

TYP-TOIMINNAN JOHTAMINEN HALLINNONALOJEN RAJAPINNOILLA

Anne Määttä, VTT, palvelujärjestelmäkehityksen erityisasiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Jaakko Harkko VTM, tutkija Kuntoutussäätiö, Maija Kalm-Akubardia, FM, asiantuntija, projektit, Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Yhteenveto tutkimushankkeesta 28.3.2018

Tutkimuksen tausta ja tarve

Työ- ja elinkeinoministeriön helmikuun 2018 työnvälitystilaston mukaan Suomessa on 86 500 yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä. Tämä on 30 800 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Huolimatta positiivisesta työllisyyskehityksestä, pitkäaikaistyöttömien tilanne vaatii erityishuomiota. Pitkäaikaistyöttömillä on usein kasautuneita työllistymisen esteitä ja palvelutarpeita ja samalla haasteita saada tarvitsemiaan palveluja. Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvät työkyvyn ja muun elämänhallinnan ongelmat kaipaavat toimijoiden välisen yhteistyön kehittämistä ja tiivistämistä.

Vuonna 2015 voimaan tulleen lain (L 1369/2014) ja asetuksen (A 1377/2014) mukaisesti monialaista tukea tarvitsevien pitkäaikaistyöttömien palvelutarpeisiin vastataan työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun eli TYP:n avulla. Monialaisen yhteispalvelun tavoitteena on edistää työttömien työllistymistä tarjoamalla heille heidän palvelutarpeensa mukaisia julkisia työvoimapalveluja sekä sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja. Suomessa on tällä hetkellä 33 TYP-verkostoa.

TYP-toimintaa on tutkittu suhteellisen paljon, mutta vähemmän huomiota ovat toistaiseksi saaneet tässä tutkimuksen kohteena olevat monialaisen kokonaisuuden johtamiseen liittyvät kysymykset.

Tutkimuksen kohde, aineistot ja menetelmät

Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Kuntoutussäätiön tutkimushankkeessa selvitettiin TYP-johtajan roolia, johtamisen haasteita ja mahdollisuuksia eri hallinnonaloille paikantuvien työntekijöiden työpanosten johtamisessa sekä TYP-verkoston ja sen rajapintakumppanien välisten yhteyksien rakentajana. Tutkimuksen kohteena olivat palvelujärjestelmän rakenteet ja johtamisjärjestelmä sekä näiden kautta määrittävät johtamisen mahdollisuudet ja haasteet.

Aineistonkeruumenetelmä oli kolmevaiheinen. Kirjallisuuskatsauksen jälkeen 33:a TYP-johtajaa lähestyttiin puolistrukturoidulla Webropol-kyselyllä. Kyselyyn vastasi 28 johtajaa eli 85 prosenttia potentiaalisista vastaajista. Saadut vastaukset analysoitiin ja analyysin tuloksena valmisteltiin teemahaastattelu kuudelle TYP-johtajalle. Tutkimuksen kolmannessa vaiheessa tehtiin kuuden johtajan haastattelujen analyysin perusteella kahden TYP-johtoryhmän fokusryhmähaastattelu.

Tutkimus on laadullinen tutkimus. Teoreettisesti johtamista tarkasteltiin hierarkkisen ja verkostomaisen sekä yhteensovittavan johtamisen viitekehyksissä, monialaisen yhteistyön koordinoitua ja johtamista monimutkaisissa mukautuvissa järjestelmissä sekä analysoimalla johtajan toimivaltaa rakentavia tekijöitä ja selviytymisstrategioita. Tuloksista on syntynyt kolme artikkelia.

Päätulokset

TYP-verkoston johtamisen haasteet paikantuivat TYP-verkoston sisäisen johtamisjärjestelmän toimintalogiikkaan, TYP-verkoston rajapintayhteistyöhön ja erityisesti yhteistyön toimivuuteen TYP-palveluun lähettävien tahojen kanssa sekä näiden kautta määrittävään rajalliseen toimivaltaan. TYP-verkoston rajapintayhteistyössä ja TYP-verkoston sisällä rakentuva yhteistyöprosessi organisoitui paikallisesti neuvoteltuna järjestyksenä, jossa johtajien rakentamat yhteistyöverkostot ja käytänteet eri toimijoiden osaamisresurssien hyödyntämisessä olivat hyvin paikallisia. Johtaminen oli sidoksissa toimijoihin, joilla oli määräysvalta tarvittaviin resursseihin. TYP-taustaorganisaatioiden ja kumppanien epätietoisuus TYP-verkoston toiminnasta saattoi johtaa ongelmiin läpi palveluprosessin: puutteisiin toiminnan resursoinnissa, ohjautumiskäytänteissä sekä saaduissa palveluissa.

TYP-johtajan, TYP-johtoryhmän ja TYP-esimiesryhmän muodostama johtamisjärjestelmä tarjosi mahdollisuudet yhteensovittavan ja integroidun palvelurakenteen luomiseksi. Käytännössä yhteinen, hallinnonalarajat ylittävä tahtotila ja tuki johtamiselle jäi rakenteiden tasolla puutteelliseksi, mikä heijastui johtajien toimivaltaan. Johtajat kokivat mahdollisuutensa kunta- ja organisaatorajojen ylittämisessä rajallisiksi. Henkilöstöressin, ohjautumiskäytänteiden ja palvelunaikaisen rajapintayhteistyön yhtenäistäminen ja vakiinnuttaminen olivat tämän tutkimuksen perusteella haasteita, joiden johtajat kokivat eniten rajoittavan monialaisen yhteispalvelun organisointia ja prosessien kehittämistä. Haasteista ja erityisesti hierarkkisen vallan rajallisuudesta huolimatta johtajat kykenevät tiivistämään TYP-toimijoiden monialaista yhteistyötä ja sujuvoittamaan asiakasprosesseja, mutta jännitteinen suhde erityisesti yhdyspintakumppaneihin pakotti neuvottelemaan yhteistyökäytännöistä yhä uudelleen.