittaessa kytkeä aktivointiin. Silloin sosiaalityön tavoitteena on auttaa yksilöä ratkaisemaan hänen itse määrittelemiänsä ongelmia. (Kotiranta 2008, 58–59.) Useimmiten ne käynevät yksiin palvelujärjestelmästä annettujen ja yhteiskuntapoliittisten tavoitteiden kanssa. Nuoret esimerkiksi toivovat löytävänsä oman suunnan ja tulevaisuuden selkiytyvän. Nuoret miehet toivovat naisia enemmän työpaikan löytymistä. (Saikkonen ym.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



2015, 36–39.) Miehet asettavat naisia useammin työllistymiseen, koulutukseen ja ammatillisiin valmiuksiin liittyviä tavoitteita (Kivipelto ym. 2013, 43).

→ **Osallistujan tarpeen mukaan aktivointi sisältää pelkästään kuntoutusta, tai muu toiminta, kuntoutus ja sosiaalityö voidaan kytkeä yhteen. Tämä edellyttää omatyöntekijää, joka huolehtii siitä, että sektorirajat ylittävä viranomaistyö on sujuvaa.**

→ **Aktiivisuuttaan voi osoittaa opiskelemalla tai hankkimalla ja osoittamalla osaamistaan tutkinnollistetussa työtoiminnassa.**

Aktivointitoimenpiteiden aikajänne on lyhyt esimerkiksi kannattelemaan elämäntapojen muutoksissa. Kuntouttavan työtoiminnan päättyminen voi jopa vahvistaa huono-osaisuutta, vaikka tulevaisuuden näkymät kokemuksellisesti muuttuisivat myönteisemmiksi (Mäntyneva & Isola 2018, tulossa.)

Kentältä kuuluu viestiä, että ainakin nuoret kokevat muuten hyviksi koetuissa matalan kynnyksen toiminnoissa haittaavana sen seikan, että ulkoapäin asetetut aikarajat supistavat toimijuutta. Nuoret eivät välttämättä uskalla kertoa kohentuneesta voinnistaan, koska pelkäävät tulevansa työnnettyksi eteenpäin, vaikka eivät tunne vielä olevansa siihen valmiita (Kohtaus).

Sanktiointi yhdistettynä epätarkoituksenmukaiseen aktivointiin voi johtaa siihen, että ihmiset jättäytyvät toimeentulotuella tai että he katoavat tilastoista. Pyykkösen ja kumppaneiden (2017) tilastokatsauksen mukaan liki 80 000 miestä on kadonnut tilastoista: he eivät hae työtä tai apua.

→ **Tiukat aikarajat pois, varmuus siitä, että ei putoa tyhjän päälle ennakoita määritellyn ajanjakson jälkeen. Työllistymisen lisäksi toivottuja prosesseja tai seurauksia voivat olla merkityksellinen tekeminen, yhteisyyden kokemus, hakeutuminen eläkeselvitykseen tai kuntoutumiseen.**

Aktivoinnin seurantaindikaattorina käytetään yhä usein työllistymistä. Kuten tutkimuskatsauksemme osoittaa, se on mittarina monessa kohdin ongelmallinen. Aktivoinnin vaikutuksia on kuitenkin syytä mitata. Toimenpiteiden vaikutuksiin sopivia mittareita ovat 15 muun muassa sosiaalityön tukena käytetty Avain-mittari (Kivipelto ym. 2013) ja Työterveyslaitoksen kehittämä Kykyviisari. Aktivoinnin osallisuutta ja hyvinvointia lisäävää vaikuttavuutta voidaan puolestaan tutkia Sokran kehittämällä osallisuusindikaattorilla, jota parhaillaan validoidaan (Isola ym. 2017, 53–55). Osallisuusindikaattorin kertomia muutoksia osallisuuden kokemuksesta voidaan pitkän aikavälin kuluessa verrata esimerkiksi osallistumisen indikaattoreihin, yksinäisyyden kokemuksiin, sosiaali- ja terveystalvelujen kustannuksiin, mutta myös huono-osaisuutta kuvaaviin mittareihin, kuten kriminaaliteyden kustannuksiin. Palvelujen saavutettavuuteen, saatavuuteen, turvallisuuteen ja



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



kokemusasiantuntijuuteen liittyen mittareissa on vielä runsaasti kehittämisen ja levittämisen varaa.

## Johtopäätökset

Edellä esitimme joukon ulkomaisia ja kotimaisia tutkimuksia. Niiden perusteella olemme tehneet johtopäätökset siitä, että aktivoinnin toteuttamiseksi valitut toimenpiteet voivat lisätä osallisuutta, kun osallistuja saa valita tarpeensa mukaisia sisältöjä.

Aktivoinnilla tavoitellaan sekä yhteiskunnan että yksilön hyvää. Yhteiskunnan hyvä, joka arvioidaan pääasiassa kustannuksina ja yhteiskunnallisena turvallisuutena, saavutetaan tietenkin parhaiten silloin, kun toimenpiteiden suunnittelussa ja valinnassa asetetaan yksilö etusijalle ennen järjestelmää.

1. **Saa aineellisia resursseja**

Rahanarvoisesta työstä saa palkan tai palkkion; toimintaan osallistumisesta saa etuja.

2. **Voi tehdä mielekkäitä asioita**

Tekeminen on osallistujalle tarkoituksenmukaista; tilaisuus hankkia uusia taitoja ja todistuksia taidoistaan; tilaisuus toteuttaa itseään ja saada rakentavaa palautetta.

3. **Voi kuulua ryhmään tai yhteisöön**

Ryhmässä voi jakaa kokemuksia, saada tukea, vaikuttaa ja saada vaikutteita.

4. **Pääsee toimimaan paikallisen elinympäristön hyväksi**

Merkityksellinen toiminta rakentuu vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Se on stigmatisoimatonta eikä jaottele ihmisiä toimintakyvyn mukaan sekä tarjoaa tilaisuuksia toimia elinympäristön hyväksi. Siinä saa näyttää osaamistaan ja saa rakentavaa palautetta.

5. **Saa tarvittaessa yksilöllistä palvelua**

Vastaa osallistujan määrittelemiin tarpeisiin. Osallistuja saa halutessaan omatyöntekijän.

Näiden ehtojen toteutuessa

- Tulevaisuususkko vahvistuu
- Motivaatio lisääntyy
- Syntyy yksilöllisiä merkityksellisyyden kokemuksia
- Osallisuus ja hyvän elämän edellytykset lisääntyvät



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



## Lähteet

Alanko (2017) Improving mental health care. Finnish mental health policy rationale in the era of dehospitalisation. Academic dissertation. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Anderson, Christopher J. (2009) The private consequences of public policies: active labor market policies and social ties in Europe. *European Political Science Review*. 1:3, 341-373. <https://doi.org/10.1017/S1755773909990130>

Antonovosky, Aaron (1987) Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well. San Fransisco: JosseyBass Publisher.

Bandura, Albert (1977) "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change". *Psychological Review*. 84:2, 191–215. PMID 847061. doi:10.1037/0033-295x.84.2.191. <http://psycnet.apa.org/journals/rev/84/2/191/>

Boockmann, Bernhard & Thomsen, Stephan L. & Walter, Thomas (2014) Intensifying the use of benefit sanctions: an effective tool to increase employment. *IZA Journal of Labour Policy* 3:21, 1–19.

Card, David & Kluve, Jochen & Weber, Andrea (2017) What works? A meta-analysis of recent active labor market policies evaluation. *Journal of the European Economic Association* 0(0):1–38. DOI: 10.1093/jeea/jvx028. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>

Carter, Eleanor & Adam Whitworth (2017) Work Activation Regimes and Well-being of Unemployed People: Rhetoric, Risk and Reality of Quasi-Marketization in the UK Work Programme. *Social Policy & Administration* 51:5, 796–816. Saatavilla: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spol.12206/pdf>

Coutts, Adam P. (2009) Active labour market programmes and health: an evidence-base, Report for World Health Organisation and Strategic Review of Health Inequalities in England post 2010. London: University College.

Coutts, Adam P. & Stuckler, David & Cann, David J. (2014) The health and wellbeing effects of active labor market programs. Teoksessa Huppert, Felicia A. & Cooper, Cary L. (toim.) *Interventions and policies to enhance wellbeing* (pp. 465-82). Chichester, UK: WileyBlackwell. DOI: 10.1002/9781118539415.wbwell048

Crépon, Bruno & van den Berg, Gerard J. (2016) Active labor market policies. IZA Discussion Papers, No. 10321. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA). Saatavilla: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/149180/1/dp10321.pdf>

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Diop-Christensen, Anna (2015) Is 'making work pay' effective for the 'unemployable'? The impact of benefit sanctions on social assistance recipients in Denmark. *Journal of European Social Policy* 25:2, 210–224. <https://doi.org/10.1177/0958928715573484>

Elonen, Noora & Niemelä, Jukka & Saloniemi, Antti (2017) Aktivointi ja pitkäaikaistyöttömien monenlainen toimijuus. *Janus* 25: 4, 280–296. Saatavilla: <https://journal.fi/janus/article/view/60756>

Ford, Martin E. (1992) *Motivating humans. Goals, emotions and personal agency beliefs.* Sage Publications.

Fryer, David (1986) Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, 1(1), 3–23.

Fryer, David (1995) Benefit agency? Labour market disadvantage, deprivation and mental health. *The Psychologist* 8: 265–272.

Halvorsen, Knut (1998) Impact of Reemployment on Psychological Distress among Longterm Unemployed, *Acta Sociologica* 41(2): 227–42.

Haushofer, Johannes & Fehr, Ernst (2014) On the psychology of poverty. *Science* 344(6186): 862–67.

Hiilamo, Heikki & Komp, Kathrin & Moisio, Pasi & Babila, Thomas & Lauronen, Juha-Pekka & Karimo, Aasa & Mäntyneva, Päivi & Parpo, Antti & Aaltonen, Henri (2017b) Neljä osallistavan sosiaaliturvan mallia  
[http://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/18\\_2017\\_Nelj%C3%A4+osallistavan+sosiaaliturvan+mallia.pdf/4e31990f-5e94-4b64-b73a-a72784c91f85?version=1.0](http://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/18_2017_Nelj%C3%A4+osallistavan+sosiaaliturvan+mallia.pdf/4e31990f-5e94-4b64-b73a-a72784c91f85?version=1.0)

Hiilamo, Heikki & Määttä, Anne & Koskenvuo, Karoliina & Pyykkönen, Jussi & Räsänen, Tapio & Aaltonen, Sanna (2017a) Nuorten osallisuuden edistäminen. Selvitysmiehen raportti. Saatavilla: <http://nuorisotakuu.fi/documents/3924414/4306153/Nuorten-osallisuudenedistaminen.pdf>

Immervoll, Herwig & Scarpetta, Stefano (2012) Activation and employment support policies in OECD countries. An overview of current approaches. *IZA Journal of Labor Policy* 21:9. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-1-9>

Isola, Anna-Maria & Siukola, Reetta (2017) Arvottomat? Köyhien naisten ja miesten kokemuksia arvokkuudesta suomalaisessa hyvinvointivaltiossa. Teoksessa Hänninen, Sakari 19 & Saikkonen, Paula (toim.) *Hyvinvointivaltio ylittää jälkensä.* Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos, 111–128



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi & Leemann, Lars & Lääperi, Raija & Schneider, Taina & Valtari, Salla & Keto-Tokoi, Anna (2017) Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpaperi 2017/33. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>

Isola, Anna-Maria & Turunen, Elina & Hiilamo, Heikki (2016) Miten köyhät selviytyvät Suomessa? Yhteiskuntapolitiikka 81:2, 150–160.

Jahoda, Marie (1982) Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis, Cambridge: Cambridge University Press.

Julkunen, Raija (2013) Aktivointipolitiikka hyvinvointivaltion paradigman muutoksena. Teoksessa Karjalainen & Keskitalo (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 45–72. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-888-9>

Kerätär, Raija (2016) Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Acta Universtatis Ouluensi D Medica 1340. Oulu: Oulun yliopisto.

Keskitalo, Elsa (2013) Tavoitteena aktiivinen kansalaisuus. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa (toim.) Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 45–72. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-888-9>

Kivipelto, Minna & Blomgren & Sanna & Karjalainen, Pekka & Saikkonen, Paula (toim.) (2013). Vaikuttavaa aikuissosiaalityötä – arviointimalleista mittareihin. Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti. Raportteja 8. Helsinki: Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos.

Kokko, Riitta-Liisa & Nenonen, Tellervo & Martelin, Tuija & Koskinen, Seppo (toim.) (2013) Työllisyys, terveys ja hyvinvointi - Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimus 2009-2013 : Hankkeen loppuraportti. Raportti 2013: 18. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes print – Suomen Yliopistopaino Oy. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-980-0>

Korhonen, Sanna (2017) Yhteistä ymmärrystä. Lähityön teesi aikuissosiaalityöhön. Yhteistä ymmärrystä -hanke: Puumala. <http://www.puumala.fi/uploads/tiedostot/sosiaalityo-ja-18-20-opetuspalvelut/L%C3%84HITY%C3%96N%20TEESIT%20AIKUISSOSIAALITY%C3%96H%20C3%96N.pdf>

Kotiranta, Tuija (2008) Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylän yliopisto, psykologian ja sosiaalisen tutkimuksen tutkimuskeskus 335. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Kuntouttava työtoiminta 2016 - Kuntakyselyn osaraportti. Tilastoraportti 33/2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201709298810>

Leemann, Lars & Nørup, Iben & Clayton, Stephen (2016) The health impacts of active labour market policies. Tutkimuksesta tiiviisti 2016/28. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-794-7>

Mani, Anandi & Mullainatha, Sendhil & Shafir, Eldar & Zhao, Jiyaying (2013) Poverty Impedes Cognitive Function. Science 341: 6149, 976–980.

Martela, Frank & Steger, Michael F. (2016) The meaning of meaning in life: Coherence, purpose and significance as the three facets of meaning. Journal of Positive Psychology 11:5, 531–545. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>

Max-Neef, Manfred (1991) Human scale development and further reflections. London: The Apex Press.

Mäntyneva, Päivi & Hiilamo, Heikki (2018) Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka työtoiminnassa. Etnografinen tutkimus kolmella kuntouttavan työtoiminnan kentällä. Yhteiskuntapolitiikka 83:1, 18–28. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201802143412>

Mäntyneva, Päivi & Isola, Anna-Maria (2018) Kuntouttavan työtoiminnan myönteiset tapaukset. Julkaisematon artikkelikäsikirjoitus.

Pyykkönen, Jussi & Myrskylä, Pekka & Haavisto, Ilkka & Hiilamo, Heikki & Nord, Ulla (2017) Kadonneet työmiehet. Suomessa 79 000 miestä ei tee tai aina edes hae töitä – mitä heille tapahtui? Eva-analyysi numero 54. [http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2017/02/no\\_54.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2017/02/no_54.pdf)

Roivainen, Irene & Nylund, Marianne & Korkiamäki, Riikka & Raitakari, Suvi (toim.) (2008) Yhteisöt ja sosiaalityö: kansalaisen vai asiakkaan asialla? Jyväskylä: PS-kustannus.

Sage, Daniel (2013) Activation, health and well-being: Neglected dimensions? The International Journal of Sociology and Social Policy 33(1/2):4–20.

Saikkonen, Paula & Blomgren, Sanna & Karjalainen, Pekka & Kivipelto, Minna (2015) Poistaako sosiaalityö huono-osaisuutta? Kaks – Kunnallisan alan kehittämissäätiö. 21

Tutkimusjulkaisu -sarjan julkaisu nro 89. Kaks: Helsinki.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126773/TutkJulk\\_89\\_net\\_0.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126773/TutkJulk_89_net_0.pdf?sequence=1)

Sen, Amartya (1999) Development as freedom. Oxford: Oxford University Press.

STM (2014) Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020





Strandh, Mattias (2001), State intervention and mental well-being among the unemployed, *Journal of Social Policy*, 30, 1: 57–80.

Taulbut, Martin & Mackay, Daniel F., McCartney, Gerry (2018) Job seeker's allowance (JSA) benefit sanctions and labour market outcomes in Britain, 2001–2014. *Cambridge Journal of Economic*, bex088. <https://doi.org/10.1093/cje/bex088>

Thompson, Michael & Wildavsky, Aaron (1986) A poverty of distinction. From economic homogeneity to cultural homogeneity in the classification of poor people. *Policy Sciences* 19, 163–199.

Venn, Danielle (2012) Eligibility criteria for unemployment benefits: Quantitative indicators for OECD and EU Countries. *OECD Social Employment and Migration Working Papers* 141. <https://ideas.repec.org/p/oec/elsaab/131-en.html>

Vuori, Jukka & Silvonen, Jussi (2005) The benefits of a preventive job search program on reemployment and mental health at 2-year follow-up. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78, 43–52.

Wulfram, Melike (2011) Can activating labour market policy offset the detrimental life satisfaction effect of unemployment? *Socio-Economic Review* 9:3, 477–501

### Hankkeen ja verkkolähteet

Aktiivimallin soveltamisohje. Työttömyysturvan aktiivimalli. Soveltamisohje: <http://stm.fi/tyottomyysturvan-aktiivimalli> Haettu 17.2.2018.

Aku – Asunnottomuuden ehkäisy kuntastrategiat. Varhainen välittäminen, osallisuus ja asumisen tuki 2016–2019.

[http://www.ara.fi/fi/FI/Ohjelmat/Asunnottomuuden\\_ennaltaehkaisynt\\_kuntastrategiat](http://www.ara.fi/fi/FI/Ohjelmat/Asunnottomuuden_ennaltaehkaisynt_kuntastrategiat). Kokemusasiantuntijoiden tehtävänkuvat esitetään toimintamallina Innokylässä keväällä 2018.

KAAOS-haaste (2018) Kuntalaislähtöinen kaupunkikehittämishanke 2015–2018 <https://www.kaaosta.fi/ratkaisukilpailu>. Haettu 18.2.2018.

Kohtaus – Yhteisöllinen kaupunkiolohuone <https://www.innokyla.fi/web/malli6219124> 22

Kuntalaislähtöinen kaupunkikehittäminen 2015–2018 -hanke <https://www.kaaosta.fi/>

Perusosan vähentäminen <http://www.kela.fi/toimeentulotuki-perusosan-maaran-alentaminen>. Haettu 16.2.2018.

Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallinen kehittämishanke (SOSKU) <https://thl.fi/fi/tutkimusja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/sosku>



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Yhteistä ymmärrystä -hanke

<https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S20540>

<sup>i</sup> Aktiivisen hyvinvointivaltion julistuksilla on pitkät perinteet. ”Passiiviset” tuet, kuten työttömyys-, työkyvyttömyys-, vanhuus- ja sairausvakuutukset luotiin korvaamaan poisjääneitä ansiotuloja, eikä niistä ehkä ”päästä eroon”, mutta paradigma on muuttunut. Täystyöllisyys omaksuttiin toisen maailmansodan jälkeen läntisissä demokratioissa, kun sitä oli 1900-luvun alkupuolella pidetty sosialististen maiden luomuksena. Se kuitenkin tarkoitti vain miesten työttömyyden puuttumista, koska naisten paikka oli kotona. Suhteellisen varhain naisetkin tulivat työmarkkinoille, mikä kertoo palkkatyön merkityksestä. Suomessa omaksuttiin 1960-luvulla aktiivisen työvoimapolitiikan ideologiaa, johon kuuluivat työnvälitys, työvoimakoulutus, ammatinvalinnan ohjaus ja liikkuvuusavustukset. Paheksuttiin työttömyystöitä ja muita toimenpiteitä, jotka säilöivät väestön vähän kehittyneille alueille ja vähän tuottaviin elinkeinoihin. Painopiste oli toimeentulon turvassa ja työttömyysetuuksien takaamisessa myös ammattiliittojen kassoihin kuulumattomille. Vuoden 1971 työllisyyslaki irrotti työttömyyskorvauksen vastikkeellisuudesta ja poisti työttömyyskorvauksen enimmäiskeston. Tällöin työttömyysturva saatettiin mieltää kasvun, rakennemuutoksen ja liikkuvuuden välineeksi (Julkunen 2013).

Taloukasvua ja korkeaa työllisyyttä tarjonnut kasvumalli alkoi horjua 1970-luvulla ja tuolloinen uusi talousjärjestys merkitsi täystyöllisyyden hylkäämistä (Julkunen 2013). ”Passiivista” toimeentuloturva pyrittiin muuttamaan aktiivisemmaksi ja työnhakua ja työhön siirtymistä edistäväksi.

1990-luvun alussa monissa maissa sosiaaliturvaa alettiin liittää tiukemmin työhön ja koulutukseen. Työn lisäksi aktivoinnissa keskeistä on yksilöllisyys ja sopimuksellisuus. (Karjalainen & Keskitalo 2013). Ongelmaksi määriteltiin työttömyyden sijaan syrjäytyminen ja tavoitteeksi toimeentulon sijasta osallistaminen. Suomessa 1990-luvun ”hyvinvointireformi” koostui sosiaalietuuksien leikkauksista ja ehtojen tiukentamisesta, kannustinloukku- ja aktivointiuudistuksista, sekä vakuutusperiaatteen vahvistamisesta ja tarveharkinnan lisäämisestä. Tavoitteena oli madaltaa kynnyspalkkaa, jolla ”taloudellisesti rationaalisen” työttömän kannatti siirtyä työhön. Tämä linja koski myös työvoima- ja sosiaalipolitiikkaa. Tämän jälkeen on toteutettu runsaasti sosiaalietuuksien aktiivisempaan käyttöön ja ehdollistamiseen tähtäviä uudistuksia (Julkunen 2013).



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

