UUSIX-VERSTAAT

SOSIAALINEN TILINPÄÄTÖS

2012

U6 Uusix



Helsingin kaupunki
Sosiaali- ja terveysvirasto

EFQM®
Recognised for excellence
4 star - 2012



Kaupunginjohtajan tervehdys

Hyvä lukija

Uusix-verstaat ovat toimineet Kyläsaaressa jo yli 15 vuotta aluksi osana kaupungin Työllisyyspolku-hanketta ja sittemmin tukityöyksikkönä. Yksikön tehtäväkentässä yhdistyy kaksi arvokasta ja yhteiskunnallisesti merkittävää kokonaisuutta: kuntouttava työtoiminta ja kierrätysmateriaalien hyödyntäminen.

Uusix sijaitsee ehkä nyky-Helsingin kiinnostavimmalla alueella. Kalasataman metroaseman ympäristö läpikäy historiallista murrosvaihetta. Tavarasatamatoiminnan siirryttyä Vuosaareen rakentuu vapautuneelle rantaviivalle kokonaan uusi kaupunginosa osaksi itäistä kantakaupunkia. Alueelle tulevien uusien asuntojen ja työpaikkojen myötä niin liikenneyhteydet kuin palvelutkin monipuolistuvat lisäten sen houkuttelevuutta ja elinvoimaa.

Aivan Kyläsaaren tuntumassa sijaitsee Helsingin tukkutori, josta on muotoutumassa helsinkiläisen ruokakulttuurin keskus ja Suvilahden kulttuurialue, joka on jo vakiinnuttanut asemansa yleisötapahtumien ja esittävän taiteen näyttämönä. Erinomainen sijainti kannattaa hyödyntää Uusix-verstaiden toiminnassa.

Suuri yleisö tuntee Uusix-verstaat parhaiten laadukkaista ja persoonallisista uusiotuotteistaan. Minusta erityisen hienoja ovat Helsinki-aiheiset lahjaesineet, joita voi suurta ylpeyttä tuntien antaa kaupungin vieraille. Ne välittävät osaltaan viestiä siitä, miten kaupunki on tukemassa asukkaidensa hyvinvointia ja kaupunkiympäristön kestävää kehitystä.

Viime vuonna Uusix-verstaiden toiminta palkittiin kaupungin laatupalkinnolla. Se myönnettiin ydintoiminnasta, johtajuudesta ja vuoropuhelusta henkilöstön kanssa. Kilpailun tavoitteena on nostaa esiin ja levittää hyviä käytäntöjä kaupungin sisällä sekä kannustaa toimintayksiköitä kehittämään laatua osallistumisen ja palkitsemisen avulla.

Toivon Uusix-verstaiden työntekijöille ja yhteistyökumppaneille jatkuvaa menestystä toiminnassaan.

Jussi Pajunen
kaupunginjohtaja



Sisällysluettelo

Pääkirjoitus 2
Sadonkorjuu 2012 4
Uusix –verstaiden toiminta-ajatus 5
Vuoden tilastoja 6
Sosiaalinen tilinpito Uusix –verstailla. 7
Uusix-verstaiden sosiaaliset tulokset:
Asiakkaat ja vaikuttavuus, Tililuokka 1 8
Kehitystarina: Viriketoiminta Uusixilla 11
Talous ja Resurssit, Tililuokka 2 12
Prosessit ja rakenteet, Tililuokka 3 13
Kehitystarina: Rikutoiminta 14
Kehitystarina: Projektien hallinta ja –johtomallien kehittäminen käytännön kautta 15
Kehitystarina: Perehdytys ompelimossa 16
Kehitystarina: Laatukilpailun kehitys Uusixilla 16
Osaaminen ja uudistuminen, Tililuokka 4 17
Kehitystarina: Responsen jäljillä 17
Yhteenvedot
Asiakkaat ja vaikuttavuus, Tililuokka 1 18
Talous ja Resurssit, Tililuokka 2 19
Prosessit ja rakenteet, Tililuokka 3 20
Osaaminen ja uudistuminen, Tililuokka 4 21
Henkilöstökyselyihin vastanneiden taustatiedot 22

Linkit

Uusix-verstaat
www.uusix.fi

Uusix-verstaat sosiaaliviraston internetsivuilla
http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/sosta/tyohonkuntoutus/uusix

Uusix-verstaat Sosiaaliviraston intranetissä
http://helmi/sote/osastot/perhe_ja_sosiaalipalvelut/nuorten_palvelut_ja_aikuissosiaalityo/tyollistumisen_tuki/tyoku/sivut/uusix-verstaat.aspx

Kiitokset

Sosiaalisen tilinpidon suunnitteluun ja toteuttamisen eri vaiheisiin osallistuivat Uusix-verstaiden työnjohtajat, työpajapäällikkö ja tiedotus. Kiitokset:
Erja Pyykkö,
Mario Ewerbeck,
Taru Nissinen,
Arttu Ylänen sekä
kaikki tuotantoon osallistuneet.



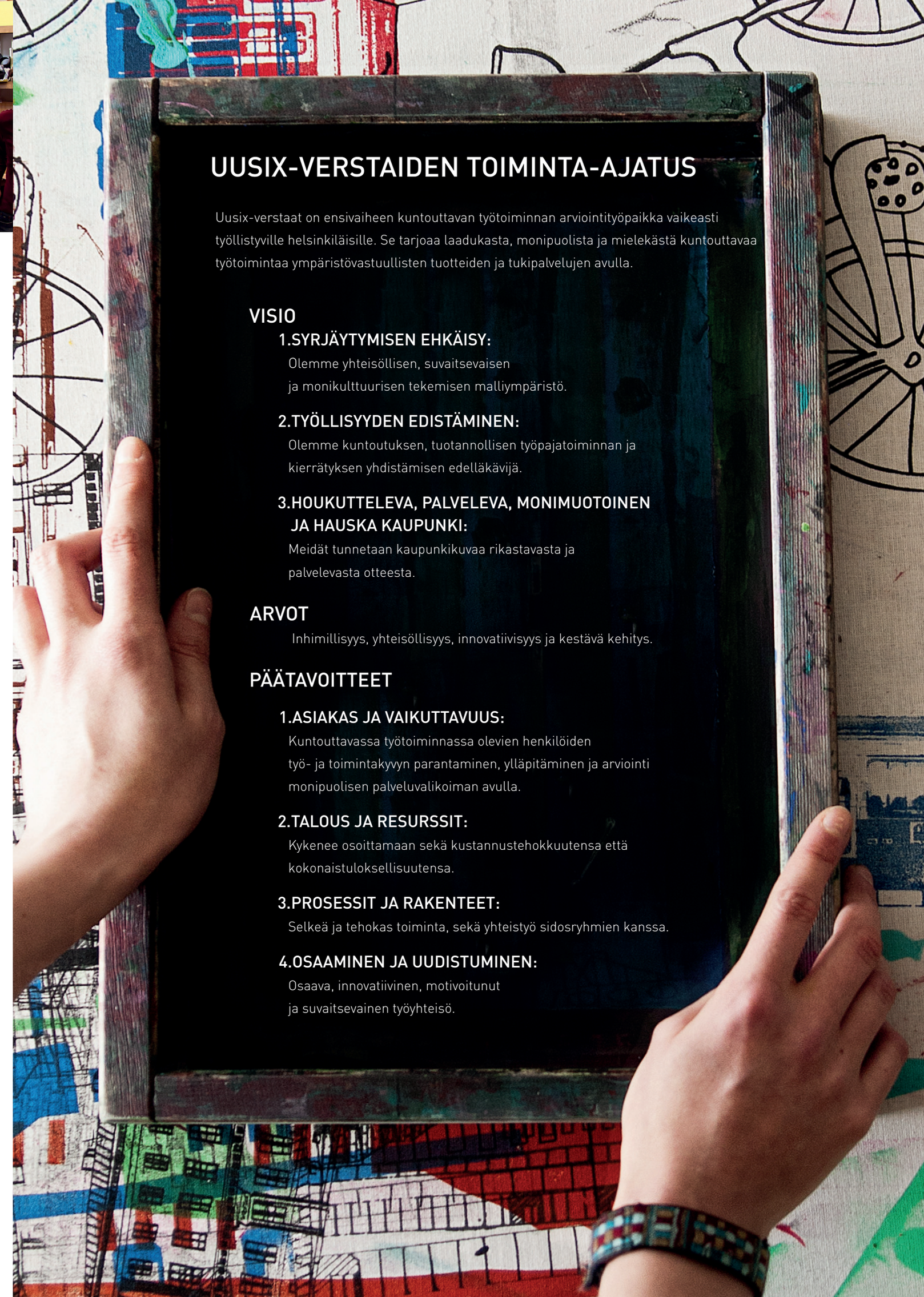
Sadonkorjuu 2012

Vuoden 2012 tilinpäätös on kuvaus vuoden tapahtumista mutta myös matka menneisyyteen. Kuluneena vuonna saatiin niittää monivuotisen kehitystoiminnan satoa. Seinää komistaa kaupunginjohtajan laatupalkinto sekä Laatukeskuksen *Recognised for Excellence* –tunnustus.

Tämän kehityksen on mahdollistanut muutos suhtautumisessa työhön. Toiminnan moniulotteisuuden sisäistäminen on vaatinut paljon työtä. Strategian ja tavoitteiden kirkastaminen ovat myös vaatineet oman jumppaamisensa. Helsingin kaupungin positiivinen suhtautuminen erityisesti esimieskoulutuksiin ja kehitystyöhön on ollut ratkaisevassa osassa kehityksen tuloksellisuuteen.

Tärkein resurssi on kuitenkin ollut Uusix-verstaiden motivoitunut henkilöstö. Yhteisen kehitystyön myötä on löydetty toimintatapoja, joiden avulla toimintaa on pystytty systematisoimaan ja luomaan sekä kirjaamaan hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja tuleviinkin tarpeisiin.





UUSIX-VERSTAIDEN TOIMINTA-AJATUS

Uusix-verstaat on ensivaiheen kuntouttavan työtoiminnan arviointityöpaikka vaikeasti työllistyville helsinkiläisille. Se tarjoaa laadukasta, monipuolista ja mielekästä kuntouttavaa työtoimintaa ympäristövastuullisten tuotteiden ja tukipalvelujen avulla.

VISIO

1.SYRJÄYTYMISEN EHKÄISY:

Olemme yhteisöllisen, suvaitsevaisen
ja monikulttuurisen tekemisen malliympäristö.

2.TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN:

Olemme kuntoutuksen, tuotannollisen työpajatoiminnan ja
kierrätyksen yhdistämisen edelläkävijä.

3.HOUKUTTELEVA, PALVELEVA, MONIMUOTOINEN JA HAUSKA KAUPUNKI:

Meidät tunnetaan kaupunkikuvaa rikastavasta ja
palvelevasta otteesta.

ARVOT

Inhimillisyys, yhteisöllisyys, innovatiivisyys ja kestävä kehitys.

PÄÄTAVOITTEET

1.ASIAKAS JA VAIKUTTAVUUS:

Kuntouttavassa työtoiminnassa olevien henkilöiden
työ- ja toimintakyvyn parantaminen, ylläpitäminen ja arviointi
monipuolisen palveluvalikoiman avulla.

2.TALOUS JA RESURSSIT:

Kykenee osoittamaan sekä kustannustehokkuutensa että
kokonaistuloksellisuutensa.

3.PROSESSIT JA RAKENTEET:

Selkeä ja tehokas toiminta, sekä yhteistyö sidosryhmien kanssa.

4.OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN:

Osaava, innovatiivinen, motivoitunut
ja suvaitsevainen työyhteisö.



Vuoden tilastoja

Vierailijaryhmiä	75	kpl
Asiakastyöntekijöitä yhteensä	578	kpl
Aloitushaastatteluita	359	kpl
Omia retkiä	80	kpl
Kuntouttavan työtoiminnan arviointeja	626	kpl
Kahvipaketteja	1569	kpl
Sokeria	424	kg
Maitoa	1965	litraa





Sosiaalinen tilinpito Uusix-verstailla

Sosiaalinen tilinpito on menetelmä, jolla osoitetaan toiminnan sosiaaliset, yhteisölliset sekä yhteiskunnalliset tulokset ja vaikutukset. Sillä saadaan näkyväksi sellaiset toiminnan tulokset, jotka eivät näy perinteisessä taloudellisessa tilinpidossa. Uusix-verstaat käyttää sosiaalisessa tilinpidossaan Vastuunkantaja-mallia, joka on suunniteltu erityisesti sosiaalisesti työllistäville organisaatioille.

Sosiaalinen tilinpito on otettu käyttöön Uusix-verstailla, koska haluamme tietää sosiaalisen tuloksemme ja seurata sitä järjestelmällisesti sekä viestiä siitä sidosryhmillemme. Sosiaalisen tilinpidon pohjalta pystymme parantamaan toimintaamme ja seuraamaan tulosten kehittymistä. Vuoden 2012 sosiaalinen tilinpito on kuudes Uusix-verstaiden historiassa.

Sosiaalisen tilinpidon taustamateriaali

Uusix-verstaiden sosiaalista tilinpitoa varten tehtiin henkilöstökysely syksyllä 2012. Kysely kohdistettiin koko talon henkilöstölle, johon kuuluvat palkattujen työntekijöiden lisäksi kuntouttavassa työtoiminnassa, työharjoittelussa ja työkokeilussa toimivat henkilöt sekä työelämävalmennettavat. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 205 henkilöä. Tarkempia tietoja vastaajista sivulla 22.

Henkilöstötyytyväisyyskyselyn lisäksi toteutettiin tammikuussa 2013 sidosryhmäkysely, josta vastauksia saatiin kaikkiaan 179 kappaletta.





Uusix-verstaiden Sosiaaliset tulokset Asiakkaat ja vaikuttavuus

TILILUOKKA 1

Arvioita kuntoutustavoitteiden toteutumisesta

Uusix mittaa vaikuttavuuttaan ja kerää palautetta asiakas-työntekijöiltään järjestelmällisesti kahta kautta - vuosittain suoritettavassa henkilöstökyselyssä ja säännöllisesti tehdyissä arviointikeskusteluissa.

Henkilöstökysely

Kyselyn seikkakohtaiset tulokset ovat kirjattu tämän SOT–tilinpäätöksen loppuliitteeseen. Asteikko on 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ellei toisin mainita. Yhteensä vastauksia tuli 205 kpl. Yleisesti ottaen tulokset olivat edellisvuosien kaltaisia. Kuntouttavassa työtoiminnassa työntekijät löytävät Uusix -verstailta omaan tilanteeseensa tärkeitä asioita [ka. 3,84], toisten esimerkki kannustaa [3,98] ja työtehtävät koetaan mielenkiintoisiksi ja sopiviksi [4,23]. Omaa työsuoritustaan työntekijämme arvostivat kouluarvosanalla 8.

Sosiaalinen vuorovaikutus ja kanssakäyminen on Uusixin valtti ensivaiheen työtoimintapaikkana [ka. 4,36]. Työtovereiden kanssa tullaan toimeen [4,56] ja uusia ystäviäkin on löytynyt [4,17].

Elämänhallinnan osalta kysymyksiä vähän muutettiin, joten tulos ei ole aivan vertailukelpoinen edellisvuosiin nähden. Työskentely Uusix-verstailla on koettu hyväksi [ka. 4,59], henkilökunnalta ollaan saatu tukea [4,5] ja tulevaisuuden-suunnitelmat ovat selkeytyneet [3,44].

Maahanmuuttajia Uusixilla oli vuonna 2012 töissä 96 henkilöä, 18 % kokonaismäärästä. Vuoden päättyessä kirjoilla oli yhtäaikaisesti 49 henkilöä. Näille henkilöille Uusix tarjoaa viikoittaista suomen kielen opetusta (osallistujia 90 %). Opetus on useimmille kirjattu jo aktivointisuunnitelmaan. Opetus on jaettu kolmeen eri tasoryhmään. Henkilöstökyselyyn vastaaminen on vieraskielisiltä vaativa työ, eikä kaikille mahdollista. Suomen kielen kehittymistään 21 vastaajaa arvioivat seuraavasti:

B5. Onko suomen kielen taitosi kehittynyt Uusix-verstailla?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40%	60 %	80 %	100 %
1	Ei yhtään	1	4,76%					
2	Vähän	12	57,14%					
3	Paljon	5	23,81%					
4	Erittäin paljon	3	14,29%					
	Yhteensä	21	100%					

Ehkä parhaiten suomen kielen oppimista tukee työskentely suomenkielisessä ympäristössä. Uusixin työkieli on lähtökohtaisesti suomi ja sillä tulee pärjätä. Aivan kielitaidottomia ei työturvallisuusriskinkään takia voida ottaa. Kielitaidon kehittymisestä ei vielä ole käytössä varsinaista testipohjaista seurantamittaria. Uusixin monikulttuurisuusstrategiaan onkin kirjattu tavoitteeksi tasokokeiden järjestäminen ja uuden kielenopetustahon myötä tämä näyttää myös mahdolliselta.

Arviointikeskustelu

Keskustelu käydään aina jakson lopun häämöttäessä (n. 3 kk välein) Uusixin työnjohtajan ja asiakastyöntekijän kesken. Vuoden aikana yhdellä asiakastyöntekijällä voi siis olla 4 arviointikeskustelua. Arviointikeskustelun yhtenä tarkoituksena on kuvata toiminnan sisältöä ja vaikutuksia työtoimintapaikalla työskentelevien näkökulmasta. Uusixin asiakastyöntekijät kokivat myös arvioinnit hyödyllisiksi [4,01]. Vuonna 2012 Uusixilla käytiin yhteensä 626 arviointikeskustelua.

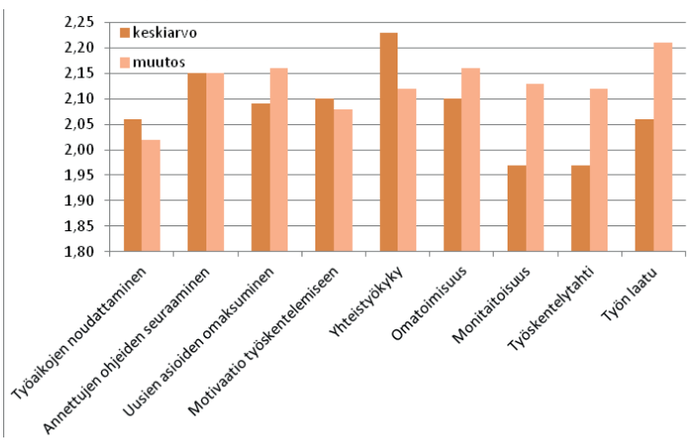
Työelämävalmiuksien arviointi on merkittävä osa-alue kuntouttavan työtoiminnan arvioinnissa, sillä Uusix on monelle ensimmäinen askel pitkän työttömyyden jälkeen. Asiakastyöntekijät arvioivat tämänhetkistä työkykyään asteikolla: työkyvytön 1 – 10 paras työkyky



[vastausten keskiarvo 6,17]. Itsearvioinnin tulos kuvaa asiakastyöntekijän omaa kokemusta työkyvystään. Osa vastaajista arvioi työkykynsä reilusti yläkanttiin – esim. 10 – kun taas toiset rutkasti alakanttiin. Itsearvioinnin lisäksi työnjohto arvioi asiakastyöntekijöiden työelämävalmiuksia.

Työelämävalmiuksia työnjohto arvioi puolestaan yksityiskohtaisemmin, asteikolla 1 – 2 – 3 (vaatii kehittämistä 1 – hyvä 2 – erinomainen 3; keskiluku on siis 2). Arvioitavia kohtia on yhteensä 9. Työelämävalmiutta mittaavien vastausten keskiarvo oli 2,08 eli hyvä, keskihajonnan (h = 0,51) ollessa kohtuullinen. 17 % vastauksista sai arvon 1 ja 25 % sai arvon 3.

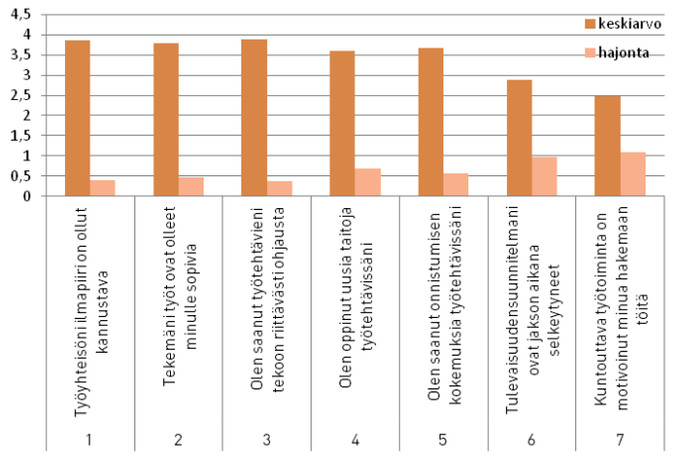
Työnjohto lisää arvioonsa myös mahdollisen muutoksen joko parempaan tai huonompaan (muutos heikompaan 1 – ei muutosta 2 – muutos parempaan 3). Keskiarvo muutoksille oli 2.13, keskihajonnan ollessa pieni. Arvon 1 sai vain 2 % vastauksista ja arvon 3 sai 15 % vastauksista.



Kaavio I. (yllä) Työnjohdon tekemät arviot työelämävalmiuksista Uusixilla vuonna 2012 (asteikko 1 – 2 – 3; mediaani 2). Taulukkoa ei kuitenkaan voi lukea niin, että esim. työaikojen noudattaminen olisi laskenut työjaksojen aikana, sillä muutostaulukon oletusarvo on 2, eli ei muutosta. Varsinaisessa arviossa oletusarvoa ei tässä mielessä ole.

Arvioinnissa kysytään myös asiakastyöntekijöiden mielipiteitä kuntouttavasta työtoiminnasta. Koska arvioitavan osa-alueen asteikko on 1 ei pidä paikkansa – 2 ei pidä juurikaan paikkansa – 3 pitää osittain paikkansa – 4 pitää paikkansa – 5 en osaa sanoa, voi nelosta pitää ideaalivastauksena. Kaikkien kohtien keskiarvo oli 3,5, jota siis vääristää ne, jotka vastasivat 5, eli epävarmat vastaajat.

Merkillepantavaa on kohtien 6. tulevaisuudensuunnitelmani ovat jakson aikana selkeytyneet (ka. 2,88) ja 7. kuntouttava työtoiminta on motivoinut minua hakemaan töitä (ka. 2,48) suuri hajonta (h ≈ 1). Tuloksiin vaikuttaa Uusixin rooli ensivaiheen



työtoimintapaikkana, sekä en osaa sanoa –osion arvo (5).

Kaavio II. Asiakastyöntekijöiden mielipiteitä kuntouttavasta työtoiminnasta (asteikko 1 – 2 – 3 – 4 – x).

Poissaolopäiviä asiakastyöntekijöillä oli keskimäärin 7,9 kpl arviointijaksolla (n. 3 kk). Tätä lukua vääristää hieman puolivuotiset sopimuskaudet, jolloin arvioitava jakso on pitempi. Arvioinneista 60 % (111 kpl) oli kirjattu toive ATK-koulutuksesta. Uusix on vastannut tarpeeseen järjestämällä eri tasoisia kursseja näille henkilöille.

Työnjohto suosittelee myös seuraavaa jatkotointa, joista 63,5 % ehdotetaan kuntouttavan työtoiminnan jatkamista, ja 60,2 % asiakastyöntekijöistä on samaa mieltä. Muut vaihtoehdot saavat tasaisesti ääniä. Lukemaa vääristää joskus se, että asiakastyöntekijä ei ymmärrä seuraavaksi toimeksi jatkosopimusta Uusixille vaan ajattelee pitemmälle.

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet

Jokaiselle asiakastyötekijälle on luotu toimintajaksolle tavoitteet aktivointisuunnitelmassa. Näistä tavoitteista koostuu seuraava taulukko. Vastauksissa hyväksytään monivalintaisuus, joten jonkin kohdan valitseminen ei sulje muita pois. Suurimmat ryhmät ovat työelämävalmiuksien arviointi ja päivärytmin vakiinnuttaminen. ➜



Työnjohto arvioi arviointikyselyjen yhteydessä näiden tavoitteiden toteutumista seuraavasti:

Osallistujan jakson tavoitteet

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Työelämävalmiuksien arviointi	293	47,03%					
2.	Työkokemuksen saaminen	131	21,03%					
3.	Mielekkääseen työskentelyyn osallistuminen	227	36,44%					
4.	Päivärytmin vakiinnuttaminen	275	44,14%					
5.	Päihteettömyyden tukeminen	123	19,74%					
6.	Jokin muu, mikä:	238	38,20%					

Asiakastyöntekijöitä pyydetään myös itse määrittelemään tavoitteet työjaksolleen arviointikeskustelussa. Nämä itse määritellyt tavoitteet ovat heidän mielestään toteutuneet seuraavasti:

Ovatko osallistujan tavoitteet täyttyneet?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	189	30,48%					
2.	Osittain	308	49,68%					
3.	Eivät	56	9,03%					
4.	Ei voi vielä arvioida	67	10,81%					
	Yhteensä							

Osallistujan tavoitteiden täyttyminen

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	131	25,79%					
2.	Osittain	245	48,23%					
3.	Eivät	36	7,09%					
4.	Ei voi vielä arvioida	96	18,90%					
	Yhteensä							





Viriketoiminta Uusixilla

Kokemuksemme mukaan pitkäaikaistyöttömien fyysinen kunto ei yleisesti ottaen ole häävi. Jostain syystä liikkumiseen ei tule kiinnittäneeksi kylliksi huomiota, jotta yleiskunto pysyisi yllä. Toisaalta on havaittu, ettei ns. kulttuuririentoihinkaan tule lähdettyä, museoiden ilmaiset päivät eivät täyty työttömistä. Kolmas osa-alue, pelaaminen ja leikkimielinen kisailu, kuuluvat niin ikään liian harvan asiakastyöntekijämme arkeen. Elämysten voimaannuttava vaikutus ei tavoita heitä, jotka niitä eniten tarvitsisivat.

Uusixilla on vakiintunut käytäntö järjestää viriketoimintaa noin kerran kuussa (sis. osastokohtaisen viriketoiminnan). Koko talon osalta tämä tarkoittaa sekä kevätliikuntapäivää että omia syksyn olympialaisia (Olympix) liikunnallisine lajeineen. Myös ohjelmallinen joulunaikaan tapahtuva puurojuhla Gloria-salissa sekä koko talon retki Korkeasaareen on osa talon viriketoimintaa. Vuonna 2012 näiden lisäksi koko taloa koskevia tapahtumia olivat vierailut Ateneumiin, Hakasalmen museoon ja stadionille EM-kisoja katsomaan.

Näiden suunniteltujen toimintojen lisäksi Uusix järjestää vapaaehtoista viriketoimintaa halukkaille. Esimerkkinä näistä on talon osastojen välinen mölkkyliiga. Vapaaehtoinen oli myös syksyinen pyöräretki Haltialan tilalle lampaita ja pässejä morjenstamaan. International Horse Show:ta pääsi myös halukkaat katsomaan. Ohjauspalvelut ovat järjestäneet myös mahdollisuuden pelata jalkapalloa.

Näitä koko Uusixia koskevia tapahtumia täydentää mitä moninaisin osastokohtainen viriketoiminta. Vuonna 2012 olemme osastokohtaisesti retkeilleet Design-museossa, sählyä pelaamassa, uimassa, Harjun nuorisotalolla, Taidemaalariliiton teosmyyntipäivillä, Arabian tehtailla, Yleisradiossa, Kaupunginteatterissa, Kaupunginmuseolla, rannalla ongella, frisbeetä pelaamassa, Seurasaaressa, Kumpulan kasvitieteellisessä, Työväenasuntomuseolla, Lammassaaressa, Sederholmin museolla, Peilitalossa, Arjen aarteet–näyttelyssä, Tekniikan museossa, Hiljaisuuden kappelissa ja Arlan joulusaunassa.





Talous ja resurssit

TILILUOKKA 2

Uusix-verstaiden kulubudjetti saatiin vuoden haasteellisuudesta huolimatta pysymään lähes tavoitteessa. Taloushallinnon uudistusten vuoksi budjettitilanteesta ei saatu kuukausittaisia raportteja koko vuoden aikana.

Tuloskortin tavoitteena ollut myynnin raportoinnin haltuunotto ei sujunut toivotusti. Syynä olivat Sosiaali- ja terveysviraston yhdistämisen aiheuttamat muutokset.

Myynnin pienentymiseen vaikuttivat Uusix-verstaiden tekemät suuret työtilaukset Helsingin kaupungille. Usean pajan 3 kuukauden työpanoksen vaati EM-yleisurheilukisojen avajaisten rekvisiitan valmistus. Lisäksi tehtiin muita kaupungin projekteja, joista työtunteja ei laskutettu. Tällaisia olivat mm. Veikko Hurstin ruoanjakelutilojen kunnostus. Jatkossa Uusix-verstaat alkaa kirjata näitä kaupungille tehtyjä työtunteja, koska ne ovat tärkeä osa Uusix-verstaiden strategiaa osana Helsingin kaupunkia.

Oman rakennusosaston tekemistä rakennus– ja kunnostustöistä koituneet säästöt olivat 54 000 €.

Tietotekniikkakoulutuksessa suorittivat työvoiman palvelukeskuksen asiakkaat 46 moduulia (yksi moduuli noin 120€). Työturvallisuuskorttikoulutuksen säästöt olivat noin 10 000 €.

Kehitystä tapahtui myös seuraavilla osa-alueilla:

- Materiaaliostoja saatiin alennettua 2.28% kulubudjetista.
- Kuntouttavan työtoiminnan päivien määrä kasvoi 6657 päivällä.
- Työilmapiiriä mittaavat tulokset ovat pysyneet edellisellä hyvällä tasolla.





Prosessit ja rakenteet

TILILUOKKA 3

Tämän tililuokan tavoitteena vuonna 2012 oli kuvata Uusixin prosessit ja palvelut, johtaa näistä prosesseista tavoitteet ja niille mittarit, laatia monikulttuurisuusstrategia ja viedä se käytäntöön sekä tehdä pajakohtaiset tuloskortit.

Pajakohtaiset tuloskortit

Prosessityö on jatkuvaa. Vaikka saimme jo vuonna 2011 tärkeimmät prosessit ja palvelut kuvattua, uusia tulee kuvattavaksi ja vanhoja pitää päivittää.

Vuonna 2012 otettiin käyttöön Uusixin tuloskortti, jonka tavoitteet johdettiin näistä prosesseista. Sen pohjalta laadittiin joka pajalle oma tuloskortti. Kulunut vuosi oli vielä enemmänkin tuloskorttityöskentelyn käynnistämistä ja harjoittelua. Yksi vuoden 2013 tärkeimmistä tehtävistämme tulee olemaan mittareiden määrittäminen tuloskorttitavoitteille.

Käyttöastetaulukko on ollut aktiivisessa käytössä koko vuoden. Käyttöasteen on tiedetty olevan huomattavasti täyttöastetta pienempi. Nyt sitä voi seurata tarkkaan lukuina taulukosta. Poissaolojen suurin aiheuttaja on sairaudet, kuten masennus ja paniikkihäiriö, sekä tapaturmat ja päihteet. Poissaolojen vähentämiseksi ei ole paljon keinoja. Yksi tapa vaikuttaa on luoda turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri pajalle. Silloin ihmisen on helpompi tulla varhaisessa vaiheessa kertomaan työnjohtajalle ongelmistaan, sairauksistaan tai muista vaikeuksistaan, ja pääsemme heti alkuvaiheessa auttamaan ja tukemaan ihmistä.

Monikulttuurisuus

Uusix on hyvin monimuotoinen ja –kulttuurinen työyhteisö. Siksi on tärkeää, että ihmiset kohdataan arvostavalla, toista kunnioittavalla ja kiinnostuneella asenteella. Monikulttuurisuusstrategia, joka otettiin käyttöön vuonna 2012, pyrkii edistämään tätä.

Yksi osa Uusixin toiminnasta monikulttuurisena yhteisönä on kielikoulutuksen järjestäminen. Strategian tavoitteiden mukaisesti kielikurssilaiset jaettiin kolmatta kertaa tasoryhmiin. Nyt tasoja on kolme: luku- ja kirjoitustaidottomat, keskitaso ja edistyneet. Tämä oli tärkeä parannus, koska ennen kaikki olivat samalla kurssilla, kieli-, kirjoitus- ja lukutaidosta riippumatta. Kielitaidon kehityksen seuraaminen, joka oli yksi strategian tavoitteista, ei ollut mahdollista resursseista johtuen. Vuoden alusta suomen kielen kurssin järjestäjä muuttui. Nyt olisi hyvä paikka parantaa opettajien ja työnjohtajien yhteistyötä ja palautetta puoli ja toisin. Tämä olisi tärkeä tavoite tälle vuodelle.

Tervetuloa Uusixille –esite kirjoitettiin selkokielelle. Talon yhteisiä ja pajojen omia retkiä tehtiin runsaasti, jotka lisäävät yhdessäoloa yli kulttuurirajojen ja poistaa ennakkoluuloja.

Rakenteet

Yhtenä vuoden 2012 tavoitteena on ollut yhtenäistää Uusix-verstaiden eri pajojen käytäntöjä ja sääntöjä, jotta kaikki kuntoutettavat työntekijät kokevat tulevansa kohdelluksi yhdenvertaisesti. Työilmapiiri on yksi tärkeä tekijä ihmisten kuntoutumisessa. Työssä viihtymistä parantaa se, että jokainen kokee tulevansa kohdelluksi tasapuolisesti, pajasta riippumatta. Myös hyviksi ja toimiviksi koetut käytännöt leviävät näin koko taloon. Yhtenäiset toimintatavat edesauttavat uusien työntekijöiden perehdytystä, mikä on tärkeää, koska Uusixilla on osittain vaihtuva henkilöstö. Koska henkilöstön määrä suhteessa kuntoutettavien määrään on pieni, yhtenäinen toimintakulttuuri helpottaa sijaistamista pajojen välillä.

Yhteiset käytännöt ovat sujuvoittaneet pajojen toimintaa sekä parantaneet ja lisänneet pajojen välistä yhteistyötä. Myös tiedonkulku on parantunut. Olemme yhtenäistäneet kokouskäytännöt, jotka olivat joillakin pajoilla jo osana toimintaa. Kaikilla kokouksilla on tietty aikaväli ja tietty viikonpäivä, joka parantaa kaikkien mahdollisuutta osallistua niihin. Kokousten dokumentointi on parantunut, kokouksiin tehdään selkeät asialistat ja pöytäkirjat, jotka ovat luettavissa Uusixin omasta kalenterista. Pajakokousten pöytäkirjat tulostetaan pajojen seinille, jotta kuntoutettavilla on myös mahdollisuus lukea ne. Kokoukset ovat erittäin tärkeitä tiedonkulun kannalta.

Sidosryhmäkyselyn tulokset

Sidosryhmäkyselyyn tuli tavanomaista enemmän vastauksia 179 kpl, mutta 45 vastaajaa ei tuntenut Uusix-verstaita ollenkaan ja 100 vastaajaa tunsi toiminnan, mutta ei tehnyt yhteistyötä. Työvoiman palvelukeskus Duurista, joka on



tärkein Uusixin yhteistyökumppani, vastasi 16 henkilöä. Kyselyn tulokset laskivat kautta linjan, johtuen massiivisista organisaatiomuutoksista esim. SOTE ja Te-keskuksen, jotka ovat aiheuttaneet paljon henkilövaihdoksia. Tästä johtuen yhteistyö on vaikeutunut. Kuntouttava työtoiminta on monille uusi asia ja Uusixin toiminta ei ole tuttua. Kuitenkin yli 60 prosenttia vastaajista arvosti Uusix-verstaan toimintaa joko kiitettäväksi tai erittäin hyväksi. Yhteistyökumppanit arvostivat taitoamme yhdistää kuntouttavatyötoiminta ja laadukas kierrätystuotteiden tuotanto.



Riku-toiminta

Rikutoiminta aloitettiin vuonna 2012. Riku on lyhenne rinnallakulkijasta eli tarkoittaa Uusixin mentortyöntekijää, joka auttaa uusia aloittajia pääsemään helpommin mukaan pajan toimintaan ja työyhteisöön. Rikutoiminnasta on saatu hyvää palautetta ja se vaikuttaa vähentävän kuntouttavan työtoiminnan alkukeskeytyksiä. Uusix-verstaat tarjoaa rikuille säännöllistä koulutusta ja yhteisiä tapaamisia. Rikutoiminta ja -koulutus on Uusixin itse kehittämää.

Vuoden 2010 itsearvioinnista nousseista kehityskohteista yhtenä oli jakson alkuvaiheessa tapahtuvien keskeytysten vähentäminen.

Monelle uusixilla kuntouttavassa työtoiminnassa aloittavalle, työtoiminta on ensimmäinen päivittäinen säännöllinen toiminta moniin vuosiin ja aloitukseen liittyy monenlaisia pelkoja ja epävarmuuden tunteita. Kaikki on uutta ja ihan kaikkea ei ehkä kehtaa kysyä moneen kertaan. Joillekin tämä alun epävarmuus lisättynä uuden päivärytmin vaikeuteen on liikaa ja jakso keskeytyy ennen kuin on ehtinyt kunnolla alkaa.

Ratkaisuna tähän ongelmaan ajateltiin jonkinlaista pajamentori toimintaa. Aikaisemmin on ollut ajatuksena, että luontainen mentorointi riittää, eli että pajoilla on aina joku aktiivinen ja ystävällinen pajalainen, joka voi auttaa uusia aloittajia pääsemään ”sisään” pajalle. Tämä ei kuitenkaan turvaa kaikille aloittajille samanlaista kohtelua. Mentoritoiminnasta päätettiin tehdä virallista ja osa Uusixin rakennetta.

Uusixin mentorit nimettiin rikuiksi eli rinnalla kulkijoiksi ja sovittiin , että jokaisella pajalla on aina oltava vähintään yksi riku, mielellään kaksi – yksi iltavuorossa ja yksi aamuvuorossa. Jotta rikut, jotka ovat itsekin kuntouttavassa työtoiminnassa, osaisivat toimia tässä uudessa tehtävässä, alkoi toiminta koulutuksella. Nyt rikukoulutuksia ja tapaamisia on säännöllisesti ja rikutoiminta on vakiintunut.

Uuden pajalaisen kertomaa: ”Olin täällä jo vuonna 2008, silloin jakso keskeytyi koska en oikein päässyt mukaan toimintaan. Oli sellainen olo, että istun vain yksin nurkassa enkä tiennyt mitä pitäisi tehdä. Pelotti. Silloin ei ollut mitään rikuja. Nyt tämä uusi aloitus tuntui helpommalle, vaikka taas kaikki on ihan uutta ja pajakin on eri kuin silloin aikaisemmin, mutta tiedän keneltä kysyä asioita. Ja riku on omatoimisesti auttanut paljon. Tuntuu heti, että olen osa porukkaa.”



Projektien hallinta ja johtomallin kehittäminen käytännön kautta

Uusix-verstaita pyydetään usein mukaan toteuttamaan erilaisia projekteja, jotka vaativat pajojen yhteistyötä ja normaalista poikkeavaa töiden organisointia. Yhteistyöprojektit ovat yleensä suuria ponnistuksia, jotka on joskus koettu raskaiksi. Lopputuloksiin ollaan kuitenkin oltu yleensä tyytyväisiä ja vasta projektien toteutuksen jälkeen on ymmärretty niiden tuottama lisäarvo nimenomaan kuntouttavan työtoiminnan onnistumisen kannalta.

Vuosi 2012 oli Helsingissä erityinen juhlavuosi johon mahtuu monenlaista tapahtumaa. Uusix-verstaita pyydettiin jo hyvissä ajoin vuoden 2011 puolella mukaan näkymään *Helsinki 200 vuotta pääkaupunkina* –juhlallisuuksissa sekä yleisurheilun EM-kilpailujen avajaisissa. Vuoden 2012 alussa tarjoutui mahdollisuus tehdä yhteistyötä myös kaupunginmuseon kanssa ja osallistua *Made In Helsinki* –näyttelyyn omalla näyttelyhuoneella.

Tarttumalla näihin vuoden 2012 tuomiin mahdollisuuksiin Uusix-verstailla oli mahdollisuus tarjota kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille ainutlaatuinen mahdollisuus olla mukana järjestämässä kaupungin merkittäviä tapahtumia ja näkyä tekijöinä arvokkaille design-tuotteille. Vuoden 2012 suuret projektit toivat myös mahdollisuuden kehittää Uusixin projektinjohtamiskäytäntöä, jotta tulevaisuuden suuret yhteistyöprojektit voitaisiin toteuttaa entistä onnistuneemmin. Tavoitteena oli pajojen välisen yhteistyön lisääminen ja parantaminen hyvien käytännön kokemusten kautta, toimivien yhteistyömallien löytäminen ja toteuttaminen sekä Uusix-verstaille sopivan projektinvetämismallin luominen. Tämä kaikki toteutettiin toiminnan avulla.

Toteuttamalla vuoden 2012 suuret hankkeet saatiin malli yhteistyöprojektien johtamisesta:

1. Yhteistilaus/projekti viedään ensimmäisenä Tuotantokokouksen käsittelyyn, jossa päätetään onko sitä mahdollista toteuttaa.
2. Päätetään projektin vetäjästä (joku työnjohtajista).
3. Projektin vetäjän tehtävä on koordinoida yhteisprojektia.
4. Valitaan suunnittelu tiimi (ohjausryhmä) joka aloittaa projektin suunnittelun (sisältö, aikataulu, alustava työnjako).
5. Suunnitelma esitetään Tuotantokokouksessa tai TJ-kokouksessa.
6. Jaetaan tehtävät.
7. Etenemistä seurataan Tuotantokokouksessa, jossa jokainen vastuuhenkilö tai tiimi kertoo tilanteestaan samalla projektin vetäjälle sekä koko ryhmälle.
8. Tärkeää onnistumisen kannalta: selkeä työnjako, aikataulutus, muistiot kokouksista, etenemisen seuranta ja jokaisen työntekijän vastuu omasta osuudestaan.





Perehdytys ompelimossa

Uusixilla aloittaa uusia pajalaisia, joka toinen viikko. Pajoilla on käytännössä perehdytys käynnissä jatkuvasti. Jotta jokainen uusi aloittaja saisi varmasti yhtä hyvän perehdytyksen, on perehdytyksen pelisäännöt ja prosessit oltava hyvin hiottu ja kaikilla työntekijöillä yhtä hyvin hallussa. Ompelimossa perehdytys on toteutettu saman sabluunan mukaan jo vuosia. Vuoden 2012 parannuksena perehdytysprosessi kuvattiin ja otettiin käyttöön perehdytyslista. Perehdytysopas aloittajille on ollut käytössä jo monta vuotta.

Perehdytys alkaa Uusixin yhteisen alkuinfopäivän jälkeisenä päivänä pajalla. Työnjohtaja ottaa uuden tai uudet pajalaiset vastaan. Hän kierrättää tulijoita pajalla ja neuvoo pajan käytäntöjä sekä kertaa infossa jo kerrottuja talon sääntöjä. Työnjohtajan kierroksen jälkeen uusi aloittaja tutustuu ohjaajiin ja saa oman aloitusohjaajan, jonka kanssa hän pääsee aloittamaan työt jo ensimmäisenä pajapäivänä. Koska ompelu on teknistä ja taitoa vaativaa työtä, on ompelimossa käytössä harjoitustyölista, jonka mukaan uusi pajalainen etenee töissä oman tahtinsa mukaan. Harjoitustyölista on kaikille sama, mutta edistyminen riippuu pajalaisen aikaisemmista taidoista ja oppimisnopeudesta. Ohjaajat pitävät huolta, että harjoitustöiden edistyessä jokainen pajalainen saa tarvittavat tiedot ja taidot pajan perustöiden ompeluun ja laitteiden hallintaan, jonka jälkeen hänelle voidaan opettaa ja antaa tehtäväksi vaativampia töitä.

Virallisen perehdytyksen ja ompeluohjauksen rinnalla rikut auttavat uusia pajalaisia pääsemään ”jengiin”.

Laatukilpailun kehitys Uusixilla

Vuonna 2012 Uusix-verstaat palkittiin kaupunginjohtajan laatupalkinnolla ja sen lisäksi saavutimme neljä tähteä *Recognised for Excellence* –laatukilpailussa ”julkinen sektori ja yleishyödylliset yhteisöt” ainoana Helsingin kaupungin organisaationa. Neljä tähteä on Recognised for Excellence –asteikon toiseksi korkein tähtimäärä.

Uusixin omaa itsearviointia on tehty vuodesta 2005 alkaen. Pitkäjänteinen oma arviointi, asioihin syventyminen ja oman toiminnan kehittäminen koko henkilöstön voimin itsearviointien pohjalta mahdollisti sen, että päädyimme hyvään lopputulokseen vuonna 2012.

Vuosia jatkuneen systemaattisen itsearvioinnin palautteen innoittamana olemme pystyneet kehittämään ja parantamaan keskeisiä vahvuuksiamme mm. johtajuutta, henkilöstön vuoropuhelua, kumppanuusyhteistyötä ja henkilöstön näkemyksiä.

On kuitenkin muistettava, että edellisistä johtuen on edelleen kehittämistarpeita, joista esiin nousivat strategian toimeenpano ja toiminnan tulokset. Hyvät tulokset ovat innostaneet toiminnan kehittämiseen ja entistä parempien tulosten tavoittelemiseen.





Osaaminen ja uudistuminen

TILILUOKKA 4

Tämä tililuokan esittely on vuoden 2012 osalta kaikkein palkitsevinta. Osaamisen alueelta Uusix-verstaat saavutti kaikkein parhaimmat tulokset. Vuoden 2012 saaliina saatiin kaupungin johtajan laatukilpailun voitto ja Recognised for excellence four stars –tunnustus valtakunnallisessa laatukilpailussa.

Kehitystyön avuksi saatiin laatukilpailun palauteraportti, jossa ulkopuoliset henkilöt ovat arvioineet toiminnan EFQM:n yhdeksältä alueelta ja antaneet kehitysehdotuksensa. Näiden kehitysehdotusten perusteella otettiin käyttöön uusi pajakohtainen tuloskortti, jossa jokaisen pajan omat vuotuiset tulostavoitteet on määritelty.

Tuloskortin tavoitteista esimieskoulutustavoite toteutui koulutusmahdollisuuksien puitteissa. Kaikki esimiehet ovat suorittaneet Hyvän esimiehen ABC -koulutuksen ja jonkin muun Helsingin kaupungin tarjoamista esimieskoulutuksista. Myös Työpajan ohjaajien koulutukset saatiin toteutettua suunnitellusti. Tilastojen mukaan Uusixin henkilökunta kouluttautui vuonna 2012 keskimäärin 6,78 päivää. Koko Uusix-verstaiden yhteiset retket ja yhteistapahtumat toteutuivat suunnitellusti (5 kpl).

Uutena toimintana aloitettu riku-toiminta on tuonut lisäapua uusien asiakastyöntekijöiden perehdyttämiseen (riku-toiminnasta tililuokassa 3).

Responsen jäljillä

Uusix-verstaiden systemaattisen kehittämisen voidaan katsoa alkaneen osallistumisesta SPR:n järjestämään *Response-projektiin*. 3-vuotinen Response-projekti oli SPR:n Konttiketjulle suunnattu kehityshanke, johon Uusix-verstaat sai mahdollisuuden osallistua. Hankkeessa eri ammattilaiset Laatukeskuksesta kouluttivat osallistujia prosessien saloihin, sosiaalisen tilinpitoon ja itsearviointiin. Lopputuloksena hankkeesta saatiin kolme opaskirjaa:

1. Vastuunkantaja, sosiaalisen tilipidon ohjeistus
2. Mahdollistaja, työllistymistä edistävän ohjauksen malli
3. Kehittäjä, sosiaalisesti työllistäville yrityksille suorituskyvyn parantamisen työkalu

Responsen ansiosta Uusix-verstaille jäi vuosittaiseen toimintaan Sosiaalinen tilinpito ja Itsearviointi, joita on toteutettu vuodesta 2005 lähtien. Response-projektin aikana lähes kirosanan maineessa ollut prosessityö on sinnikkäällä harjoittelulla saatu osaksi normaalia toimintaa.

Kehitystyö on ollut pienellä henkilöstöresursseilla toisinaan haasteellisen mutta pitkäjänteisen toiminnan ansiosta on toimintaa saatu kehitettyä laatutasoltaan palkintosijoille. Työ ei kuitenkaan ole vielä ohi ja kehitystyö jatkuu...





ASIAKKAAT JA VAIKUTTAVUUS TILILUOKKA 1

Tarkastellaan Uusix-verstaiden roolia kuntouttamisen sekä työnteko- ja työllistymisvalmiuksien tukijana.
Kolme tavoitetta: kuntoutettavat kokevat Uusix-verstailla työskentelyn arvokkaaksi, Uusixin työtoiminta auttaa kuntouttavassa työtoiminnassa olevien työntekovalmiuksia, Uusixin työtoiminta auttaa maahanmuuttajien työllistymisvalmiuksien kehittymisessä

Tilinro	Tavoite Tavoitteen ilmaisin (indikaattori)	Mittausväline	Tulos 2009	Tulos 2010	Tulos 2011	Tulos 2012
1.1	Kuntouttavassa työtoiminnassa työntekijät löytävät Uusix -verstailta omaan tilanteeseensa tärkeitä asioita. Tavoitekeskiarvo 4	Henkilöstökysely C1. Työhön liittyvien asioiden tärkeys Uusixilla: 1. Uudet ihmiset ja yhdessäolo 2. Toisten osoittama hyväksyntä 3. Uudet tiedot ja taidot 4. Ilmainen ateria 5. Säännöllinen työ 6. Työstä saatu kulukorvaus 7. Työn sisältö ja tulos 8. Mahdollisuus päästä jatkossa työelämään	1. 3,81 2. 3,59 3. 4,02 4. 3,31 5. 3,78 6. 4,03 7. 3,97 8. 3,51 **ka. 3,75**	1. 3,72 2. 3,50 3. 3,96 4. 3,34 5. 3,89 6. 4,24 7. 4,09 8. 3,49 **ka. 3,78**	1. 3,82 2. 3,64 3. 3,89 4. 3,50 5. 3,95 6. 4,18 7. 3,99 8. 3,36 **ka. 3,79**	1. 3,87 2. 3,61 3. 3,98 4. 3,43 5. 4,04 6. 4,03 7. 4,06 8. 3,66 **ka. 3,84**
1.2	Kuntoutettavien työntekijöiden sopeutuminen Uusix-verstaiden toimintaan. Työelämän perusasioiden hallinta. Tavoitekeskiarvo 4	Henkilöstökysely C2. Arvioi seuraavia väitteitä: 1. Minun on ollut helppo sopeutua pajani toimintaan 2. Minun on helppo noudattaa työaikoja 3. Huolehdin poissaolojeni ilmoittamisesta 4. Koen työtehtäväni mielenkiintoisiksi ja minulle sopiviksi 5. Saan toisten näyttämästä esimerkistä kannustusta työhöni 6. Kuntouttavan työtoiminnan arviointi on mielestäni hyödyllistä	1. 4,48 2. 4,34 3. 4,47 4. 4,22	1. 4,41 2. 4,43 3. 4,48 4. 4,35 5. 3,86 6. 3,95 **ka. 4,25**	1. 4,37 2. 4,35 3. 4,40 4. 4,28 5. 3,70 6. 3,95 **ka. 4,17**	1. 4,47 2. 4,36 3. 4,51 4. 4,23 5. 3,98 6. 4,01 **ka. 4,08**
1.3	Sosiaalisuus ja sosiaalisten taitojen kehittyminen Tavoitekeskiarvo 4	Henkilöstökysely C3. Sosiaalisuus: 1. Tulen hyvin toimeen työtovereideni kanssa 2. Olen saanut uusia ystäviä Uusix-verstailla olon aikana	1. 4,61 2. 4,04 **ka. 4,33**	1. 4,42 2. 3,93 **ka. 4,17**	1. 4,44 2. 4,07 **ka. 4,26**	1. 4,56 2. 4,17 **ka. 4,36**
1.4	Elämänhallinnan tunteen ja elämänhallintaan liittyvien taitojen kehittyminen Tavoitekeskiarvo 4	Henkilöstökysely C4. Elämänhallinta: 1. Työskentely Uusix-verstailla on ollut hyvä asia tässä elämäntilanteessa 2. Olen tarvittaessa saanut tukea Uusixin henkilökunnalta (työnjohto, ohjaajat, toimisto yms.) 3. Tulevaisuudensuunnitelmani ovat selkeytyneet talossaolon aikana	1. 3,41 2. 3,48 3. 3,34 **ka. 3,41**	1. 3,34 2. 3,46 3. 3,19 **ka. 3,33**	1. 4,07 2. 4,35 3. 3,23 **ka. 3,88**	1. 4,59 2. 4,50 3. 3,44 **ka. 4,20**
1.5	Oman työsuorituksen arvostaminen. Tavoitekeskiarvo 8 (kouluarvosana 4–10)	Henkilöstökysely C5. Minkä kouluarvosanan annat omalle työsuorituksellesi Uusixilla? *Kuntouttavassa työtoiminnassa olevat työntekijät antavat kouluarvosanan omalle työsuoritukselleen.*	7,98	8,00	8,03	8,10
1.6	Maahanmuuttajien suomen kielen taidon kehittyminen työllistymisvalmiuksien edistämiseksi. Tavoitekeskiarvo 4, asteikko 0–5.	Henkilöstökysely (Osa 2B Maahanmuuttajat) B5. Onko suomen kielen taitosi kehittynyt Uusix-verstailla?	3,33	2,75	2,45	
1.7	Maahanmuuttajien sopeutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan työllistymisvalmiuksien edistämiseksi. Lasketaan prosenttiosuus (tavoite 100% kyselyyn vastanneista)	Henkilöstökysely (Osa 2B Maahanmuuttajat) B3. Oletko osallistunut Uusix-verstaiden tarjoamaan suomenkielen opetukseen?	78 %	84 %	77 %	



TALOUS JA RESURSSIT TILILUOKKA 2

Tarkastellaan Uusix-verstaiden tuomaa lisäarvoa Helsingin kaupungille. Kolme tavoitetta: Helsingin kaupunki hyötyy Uusix-verstaiden toiminnasta, Uusix-verstaiden kuntouttavan työtoiminnan laajuus on merkittävää kaupungille ja Uusix-verstaat kantaa vastuuta ympäristöstä sekä henkilöstöresursseistaan.

Tilinro	Tavoite Tavoitteen ilmaisin (indikaattori)	Mittausväline	Tulos 2009	Tulos 2010	Tulos 2011	Tulos 2012
2.1	*Helsingin kaupunki hyötyy Uusix-verstaiden toiminnasta.* Tavoitetta ei ole määritelty, taustatiedoksi vertailua.	Laskukaava Kuntoutuspäivä/henkilö	33,09 €/vrk	37,00 €/vrk	36,00 €/vrk	
2.2	*Helsingin kaupunki hyötyy Uusix-verstaiden toiminnasta.* Tavoitetuotto 148 000 euroa (Alv. 0%)	Taloudellinen kirjanpito: *Uusix-kaupan ja verstaiden laskutettava toiminnan tuotto Helsingin kaupungille (ALV 0%)*	123 973 €	140 000 €	151 078 €	117 520 €
2.3	*Uusix-verstaat kantaa vastuuta ympäristöstä. Tuotannon materiaaliostot vähentyvät.* Tavoitteena materiaaliostot alle 10 % kokonaisbudjetista	Budjetti: *menotili 4626/4627 "työaineet ja tarvikkeet"*	48 936 € (3,4 %)	39,299 € (3,7 %)	37,797 € (2,69 %)	35 022 € (2,28 %)
2.4	*Uusix-verstaiden kuntouttavan työtoiminnan laajuus on merkittävä Helsingin kaupungille.* Tavoitetta ei ole määritelty	Uusix-verstaiden kuntouttavan työtoiminnan laskelmat: *Uusix-verstaiden toiminnan prosenttiosuus Helsingin kaupungin kuntouttavan työtoiminnan paikoista.*	45 %	38 %	37 %	40 %
2.5	*Uusix-verstaat kantaa vastuuta henkilöstöresursseistaan. Henkilöstö voi hyvin ja työilmapiiri on hyvä.* Tavoitekeskiarvo 4	Henkilöstökysely D1. Työilmapiiri *Arvioi seuraavaa väitettä: työilmapiiri Uusix-verstailla on hyvä.*	4,38	4,36	4,42	4,42
2.5.1	*Uusix-verstaat kantaa vastuuta henkilöstöresursseistaan. Henkilöstö voi hyvin ja työilmapiiri on hyvä.* Tavoitekeskiarvo 4	Henkilöstökysely D2. Uusix-verstaiden pelisäännöt: *Arvioi seuraavia väitteitä:* *1. Yhteistyö sujuu työyhteisössäni* *2. Uskallan kertoa avoimesti mielipiteeni työssäni* *3. Voin keskustella luottamuksellisista asioista työnjohtajan ja ohjaajien kanssa* *4. Työyhteisöni toimii reilusti ja oikeudenmukaisesti* *5. Ihmiset kohtelevat toisiaan suvaitsevasti Uusix-verstailla*	1. 4,26 2. 4,27 3. 4,11 4. 4,20 5. 4,28 **ka. 4,22**	1. 4,21 2. 4,15 3. 4,07 4. 4,08 5. 4,25 **ka. 4,15**	1. 4,33 2. 4,23 3. 4,23 4. 4,25 5. 4,35 **ka. 4,28**	1. 4,25 2. 4,28 3. 4,32 4. 4,29 5. 4,39 **ka. 4,31**
2.5.2	*Henkilöstö voi hyvin ja työilmapiiri on hyvä.* Tavoitevastaus 5	Henkilöstökysely D3. Oletko havainnut syrjintää työpaikallasi?	4,51	4,52	4,55	4,56
2.5.3	*Henkilöstö voi hyvin ja työilmapiiri on hyvä.* Tavoitevastaus 5	Henkilöstökysely D4. Oletko havainnut kiusaamista työpaikallasi?	4,65	4,65	4,55	4,50
2.5.4	*Työntekijät arvostavat Uusix-verstaiden toimintaa.* Tavoitevastaus 8,5 (kouluarvosana 4–10)	Henkilöstökysely F1. Minkä kouluarvosanan annat koko Uusix-verstaiden toiminnasta? F2. Minkä kouluarvosanan annat oman pajasi toiminnasta?	8,48 * 	8,27 8,58 **ka. 8,42**	8,57 8,91 **ka. 8,74**	8,71 8,85 **ka. 8,78**



PROSESSIT JA RAKENTEET TILILUOKKA 3

Tarkastellaan kokemuksia Uusix-verstaista luotettavana ja osaavana yhteistyökumppanina. Tavoitteena toimiva yhteistyö sidosryhmien kanssa sekä sidosryhmien myönteinen mielikuva Uusix-verstaiden toiminnasta.

Tilinro	Tavoite Tavoitteen ilmaisin (indikaattori)	Mittausväline	Tulos 2009	Tulos 2010	Tulos 2011	Tulos 2012
3.1	*Sidosryhmät tuntevat Uusix-verstaat, ja yhteydenpito sidosryhmien kanssa toimii hyvin.* Tavoitekeskiarvo 4	Sidosryhmäkysely Arvioi seuraavia väitteitä: 1. Uusixin henkilöstö on helposti tavoitettavissa 2. Olen säännöllisesti yhteydessä Uusix-verstaisiin puhelimitse, sähköpostitse jne. 3. Minuun ollaan riittävästi yhteydessä Uusix-verstailta	1. 3,61 2. 4,00 3. 3,14 **ka. 3,58**	1. 3,90 2. 3,80 3. 3,75 **ka. 3,82**	1. 3,85 2. 3,68 3. 3,65 **ka. 3,73**	1. 3,71 2. 3,79 3. 3,71 **ka. 3,74**
3.2	*Yhteistyö sidosryhmien kanssa toimii hyvin.* Tavoitekeskiarvo 4.	Sidosryhmäkysely *Arvioi seuraavia väitteitä:* *1. Asiat hoituvat helposti ja vaivatta* *2. Tunnen useita Uusix-verstastoiminnan vastaavista* *3. Saan säännöllisesti tietoa pajojen paikkatilanteesta* *4. Tehtävänjakomme Uusixin kanssa on selkeä ja toimiva*	1. 3,61 2. 3,82 3. 3,30 4. 3,54 **ka. 3,57**	1. 4,15 2. 3,70 3. 3,45 4. 3,80 **ka. 3,78**	1. 4,04 2. 4,07 3. 3,73 4. 3,89 **ka. 3,93**	1. 3,83 2. 3,96 3. 3,33 4. 3,86 **ka. 3,75**
3.3	*Uusix-verstaiden toiminta vastaa sidosryhmien odotuksia, ja sidosryhmät ovat tyytyväisiä Uusix-verstaiden toimintaan.* Tavoitekeskiarvo 4	Sidosryhmäkysely *Arvioi seuraavia väitteitä:* *1. Uusix-verstaiden toiminta on täyttänyt sille asetetut odotukset* *2. Asiakkaani ovat olleet tyytyväisiä kokemuksiinsa Uusix-verstailla*	1. 3,71 2. 4,11 **ka. 3,82**	1. 3,80 2. 3,85 **ka. 3,83**	1. 3,89 2. 3,78 **ka. 3,83**	1. 4,08 2. 4,13 **ka. 4,11**
3.4	*Sidosryhmien mielipide Uusix-verstaista on myönteinen.* Tavoitekeskiarvo 4	Sidosryhmäkysely *Mielestäni Uusix-verstaat edustaa:* *1. Oikeudenmukaisuutta ja välittämistä* *2. Laadukasta ja mielekästä kuntouttavaa työtoimintaa* *3.Suunnannäyttäjää kuntoutuksen ja tuotannollisen toiminnan yhdistämisessä* *4. Todellisia väyliä vaikeasti työllistettäville* *5. Merkittävää tapaa toteuttaa kierrätystä ja kestävää kehitystä*	1. 3,72 2. 3,90 3. 3,94 4. 3,19 5. 4,34 **ka. 3,82**	1. 3,93 2. 3,93 3. 3,81 4. 3,04 5. 4,29 **ka. 3,80**	1. 3,87 2. 4,00 3. 3,87 4. 3,20 5. 4,46 **ka. 3,88**	1. 4,11 2. 4,28 3. 4,24 4. 3,75 5. 4,46 **ka. 4,16**
3.5	*Yhteistyö on tuloksellista.* Tavoitekeskiarvo 4	Sidosryhmäkysely *Yhteistyöstä on todellista apua asiakkaideni jatkopolkujen räätälöinnissä*	3,14	3,84	3,88	3,50



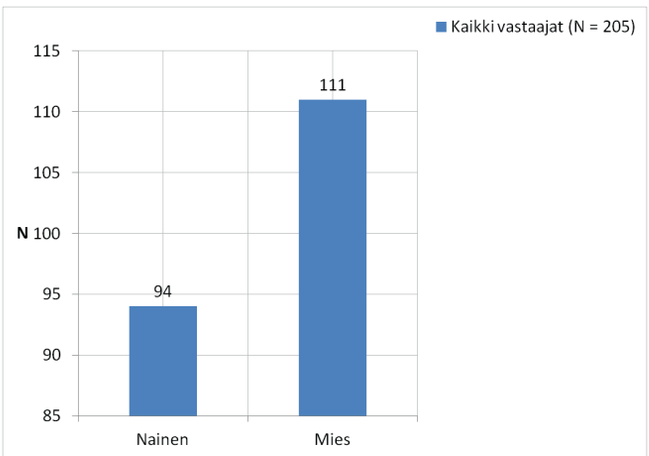
OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN TILILUOKKA 4

Tarkastellaan henkilöstön ja sidosryhmien Uusix-verstaille antamaa palautetta.

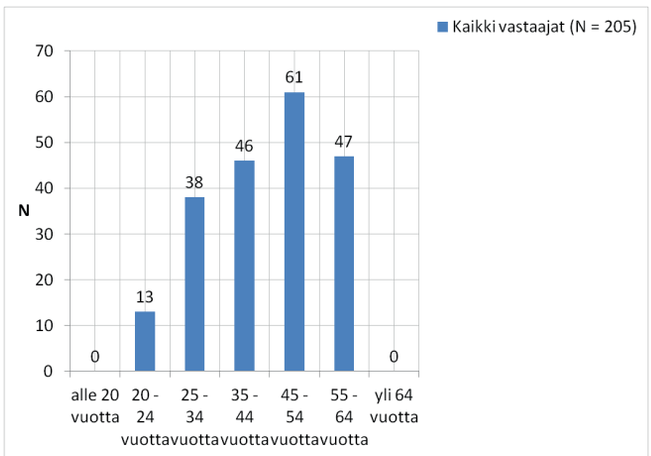
Tilinro	Tavoite Tavoitteen ilmaisin (indikaattori)	Mittausväline	Tulos 2009	Tulos 2010	Tulos 2011	Tulos 2012
4.1	Itsearvioinnin pistemäärä yli 500 pistettä.	EFQM –itsearviointi, pisteytys 0–1000	261	316	Sähköisen arvioinnin tulos 450–500	403
4.3	Henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kehittämisessä. Uusix-verstaat henkilöstötyytyväisyyskysely 2008. Henkilöstökyselystä valitaan kaksi kehittämiskohdetta.	Henkilöstökysely 2011 (F2) Miten Uusix-verstaat voisi kehittää toimintaansa edelleen? 1. Lisää koulutusta työnjohtajille 2. Lisää tukea kuntoutusjakson lopulle.	Työnjohtajien esimiesstudio ja kaikki työnjohtajat suorittivat hyvän esimiehen ABC-koulutuksen. Työhönkuntoutuksen ohjauspalveluiden toiminnan tehostaminen: uudet sosiaalialan ammattilaiset – kuntoutusohjaaja ja työvoimasuunnittelija.			
4.4	Sidosryhmillä on mahdollisuus vaikuttaa ja mielipiteet otetaan huomioon toiminnan kehittämisessä. Sidosryhmäkysely 2011 Sidosryhmäkyselystä valitaan kaksi kehittämiskohdetta.	Sidosryhmäkysely 2011 (10) Viestini Uusix-verstaille 1. Pidempiaikaisia sijoituspaikkoja 2. Rakennusosien kierrätyksen yleisilmeen kohentaminen ja tehtävien oganisointi	1. Vtyö-paikkoja varattu 8 2. Rakennusosien kierrätyshalli on siivottu ja maalattu, uusia tehtäviä (Betoni- ja kivityöpaja)			
4.5	Helsingin kaupungin minimikoulutustavoite vähintään 3 pv/hlö	Helsingin kaupunki | TaSKe	4,6 vrk/hlö	5,6 vrk/hlö	5,2 vrk/hlö	6,78 vrk/hlö

Henkilöstökyselyyn vastanneiden taustatiedot

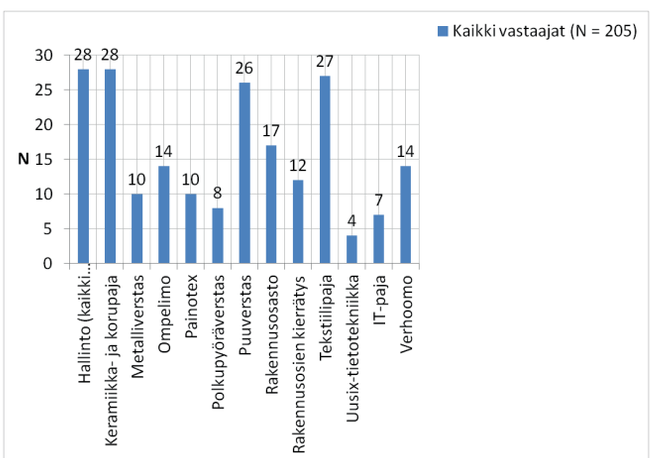
Sukupuoli



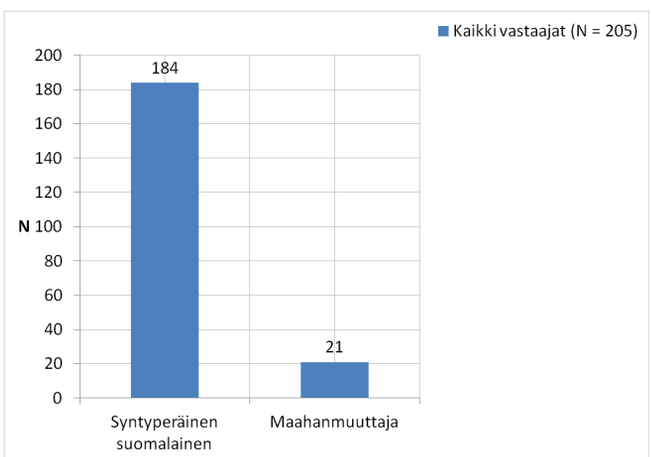
Ikäryhmät



Pajat

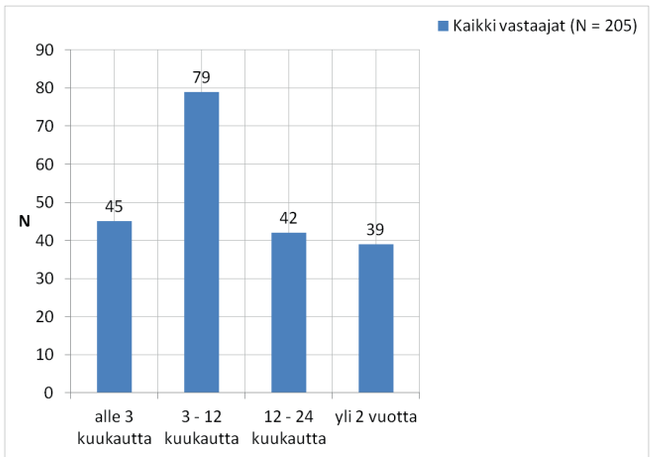


Kansalaisuus

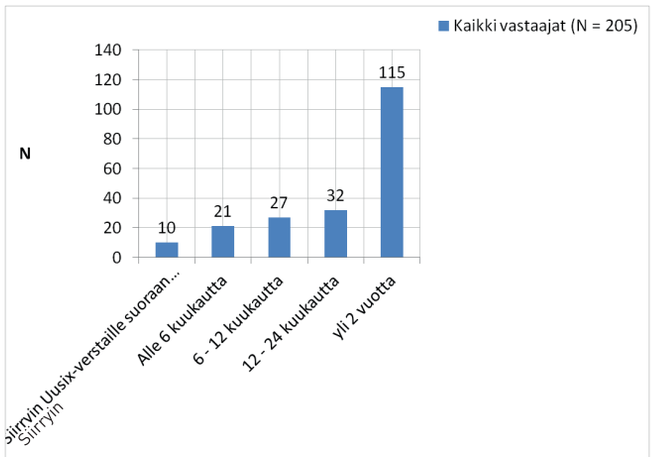




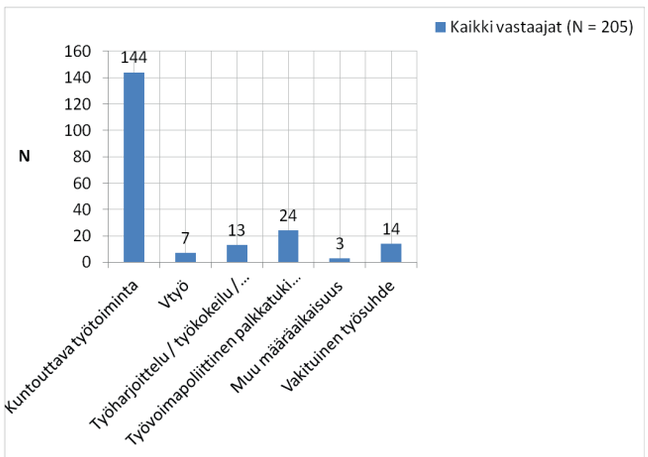
Työssäoloaika



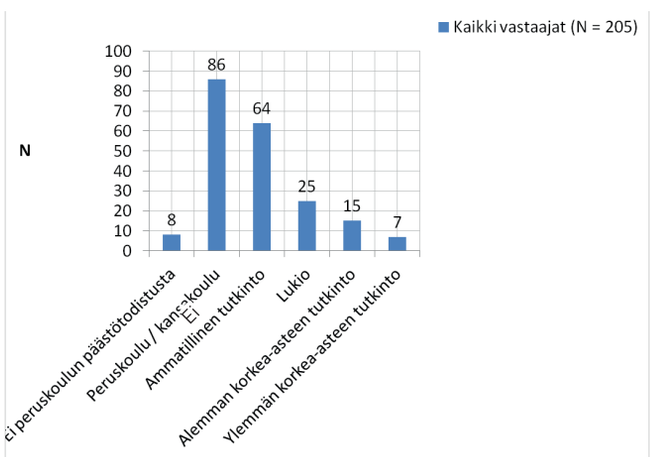
Työttömyysaika ennen kuntoutusjaksoa



Työskentelymuoto



Koulutus







Kyläsaarenkatu 8 J, 00580 Helsinki, puh. 09 310 89500 / fax. 310 89514 www.uusix.fi