

UUSIX-VERSTAAT SOSIAALINEN TILINPÄÄTÖS 2014



Uusix



Helsingin kaupunki
Sosiaali- ja terveystieteiden
virasto

EFQM

Recognised for excellence
4 star - 2012



Sosiaalinen talousoppi

Näinä päivinä saa yhä useammin puolustaa itselleen tärkeiden asioiden itseisarvoa, oli kyse sitten ympäristöstä, katoavista lajeista, lähimetsistä, taiteen vapaudesta tai ihmisarvosta. Osittain puolustuslinjalle joutuminen johtuu kovenevista ajoista: arvot kovenevat, kun monella on toimeentulo tiukassa ja työpaikka heiluu alla. Mutta kyse on myös pinnallisuuden ja vallan yhteydestä. Aina joku hyötyy siitä, ettei asioiden mielekkyyttä kysellä vaan annetaan mennä.

Sanapari ”sosiaalinen tilinpäätös” muistuttaa eräästä itseisarvosta: ihmisistä huolehtimisella ja sosiaalisella oikeudenmukaisuudella on itseisarvonsa. Taloudella ei ole itseisarvoa, vaikka näinä päivinä tuntuu usein, että juuri taloudesta on tullut itseisarvo, jota varten kaikki muu on olemassa.

Maailma, jossa kaikki muu on olemassa taloutta varten, on tylsä ja kova maailma. Opiskelu on olemassa työelämää varten ja työelämä taloutta varten. Käymme koulua, jotta talous kasvaisi ja meillä olisi varaa eläkkeisiin. Opiskelemme lisää, että löytäisimme uusia vientialoja Nokian jälkeiselle Suomelle. Täytyy muistaa kuntoilla ja huolehtia itsestään ja vanhoista vanhemmistaan, että talous kestää eikä rasitu.

Yhä useammat asiat, joilla ennen oli itseisarvonsa, alistetaan taloudelle. Näin on käynyt esimerkiksi kulttuurille. Nykyään puhutaan paljon taiteen hyvinvointivaikutuksista tai ”hyvinvointitaiteesta”. Kulttuuri tuntuu olevan olemassa siksi, että kansalaiset voisivat paremmin ja tarvitsisivat

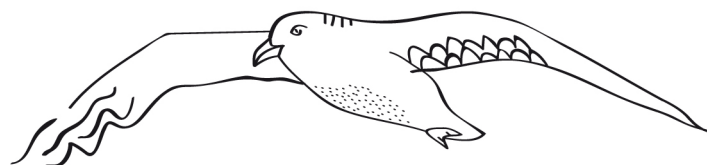
vähemmän lääkkeitä ja kalliita hoitoja. Unohtuu, että juuri taiteella on itseisarvonsa. Taiteen itseisarvosta seuraa taiteen vapaus: se, että taide voi olla kriittinen katse yhteiskuntaan, ja sanoa, mitä se haluaa.

Taloudella sen sijaan ei ole mitään itseisarvoa. Taloudella on pelkkä välinearvo. Talous on olemassa, jotta ihmisellä olisi aikaa avata kirja. Talous on olemassa, jotta Kallion mummit voisivat kuunnella ilmaiskonserttia Karhupuitossa kauniina kesäpäivänä. Talous on olemassa, jotta naapurin tyttö voi mennä turvallisesti koulun kokkikerhoon koulupäivän jälkeen. Meillä on talous, jotta voimme tilata Medi Helin, kun raskaana oleva mökkinaapuri liukastuu kesämökin liukkaalla laiturilla ja apua on saatava nopeasti.

Talous on ihmistä varten, ihminen ei ole olemassa taloutta varten. Talouden ansiosta ylläpidämme laadukasta peruskoulua ja tasaamme ja luomme hyvinvointia. Talous ei ajattele, ihminen ajattelee. Talous ei opi finanssikriiseistä mitään. Ihminen sen sijaan voi oppia: kas, taloutta voi säädellä, sille voi laittaa suitset, ja käyttää taloutta hyviin tarkoituksiin.

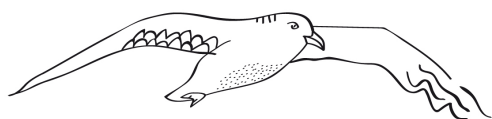
Taloutta kyseenalaistava tietää, että on valtava joukko asioita joita ei saa, vaikka olisi kuinka rikas. Raha ei riitä kaikkeen siihen, millä elämässä on arvoa. Sivistyksen mitta on edelleen ihmisistä huolehtiminen, ihmisistä kiinni pitäminen silloin, kun ajat kovenevat, tuuli yltyy ja ovia paiskotaan. Silloin jonkun on voitava pitää kiinni ja luvata, että sinulle on aina paikka täällä. Sinun ei tarvitse lähteä siksi, että raha ei riitä. Juuri siksi voit jäädä.

Outi Alanko-Kahiluoto
Kansanedustaja



Sisältö

Sosiaalinen talousoppi	2
Vuoden 2014 mullistukset	4
Uusix-verstaiden toiminta-ajatus	5
Uusix-verstaiden arkea filmillä	6
Asiakkaat ja vaikuttavuus, Tililuokka 1	8
Liikuntavuosi Uusixilla	16
Erkki, päämölkkyy	17
Veronica, innokas oppija	18
Baba, matematiikkakerhon opettaja	19
Talous ja resurssit, Tililuokka 2	20
Prosessit ja rakenteet, Tililuokka 3	22
Osaaminen ja uudistuminen, Tililuokka 4	24
Sosiaalinen tilinpito	26



Vuoden 2014 mullistukset

Vuosi 2014 oli Uusix-verstaiden osalta erityisen mullistava. Uusix-verstaisiin yhdistettiin pitkät perinteet omaava työtoimintayksikkö Tekstiilityökeskus (nykyinen Uusix Teollisuuskatu) sekä PC-kierrätys, joka hallinnoi Helsingin kaupungin tietokoneiden kierrätystä.

Yksiköiden yhdistäminen suuremmaksi kokonaisuudeksi kaikkien aiempaa osaamista kunnioittaen ja toimintahistoria huomioiden on varsin haasteellinen tehtävä.

Oman lisähaasteensa yksiköiden yhdistämiselle toi vielä tieto vuonna 2015 edessä olevasta entisen Tekstiilityökeskuksen muutosta. Toimintojen yhdistämistä ja järkevöittämistä ei voitu heti aloittaa, koska tiedossa ei vielä ollut tulevia toimitiloja.

Selvää kuitenkin jo alusta lähtien oli, että muutoksia ja yhdistymisiä toimintaan olisi tulossa. Suurimpia muutoksia olivat kolmen ompelimon yhdistäminen ja koko tuotannon toimintamallin uudistaminen sekä koko uuden Uusix-verstaiden toiminnanohjauksen siirtäminen Control C9000 tuotannonohjausjärjestelmään.

Vuonna 2015 tulossa olevat lakimuutokset ja uudet toimintamallit tuovat oman lisämausteensa kehitystoiminnalle.

Näin kapellimestarin näkökulmasta on hienoa katsoa, kuinka jättimäinen sinfoniaorkesteri alkaa oppia uuden libretin. Vuoden sisällä ilmoille tulee kajahtamaan ennen näkemätön kantaesitys.

Vuokko Oikarinen
Johtaja



Uusix-verstaiden toiminta-ajatus

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

PÄÄTAVOITTEET

ASIAKAS JA VAIKUTTAVUUS:

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

TALOUS JA RESURSSIT:

Toiminta on taloudellista, tuloksellista ja mitattua.

PROSESSIT JA RAKENTEET:

Selkeä ja tehokas toiminta Uusix-verstaiden sisällä ja yhteistyössä sidosryhmien kanssa

OSAAMINEN JA UUDISTUMINEN:

Osaava, luova, motivoitunut ja suvaitsevainen työyhteisö

OHJAAVAT NORMIT

SOSIAALINEN VAHVISTAMINEN

Olemme yhteisöllisen, suvaitsevaisen ja monikulttuurisen tekemisen mallityöympäristö

TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN

Olemme kuntoutuksen, tuotannollisen työtoiminnan ja kierrätyksen yhdistämisen edelläkävijä

HOUKUTTELEVA, PALVELEVA, MONIMUOTOINEN JA HAUSKA KAUPUNKI

Meidät tunnetaan kaupunkikuvaa rikastavasta ja palvelevasta otteesta

ARVOT

yksilön kunnioitus, yhteisöllisyys, luovuus, kestävä kehitys

VISIO

Uusix-verstaiden toiminnan laatu valtakunnan paras

Uusix-verstaiden arkea filmillä



Tammikuussa 2014 Kyläsaaren toimipisteen aulaan avautui valokuvanäyttely. Näyttely koostui 36 valokuvasta, joita työhönkuntoutujat olivat kuvanneet Uusixin valokuvauskurssilla syksyllä 2013. Tämän Sosiaalisen tilinpäätöksen ulkoasu on saanut innoituksensa Uusixin mustavalkoisen valokuvauskurssin tuotoksista ja osa julkaisun kuvituksesta on työhönkuntoutujien kuvaamaa.

Vuoden alussa käynnistyi myös toinen valokuvauskurssi uusin osallistujin. Kyläsaaren jälkeen näyttely jatkoi Rikhardinkadun kirjastoon.

Analoginen valokuvaus

Uusix-verstaiden valouskurssilla kuvattiin analogiselle mustavalkofilmille ja kehitettiin filmit itse. Kurssia ohjasi valokuvaaja Hector Hernandez Lopez. Kurssin puitteet pystytettiin alusta loppuun talon omin voimin. Pimiö rakennettiin Kyläsaaren vanhaan saunaan, kamerat ja valokuvaustarvikkeet kerättiin kirpputoreilta ja lahjoituksena. Näin valokuvauskurssi yhdisti monia Uusix-verstaiden toimintaperiaatteita: kierrätysmateriaalit, itse tekemisen ja yhteisöllisyyden.

Kurssille osallistui 12 työhönkuntoutujaa. Moni kuvasi ensimmäistä kertaa filmikameralla. Kurssilaiset oppivat säätämään kamerasäätöjä manuaaliasetuksia, kehittämään filmin ja vedostamaan kuvia. Pimiötyöskentely oli suurimmalle osalle uutta.

Haasteita ja kipinöitä

Filmi on valoherkkää ja altista erilaisille onnettomuuksille. Eräs kurssilainen kertoi oppineensa kurssin aikana, että joskus onnettomuus voi olla hyväkin asia. Hänellä pimiössä vahingossa kaksi päällekkäin mennyttä negatiivia muuttuvat monitasoiseksi kuvaksi, joka oli kaikessa sattumanvaraisuudessaan mielenkiintoinen.

Yksi kurssin keskeisistä tavoitteista oli pimiötyöskentelyn oppiminen. Kurssilaiset kertoivat miten aika pysähtyy pimiössä, minuutti saattaa tuntua ikuisuudelta, mutta samaan aikaan kahden tunnin vuoro kuluu nopeasti. Valokuvauksessa on taikuutta, sillä kameralla pystyy vangitsemaan ajan filmille.

Joillekin valokuvauskurssi sytytti kipinän. Eräs kurssilainen kertoi rakentaneensa kotiin oman pimiön. Tarvikkeita hän oli hankkinut käytettyinä, kirpputoreilta ja lahjoituksena. Hänelle pimiössä puuhailu oli ollut mukavaa ajanvietettä lomapäivinä. Kun toiselle valokuvasta merkitsi tekniikkaa, toiselle se merkitsi nostalgiaa, toi mieleen "Teneriffan ja 90-luvun".

Valokuvauskurssi pysäytti hetkiä Uusixin arjesta ja tallensi ne filmille.



Uusix-verstaiden Sosiaaliset tulokset

Asiakkaat ja vaikuttavuus

TILILUOKKA 1

Arvioita kuntoutustavoitteiden toteutumisesta vuonna 2014

Tähän raporttiin johdatteleviksi kysymyksiksi nousee (1) millaisia asiakastyöntekijämme ovat, (2) miten he työtoiminnan kokevat ja (3) millainen vaikutus työtoiminnalla on heihin. Näihin kysymyksiin vastatessa käytetään lähteinä kerran vuodessa tehtyä henkilöstötyytyväisyyskyselyä ja pitkin vuotta kertynyttä kuntouttavan työtoiminnan arviointiaineistoa.

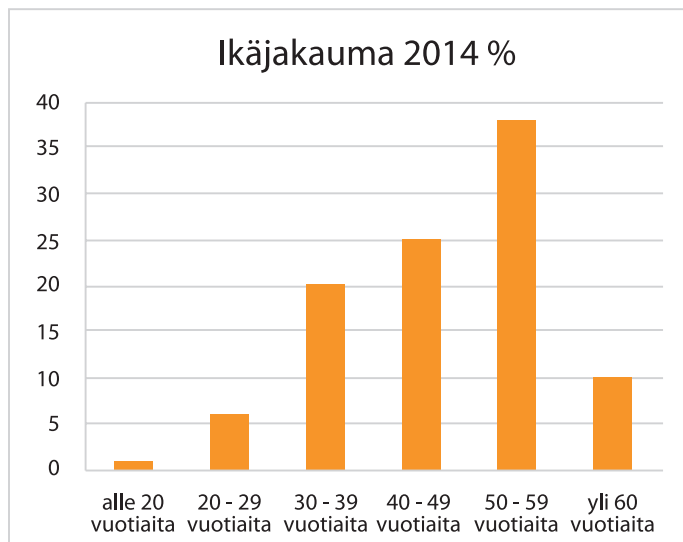
Vuosi 2014 toi tullessaan organisatorisia muutoksia kun 16-vuotias Uusix-verstaat avioitui 80-vuotiaan Tekstiilityökeskuksen kanssa. Haasteeksi muodostui erilainen toimintakulttuuri. Uusix oli käsityövoittoista pajatoimintaa kun taas Tekstiilityökeskus enemmän teollista tuotantoa. Uusi Uusix-verstaat syntyy toimintamallien synteisistä.

Kaikki tässä raportissa esitellyt luvut koskevat molempia yksiköitä. Myös vertailuvuoden 2010 tiedot ovat yhdistelmätietoja molemmista yksiköistä, jotta vuositulosten vertaileminen olisi mielekästä. Täten tässä raportissa näkyy ensi kerran yhdistynyt Uusix, jota raportissa pelkäsi Uusixiksi jatkossa myös kutsutaan.

Taustatiedot

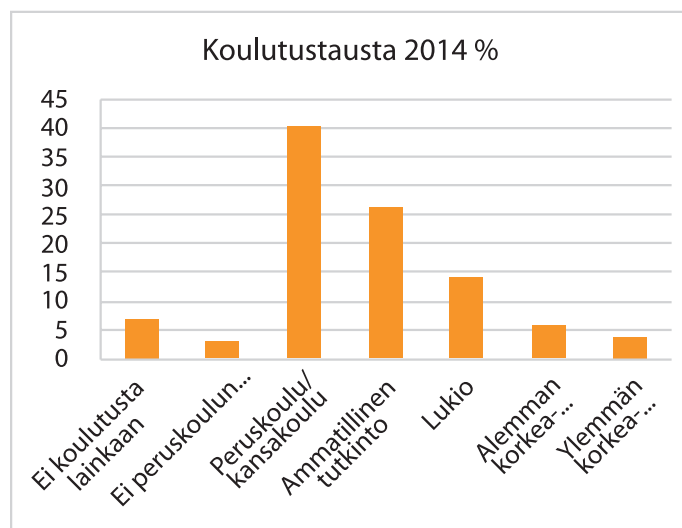
Yhdistyneellä Uusixilla on vaikuttavat 479 asiakaspaikkaa. Tällä luvulla olemme suurimpia kansainvälisestikin vertaillen. Vuonna 2014 Uusixin järjestämään työtoimintaan osallistui 678 henkilöä.

Miehiä (53 %) oli hieman enemmän kuin naisia (47 %). Keski-ikä noin 43 vuotta.



Ikäjakamataulukkoa tarkastellessa kiinnittää huomiota laiapäiden epäsuhta: alle 20-vuotiaita on vain 1 %, yli kuumikymppisiä 10 %. Tilannetta selittää Työvoiman palvelukeskuksen tarve sijoittaa nuoret toisten palvelujen piiriin.

Koulutustaustataulukkoa tutkaillessa käy selville, että 64 %:lla ei ole ammattiin valmistavaa tutkintoa. Tyypillinen tarina on vienyt peruskoulun penkiltä suoraan töihin. Ilman tutkintoa jäädään helposti nyky-Suomessa vaille työpaikkaa.

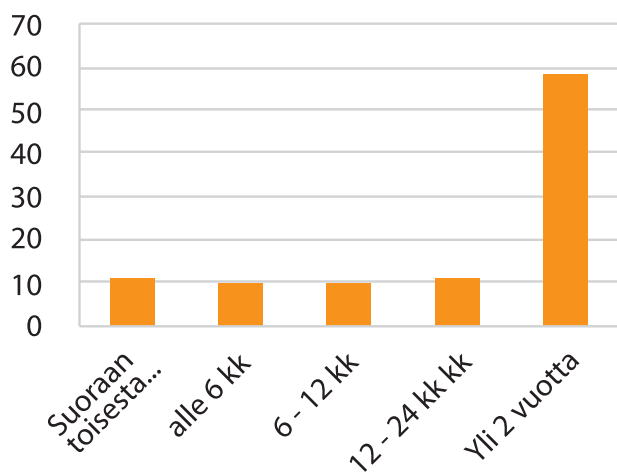


Uusix kannustaa asiakastyöntekijöitä ammattitutkinnon suorittamiseen. Kouluttautumisella näemme työllistymismahdollisuuksien paranemisen lisäksi itseisarvoa minäpystyvyyden lisääntymisenä. Vuonna 2014 olemme opinnollistaneet työympäristömme ja vuonna 2015 pääsemme kirjoittamaan osaamistodistuksia.

Uusixilla työtoimintaan osallistuvia asiakastyöntekijöitä yhdistää heikko sijoittuminen työmarkkinoille. Yli puolet väestä on ollut työttömänä yli 2 vuotta. Huomattavan monilla edellisestä palkkatyösuhteesta on kulunut paljon pidempi aika.

Työttömien osoittamisessa työtoimintaan välittömästi työttömyyden alettua voidaan ajatella ehkäisevän osatöiden kehittymistä; työtoimintaan tulleilla menee useilla pitkään aloitekyvyn takaisinsaamiseen.

Edeltänyt työttömyysaika 2014%



Taulukko on koostettu sekä valmiista vastausvaihtoehdoista että avovastauksista tyypittämällä, jotta luokka 'jokin muu' jäisi mahdollisimman pieneksi. Yhdessä arviossa on yleensä kirjattuna useita eri tavoitteita.

Kuntoutukselle asetetuista tavoitteista näemme, että Uusix-verstaat ensivaiheen matalan kynnyksen paikana tuottaa työvoiman palvelukeskukselle ensisijassa työelämävalmiuksien arviointia, 27 % tavoitteista. Joka viidennellä tavoite on mielekkääseen työtoimintaan osallistuminen. Työelämätaitojen kohenemista / työkokemuksen hankkimista tavoiteltiin 16 % ja päivärytmiä 15 % tavoitteista.

Vertailtaessa vuoden 2010 asetettuja tavoitteita 2014 tavoitteisiin havaitaan ensimmäiseksi kielikoulua tarvitsevien määrän kasvu 12 henkilöstä 85 henkilöön. Tästä voi päätellä, että kielikoulutuksen tarjoamisesta maahanmuuttajille on tullut osaksi Uusixin perustehtävää. Havaitaan myös muutos mielekkään työskentelyosallisuuden lisääntymisessä 17 %:sta 21 %:iin.

Työtoiminnan tavoitteet

Työnjohto kirjaa arviointilomakkeeseen työtoimintaan osallistuvan tavoitteita. Nämä tavoitteet tulevat Työvoiman palvelukeskuksessa aktivointisuunnitelman ohjaamana kirjoitetuista sijoituspäätöksistä. Arviointikeskustelussa asiakastyöntekijöiltä kysytään myös itseltään tavoitteita työtoimintajaksolle.

Osallistujan jakson tavoitteet	Kuntoutukselle asetetut tavoitteet				Asiakastyöntekijän omat tavoitteet			
	2010	%	2014	%	2010	%	2014	%
Työelämävalmiuksien arviointi	187	26	291	27	16	4	17	3
Työkokemus, työelämätaitojen kohenus, kuntoutuminen työelämään	122	17	175	16	71	19	99	20
Mielekkääseen työskentelyyn osallistuminen, arjenhallinta	124	17	231	21	35	10	48	10
Päivärytmin vakiinnuttaminen	168	23	166	15	76	21	103	20
Päihteettömyyden tukeminen	63	9	84	8	8	2	7	1
Kielitaidon parantaminen	12	2	85	8	4	1	16	3
Ammattialan löytäminen / opiskelun tuki	25	3	28	3	13	4	20	4
Sosiaalisuuden vahvistaminen	6	1	9	1	24	7	31	6
Terveystilan kohentaminen	15	2	8	1	19	5	38	8
Osaamisen kehittyminen, ammat-tiosaamisen päivittäminen	4	1	7	1	81	22	103	20
Jokin muu, mikä	6	1	5	0	21	6	21	4
Yhteensä	732	100	1089	100	368	100	503	100
Arviointeja	[357]		[478]		[266]		[343]	

Asiakastyöntekijöiden omat työtoimintatavoitteet painotuvat niin, että joka viides on työtoiminnassa oppimassa uusia taitoja. Samaten päivärytmin säännöllistyminen oli koettu yhtä tärkeäksi. Yhtä moni tavoittelee kuntoutumista työelämään. Vuosien saatossa nämä tavoitteet eivät ole juurikaan muuttuneet. Mainittakoon taulukon ulkopuolelta, että vain 2 % vastaajista mainitsi ansionnousun tavoitteeseen työtoiminnalle.

Kun tavoitteet ryhmitellään pääluokkiin (ks. taulukko alla) joko työelämäsuuntautuneisiin tai sosiaalisin perustein muodostuneisiin ylläpitäviin tavoitteisiin, saadaan taulukko (ks. taulukko alla), joka omalta osaltaan kuvaa asiakasryhmäämme. Havaitaan, että kuntoutukselle asetetut tavoitteet ovat pääluokittain melko hyvin tasapainossa. Asiakastyöntekijät ovat myös työelämäsuuntautuneisuudessaan optimistisempia kuin hallinnollisella puolella.

Työtoiminnan tavoitteita määriteltäessä ei ole käytössä normatiivista jakoa työelämäsuuntautuneille tavoitteille versus sosiaalisesti määrittyneille tavoitteille. Tavoitteiden ryhmittely edelliseen taulukkoon on siten ollut tilaston tulkin kannalta kerrannaisuskaliasta ja rohkeaa.

Kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumista arvioidaan arviointilomakkeessa. Työnjohdon toimesta joko saavutetuksi tai osittain saavutetuksi on katsottu 87 % tavoitteista. Tulosta voi pitää kohtuullisen luotettavana. Kuntoutuksen kannalta on kuitenkin ymmärrettävä, ettei tavoitteiden täyttyminen vielä tarkoita, että henkilö olisi kuntoutunut.

Asiakastyöntekijöiden näkemys omien tavoitteidensa toteutumisesta on linjassa työnjohdon mielipiteen kanssa, joka kolmannen tavoitteet ovat toteutuneet. Esimerkiksi päivärytmiin pääseminen voi tapahtua nopeastikin. Haasteeksi jää miten tätä ylläpidetään työtoiminnan jälkeenkin.

Työmarkkinoiden kyky vastaanottaa iäkkäämpiä työntekijöitä on kansallinen ongelma. Vaatimattomillaan pitäisi riittää, että on kyky saapua ajoissa ja halu tehdä töitä. Kyvykkäimmät asiakastyöntekijämme pärjäisivät missä tahansa töissä. Työmarkkinoiden rakennemuutoksen takia työllistyminen on realistista yhä harvemmalle osalle asiakkaistamme.

Yleisnäkymä kuntoutustavoitteiden toteutumisesta on edellisvuoden kaltainen - Uusix koetaan hyödylliseksi, turvalliseksi, tasa-arvoiseksi ja reiluksi työtoimintapaikaksi, joka parantaa työ- ja toimintakykyä (kouluarvosana 8,7). Aktiivisuus lisääntyy, osaaminen vahvistuu ja minäpystyvyys kohenee. Aktivointisuunnitelmaan kirjatut yksilökohtaiset parannuskohteet kehittyvät ja valmiudet jatkoaskelille paranevat.

Näissä arviointikeskusteluissa vuonna 2014 asiakastyöntekijät (N=482) arvioivat tulevaisuudensuunnitelmansa selkeytyneen [ka 2.99] ja työtoiminta on motivoinut hakemaan töitä [ka 2.79] (maks 4).

Tavoitteet ryhmittäin	Kuntoutukselle asetetut tavoitteet				Asiakastyöntekijän omat tavoitteet			
	2010	%	2014	%	2010	%	2014	%
Työelämäsuuntautuneet tavoitteet	313	43	473	43	168	46	219	44
Sosiaalisin perustein muodostuneet tavoitteet	361	49	490	45	143	39	189	38
Muut / ei pysty sanomaan	58	8	126	12	57	15	95	19
Yhteensä	732	100	1089	100	368	100	503	100

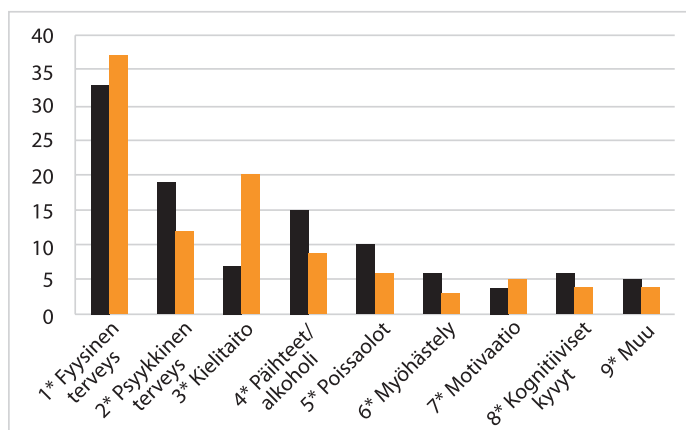
Tavoitteiden täyttyminen	Kuntoutukselle asetetut tavoitteet				Asiakastyöntekijän omat tavoitteet			
	2010	%	2014	%	2010	%	2014	%
Kyllä	144	39	162	34	103	33	148	37
Osittain	193	52	259	54	145	47	200	50
Ei	21	6	42	9	10	3	13	3
Ei voi vielä arvioida	13	4	19	4	50	16	38	10
Yhteensä	371	100	482	100	308	100	399	100

Työskentely työtoimintapaikalla

Työtoimintajakso Uusixilla kestää keskimäärin kolme jaksoa eli n. 9 kk. Toiveissa on, että pitkittyneen työttömyyden syövä osallistumisen kyky on saatu tässä ajassa herätettyä osallisuuteen. Henkilöstökyselyssä (N=318) toimintaan osallistuneiden mielestä Uusixilla työskennellessä työ on koettu merkitykselliseksi 4,04 (yhteiskeskiarvo, maks.5).

Arviointijaksolle (3 kk) osuvissa poissaoloilmoituksissa havaitaan lievää kasvua, täysin poissaolottomia jaksoja on vähemmän kuin aiemmin.

Poissaoloja	2010	%	2014	%
Kyllä	266	75	361	78
Ei	87	25	100	22
Yhteensä	353	100	461	100



■ Lisätietoja osallistujan rajoituksista % 2010

■ Lisätietoja osallistujan rajoituksista % 2014

*1 "selkä on välillä kipeä", "niska- ja hartiavaiva"

*2 "masennusta & väsymystä", "paniikkikohtauksia", "univaikeuksia", "jaksamisen kanssa ongelmia"

*3 "kielitaidossa parannettavaa"

*4 "päihdeongelma", "tuurijuoppo"

*5 "paljon poissaoloja", "heikosti paikalla"

*6 "päivärytmi sekaisin", "saapumisessa parannettavaa"

*7 "ei pysty vielä sanomaan", "arkuus", "ujous"

*8 "karkaa kahville", "ei ole kiinnostunut työnteosta"

*9 "keskittymisvaikeuksia", "ei muista ohjeita", "uuteen sopeutuminen vaikeaa, oppimisvaikeuksia"

Vuonna 2014 arviointijaksoilla keskimääräinen poissaolopäivien määrä oli 9,4. Näistä valtaosa on sairauspoissaoloja.

Rakenteellisenä erona vuosiotantojen välillä on ns. luvallisten poissaolojen poistuminen kategorioista, nykyisin vain sairauspoissaolot tai työtä ja kouluttautumista tukevat poissaolot ovat luvallisia. Voikin arvuutella onko luvallisten poissaolojen kategorinen poistaminen lisännyt poissaoloja ylipäänsä.

Työnjohto kirjaa arviointilomakkeisiin myös tietoja osallistujien rajoituksista työtoiminnassa. Vuonna 2014 fyysisten rajoitteiden määrä sai 37 % maininnoista. Kielitaidossa puutteita on joka viidennellä. Psykkiset rajoitteet on mainittu 12 % vastauksista.

Vertailtaessa rajoitusmainintoja vuoden 2010 mainintoihin kiinnittyy katse kielitaidottomien määrän kasvuun. Toisaalta päihdeongelmissa, poissaolo- ja myöhästymismaininnoissa on laskua. Ilmiötä voi selittää myös toimintamallien jämäköitymisellä. Huomattakoon, että taulukkoon kertyneet maininnat kertovat vain työtoiminnassa ilmenneistä ongelmista; jos esim. päihdeongelma pysyy kurissa, niin se ei kirjaudu tähän.

Terveysongelmien jako fyysisiin ja psyykkisiin tuottaa tulokinnallisista syistä epäluotettavuutta näiden välille, joten on mielekästä laskea terveysviittaukset tässä yhdeksi kokonaisuudeksi. Voimme sanoa, että terveysongelmista kärsii joka toinen erityisen rajoitusmaininnan saaneista asiakkaistamme.

Yleinen sairastavuuden lisääntyminen on tutkitusti yksi ikävä seuraus työttömyyden pitkittymisestä. Työtoiminnalla voi täten toivoa olevan ennaltaehkäisevä vaikutus, ellei peräti parantava.

Työkykyarviot

Asiakastyöntekijöiltä kysytään arviointikeskusteluissa myös arviota omasta työkyvystä. Kysymys on muotoiltu seuraavasti: "Arvioi tämänhetkistä toimintakykyäsi. Rastita asteikolta tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto: 1 tarkoittaa työkyvyttömyyttä ja 10 parasta työkykyä tähänastisen elämäsi aikana". Koettu työkyky perustuu siis vastaajan omaan käsitykseen senhetkisestä työkyvystään.

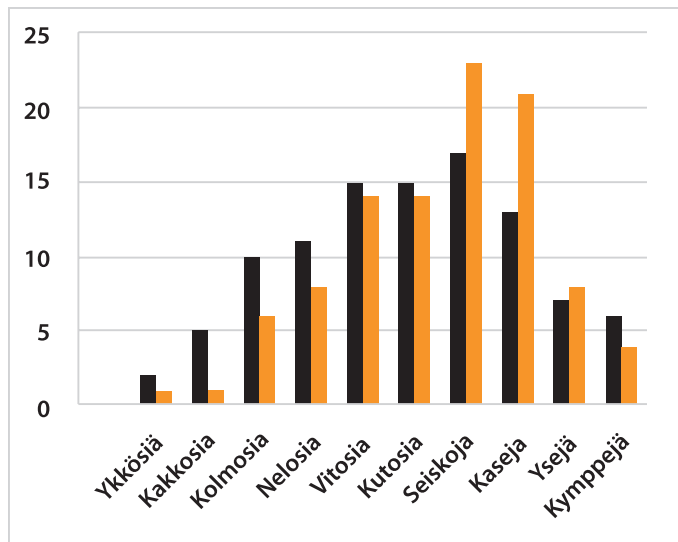
Asiakastyöntekijän arvio työkyvystään	2010	2014
keskiarvo	5,9	6,5

Tuloksen mukaan asiakastyöntekijöidemme työkyky on parempi kuin neljä vuotta sitten. Tätä tulosta voi pitää hieman yllättävänäkin. Joko työtoiminta on nyt kuntouttavampaa tai meille on ohjattu parempikuntoisia asiakkaita.

Tätä tulkintaa heikentää kuitenkin huomio maahanmuuttajien arviokäyttäytymisestä. Erillistutkimuksessa paljastui, että maahanmuuttajien vastauskeskiarvo oli 1,3 numeroa korkeampi kuin kantasuomalaisilla. Vuonna 2014 maahanmuuttajien suhteellinen määrä on noussut vuoteen 2010 verrattuna radikaalisti ollen nyt neljäsosan asiakastyöntekijöistä.

Vastauksia olisi syytä tutkia erikseen maahanmuuttajanäkökulmasta. Helsingin kaupungin tietokeskuksen ennusteen mukaan vuoteen 2030 mennessä pääkaupunkiseudun työikäisestä väestöstä on vieraskielisiä 25 %, kun se tällä hetkellä on 13 % (HS. 7.3.). Voi ennustaa, että Uusixin tulevaisuudenkuvassa joka toinen on vieraskielinen.

Objektiivisesti arvioiden työkykynumero vie harhaan. Uusixin työpajoilla neljän tunnin päivää melko stressittömässä ympäristössä työskentelevä vastaaja ei välttämättä pysty suhteuttamaan senhetkistä työkykyään työelämän nykyisiin mittapuihin. Mittarin ansio on siis suhteellisuudessa.



■ Työkyvyn numerojakauma % 2010

■ Työkyvyn numerojakauma % 2014

Työkyvyn numerojakaumaa tutkiessa kiinnittää huomiota seiskoja ja kaseja yleistyminen samanaikaisesti kun huonoimpia työkykyarvioita on aiempaa niukemmin.

Työnjohto arvioi lomakkeessa asiakastyöntekijöiden työelämävalmiuksia. Asteikolla 1 – 3, vuoden 2014 keskiarvo (2,17) on hienoisesti korkeampi kuin vuonna 2010 (2,06). Jos taulukosta haluaa nähdä työtoiminnan laadun paranemista voi kiinnittää huomiota uusien asioiden omaksumisen, monitaitoisuuden ja työskentelytahdin kasvamiseen. Vaikka muutokset ovat vähäisiä, ovat ne silti rohkaisussaan paikallaan.

Osallistujan työelämävalmiudet	2010 ka	2011 ka	2012 ka	2013 ka	2014 ka
Työaikojen noudattaminen	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2
Annettujen ohjeiden seuraaminen	2,1	2,2	2,2	2,2	2,2
Uusien asioiden omaksuminen	2,0	2,1	2,1	2,1	2,2
Motivaatio työskentelemiseen	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2
Yhteistyökyky	2,2	2,3	2,2	2,3	2,3
Omatoimisuus	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1
Monitaitoisuus	1,9	2,0	2,0	2,0	2,1
Työskentelytahti	1,9	2,0	2,0	2,0	2,1
Työn laatu	2,1	2,2	2,1	2,1	2,2
Yhteensä	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2

Jatkosuositus

Työnjohdon tekemissä jatkosuosituksissa näkyy muutos neljän vuoden takaiseen. Kuntouttavaa työtoimintaa suositellaan jatkosijoitukseksi nyt 15 % enemmän kuin ennen. Vastaavasti vähentynyt suosittaminen osuu esimerkiksi palkkatyöhön -3 % ja koulutukseen -2%.

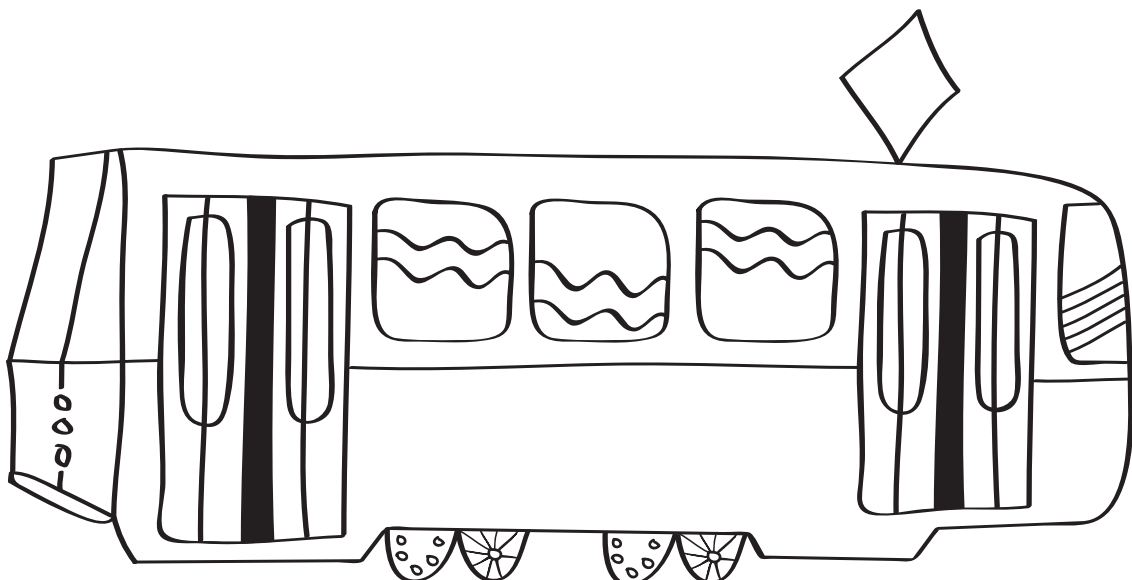
Usein kuultu selitys ilmiölle on kuntouttavaan työtoimintaan tulevien huonokuntoisuuden lisääntyminen. On kuitenkin vaikea lukea tätä ilmiötä taulukoista. Toinen selitys, työmarkkinoiden tukkoisuus/vetämättömyys vaikuttaa tässä ehkä enemmän.

Asiakastyöntekijöiden omista arvioista työmarkkinoiden vetämättömyys näkyy palkkatyötoiveen laskuna vuosi-vertailussa: -4 %. Sen sijaan palkkatuettu työ on koettu työnjohdon arviosta poiketen aikaisempaa kiinnostavamaksi mahdollisuudeksi työllistyä +3 %. Yli puolet kokee kuntouttavan työtoiminnan edelleen realistisimmaksi jatkovaihtoehtoksi (56 %, kasvua neljässä vuodessa +4 %).

Positiivisista jatkosijoittumisista on tarjolla heikonlaisesti tilastotietoa. Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston työllistymisen tuessa on käytössä työnjako, jossa jatkosijoittuminen on työvoiman palvelukeskuksen vastuulla. Uusixille ei jatkosijoittumisten tilastoimiseen liittyvää tietoa ole saatavissa. Työn tuloksen ja henkilökunnan työmotivaation kannalta tällä voisi ajatella olevan kannustava vaikutus. Positiiviset sijoittumiset koskevat kuitenkin jokaista yksikköämme.

Oman puutteellisen tilastomme mukaan seitsemän on jatkanut meiltä suoraan koulutukseen. Koulutuspaikoista ei ole tietoa, mutta on myös AMK-tutkintoon lähteneitä. Palkkatyöhön on siirtynyt kahdeksan henkilöä. Lukujen vaatimattomuuteen vaikuttaa Uusixin rooli ensivaiheen arvioivana työtoimitapaikkana.

Jatkosijoitus osallistujalle	Työnjohdon suositus				Asiakastyöntekijän oma suositus			
	2010	%	2014	%	2010	%	2014	%
Palkkatyö avoimilla markkinoilla	16	4	8	2	38	12	32	8
Palkkatuettu työ	38	10	30	6	24	7	42	10
Opiskelu tai koulutus	32	9	34	7	39	12	54	13
Työharjoittelu tai työelämävalmennus	24	6	17	4	18	6	19	5
Kuntouttava työtoiminta	219	59	254	74	169	52	232	56
Jokin muu	41	11	36	8	34	11	34	8
Yhteensä	370	100	479	100	322	100	413	100



Osallistujan arvio työtoiminnasta

Arviointikyselyssä pyydetään asiakastyöntekijöitä arvioimaan työtoimintajaksoaan. Tulevaisuudensuunnitelmien selkeytyminen ja työnhakuun motivoituminen ovat kasvaneet hieman vuodesta 2010.

Osallistujan mielipiteitä työtoiminnasta	2010 ka	2014 ka
Työyhteisön ilmapiiri on ollut kannustava	3,75	3,76
Tehdyt työtehtävät ovat olleet sopivia	3,73	3,78
Työtehtäviin on saatu riittävästi ohjausta	3,84	3,85
Uusia taitoja on opittu	3,85	3,58
Onnistumisen kokemuksia on saatu	3,61	3,69
Tulevaisuudensuunnitelmat ovat selkeytyneet	2,7	3
Työtoiminta on motivoinut hakemaan työtä	2,48	2,79
Keskiarvo	3,42	3,49

Kysyttäessä osaamisen kehittymistä varsin monet asiakastyöntekijät asennoituvat Uusixilla oloon ammattiosaaminen mielessä; työn tekemisen ja paikalle saapumisen motiivi on ammatti-/käsityötaidon oppiminen/päivittäminen. Henkilöstökyselyn vastauksista on seuraavassa tyypitelty yhdeksän kategorialla ja poimittu polveilevista vastauksista vastine kategorioihin sen mukaan mihin yksittäiset väitelauseet voidaan katsoa kuuluvan.

Osaamisen kehittyminen	2014	%
Ammattiosaaminen, taidot, oppiminen	59	42
Minäpystyvyys, itsetunto	20	14
Arjenhallinta	2	1
Sosiaaliset taidot	7	5
Muu taito	7	5
Täsmentämätön positiivisuus	20	14
Täsmentämätön negatiivisuus	12	9
Kategorisoitu negatiivisuus	3	2
Muut / neutraalit	10	7
Yhteensä	140	100

Orientaatiohavainto tukee teoriaa, jonka mukaan asiakkaan näkökulmasta katsoen minäpystyvyys, arjenhallinta ja sosiaaliset taidot ovat työskentelyn ja oppimisen positiivisia sivutuotteita.

Työpajatoiminnan autuudesta

Jos työttömyys on työtä, on työtoiminta lomaa, kuuluu katujen sanonta ja selittää miksi vuodesta toiseen työtoiminta saa niin mairittelevia tuloksia asiakastyöntekijöiltä. Henkilöstökyselyssä ”työskentely Uusix-verstailla on ollut hyvä asia tässä elämäntilanteessa” tuotti keskiarvon 4,43 ja ”työtehtäväni ovat mielenkiintoisia ja minulle sopivia” keskiarvon 4,21 (maks. 5).

Myös arviointikeskustelun avoimiin kysymyksiin annetut vastaukset tuottavat samanlaisen pajatoimintaa kannattelevan tuloksen. Osallistujien palautteen suhde on pysynyt ennallaan 81 % kehuva, 13 % moittiva. Ehkä elämäkokemus tuottaa asiakastyöntekijöillemme sisäistä motivaatiota osallistua toimintaamme ja kokea työtoiminta mahdollisuutena.

Osallistujan palaute	2010	%	2014	%
Olosuhdekehu	15	6	9	3
Ohjaamis- / työnjohtokehu	81	32	94	31
Täsmentämätön kehu	113	44	149	49
Yhteensä	209	81	252	81
Olosuhdemoite	4	2	19	6
Ohjaamis- / työnjohtomoite	26	10	20	7
Täsmentämätön moite	4	2	3	1
Yhteensä	34	13	42	13
Muu	11	4	13	4
Yhteensä	254	100	307	100

*1 ”hyvät olosuhteet”, ”viihtyisää”

*2 ”hyvää ohjausta”, ”hyvä ilmapiiri”

*3 ”OK”, ”ei valittamista”, ”pelkkää hyvää”

*4 ”kylmä paja”, ”huono valaistus”

*5 ”parempaa ohjausta”, ”työnjohto ei tehtäviensä tasalla”

*6 ”ei sovellu mulle”, ”tahdon olla rauhassa”

*7 ”Kuty-ruokailun lopettaminen oli ikävää”

*8 ”apua tullut jatkosuunnitelmiin”

Kehuissa ja moitteissa on tarkoituksellisesti eroteltu olosuhdeviittaukset ja ohjaamisviittaukset toisistaan, sillä on hyödyllistä kehittämisen kannalta tietää mihin arvio kohdistuu. Usein käy niin, että olosuhdemoite saa suurimman huomion ja ohjaamiseen liittyvät arviot jäävät tämän varjoon. Taulukkoa lukiessa käy selväksi, että erikseen ohjaamiseen liittyvät kehut 31 % päihittävät reilusti ohjaamiseen kohdistetut moitteet 7 %. Ohjaamiseen kohdistetut moitteet ovat myös laskeneet havaittavasti neljässä vuodessa.

Päätelmät

Raporttia seuraten voi sanoa, että asiakastyöntekijämme ovat halukkaita tekemään töitä. He haluavat oppia uutta ja kehittää taitojaan. Heille on myös tärkeää kuulua yhteisöön, olla osallisia. He haluavat tehdä parempaa maailmaa sekä itselleen että ympäristölle. Tarjoamalla turvallisen ja raittiin työympäristön Uusix mahdollistaa positiivisen kehityksen.

On kuitenkin huomattava, että positiivinen palaute ei kerro toimintamme laadusta suoraan. Asiakaskokemuksen kannalta nähtynä toimintamme laatu muodostuu asiakastyöntekijän ennako-odotusten ja koetun kokemuksen vastaavuuden suhteesta; miten asiakastyöntekijämme kokevat Uusix-jakson prosessina.

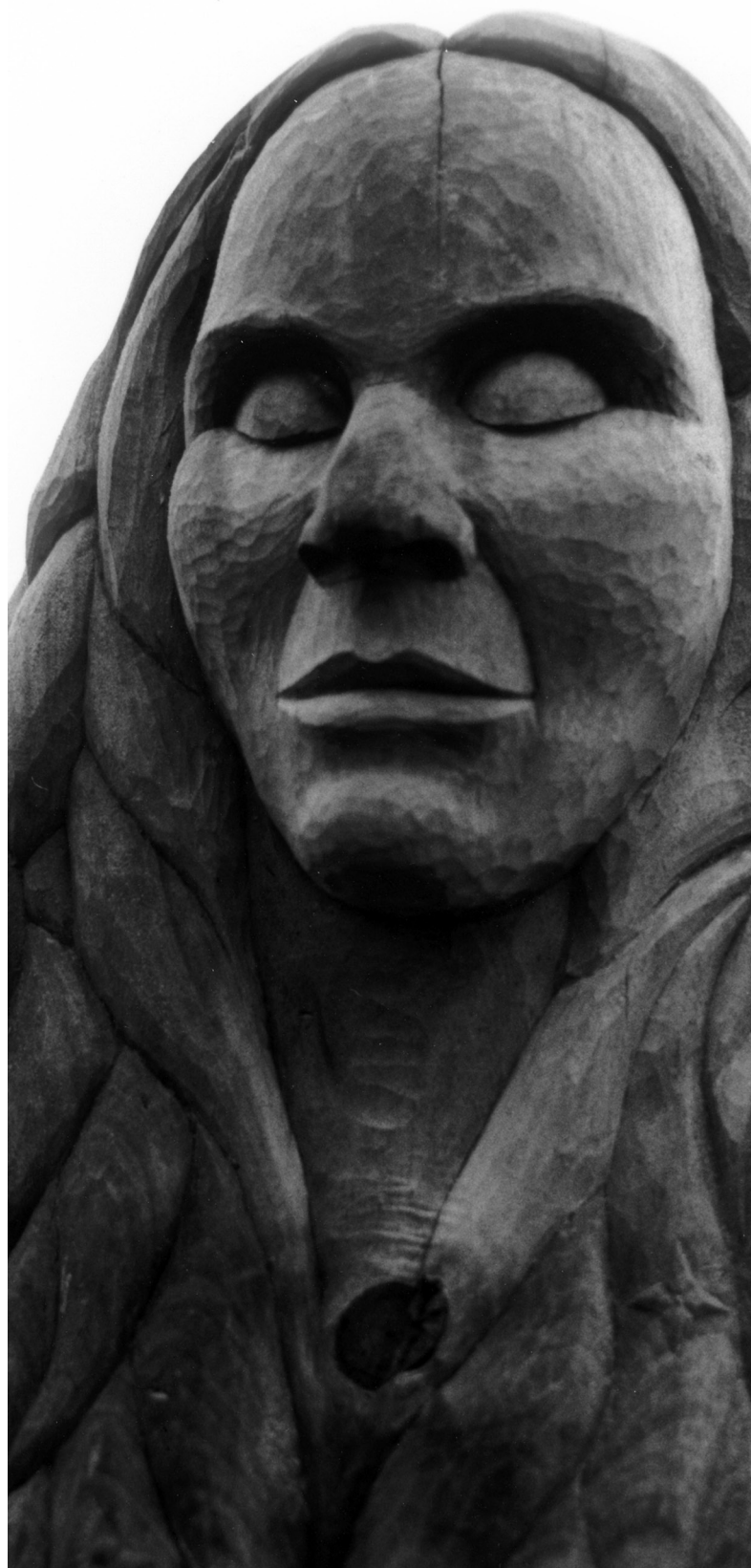
Tässä raportissa esitetyt tulokset eivät suoraan vastaa tähän kysymykseen, vaikka antavatkin viitteitä. Aineistoon kertyneen datan ongelma on, ettei kysymystä ole esitetty ensiksi, joten kertyvä tieto ei myöskään täsmenny vastamaan suoraan siihen.

Sidosryhmien ja lähettävien tahojen kannalta nähtynä toimintamme laatu muodostuu ennako-odotustensa ja koetun kokemuksen vastaavuudesta. Lähettävien tahojen odotukset poikkeavat paikoin suurestikin asiakastyöntekijöiden odotuksista (ks. esim. tavoitteet työtoiminnalle tässä raportissa). Hyvän työtoiminnan balanssi löytyy tästä ristivedosta.

Aineisto antaa myös eväitä arvioida Uusixin yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Taloudellisesti ajatellen olemme tehokkaita, pienellä rahalla paljon väkeä toiminnassa. Taloudellinen hyöty ei kuitenkaan jää tähän, työelämäosallisuuden tukeminen ja rakentaminen sekä sosiaalinen vahvistaminen tuottavat hyötyä kansalaisten terveysvaikutuksina. Voi myös ajatella lisääntyneen osallisuuskokemuksen vaikuttavan positiivisesti ihmisten lähiympäristöön.

Toiveissa on, että joku kaunis päivä kaikki työikäiset pääsisivät työkykynsä mukaiseen työhön ja kuntouttava työtoiminta kävisi tällä lailla tarpeettomaksi.

Henkilöstökyselyn tarkempia tuloksia luettavissa liitteestä 1 (s. 26)



Liikuntavuosi Uusixilla



Vuosi 2014 muistetaan vuotena, jolloin säännöllinen vapaaehtoinen viikkoliikunta vakiintui osaksi Uusixin järjestämää kuntoutusta. Tavoitteena on ollut reipas liikunnallinen osallisuus, mahdollisuus kunnonkohotukseen urheillen ja kisailu mielenvirkistykseen nimissä. Jotta liikunnan positiivinen vaikutus pysyisi yllä, olemme luoneet säännöllisen käytännön ja vakiinnuttaneet yhteistyön Unisportin kanssa.

Naisten ohjattu liikunta

Ennakkokysynnän perusteella tiesimme, että ohjatulle liikunnalle on kysyntää. Osallistujat päätettiin rajata pelkästään naisiin, jotta myös runsaslukuiset maahanmuuttajanaiset pääsisivät mukaan toimintaan. Ohjelma sovitettiin Uusixin asiakastyöntekijöiden tarpeisiin: niska-selkäjumppaa, keppijumppaa ja muuta kevyttä liikuntaa. Vuonna 2014 järjestettiin 36 liikuntakertaa naisille keskiarvolla 22 osallistujaa /jumppa.

Vaihtoehtona naisten ohjatulle liikunnalle tarjoamme omaehtoista viikoittaista kuntosaliliikuntaa. Unisportin modernit kuntosalilaitteet ovatkin olleet ahkerassa käytössä. Kuntosalivaihtoehto oli tarjolla 36 kertaa ja osallistujia oli keskiarvolla 4 osallistujaa/kerta.

Peli-ilottelu

Pelaamisesta kiinnostuneet ovat saaneet oman pelivuoronsa sählyn ja sulkapallon muodossa. Kenttävuoro on ollut varattuna vuoroviikoin naisten ohjatun liikunnan kanssa, yhteensä 10 kertaa. Osallistujia on näissä lajeissa ollut vähän vähemmän kuin ohjatussa liikunnassa, keskiarvolla 9 palaamisen riemusta nauttinutta.

Sauna

Jokaiselle liikunnan vaivaamalle keholle on tarjottu päivän päätteeksi rentouttava sauna osana Unisportin normaalia pukuhuonetarjontaa.

Yhteiset liikuntapäivät

Jo traditioksi muodostunut Olympix on koko talon liikuntapäivä elokuussa. Lajeina Flamingo-seisonta, perstikka, kenguruloikka, fillariformula, tyhjänistuminen, ilmailuveivi, olympiavanteen heitto, euronkanto, ykköskolo ja Iso-Jytyx -köydenveto houkuttelivat väen vaivihkaa liikkumaan. Palkintojenjaossa kukitettut ja aateloidut mitalistit olivat hymystä päätellen varsin tyytyväisiä päivän antiin. Liikunnallisia osallistujia päivässä oli yli 200.

Talviliikuntapäivä Kallion Urheilutalolla on niin ikään vakiintunut käytäntö. Lajeina luistelu/ -jääkiekko, kahvakuu-la, niska & selkä -jumppa, keilailu, kuntosali, Fix-palates, kävely, sähly, Zumba ja uinti tarjosivat jokaiselle jotakin sopivaa liikuntaa. Parhaimmillaan saattoi osallistua päivän mittaan kolmeenkin eri lajiin.

Näiden koko talon tapahtumien lisäksi Uusixilla on ollut mahdollista osallistua vapaaehtoisin liikunnallisiin tapahtumiin kuten polkupyöräretkiin (2 kpl) ja pajakohtaisiin kävelyretkiin.



Erkki, päämölkkyy

Erkki päätyi Uusix-verstaille useimpien työhönkuntoutujien tapaan Duurin kautta. ”Duuri määräsi”, kuten Erkki asian ilmaisee. Erkki jäi rakennusosastolle kuudeksi vuodeksi.

Virkistystoiminnan järjestäminen

Uusixilla Erkki tunnetaan mölkkymestarina. Hänestä tuli mölkkymestari aivan sattumalta, kun idealle kaivattiin toteuttajaa.

Neljässä vuodessa mölkkystä on tullut olennainen osa kuntouttavan työtoiminnan virkistystoimintaa. Vuoteen 2014 mennessä turnauksia oli käyty neljä ja viides oli menossa. Mölkkykisat olivat laajentuneet joukkueiden välisistä turnauksista henkilökohtaisiin otteluihin.

Mölkkyy ei ole Erkin ainoa kiinnostuksen kohde. Vuosien ajan hän on järjestänyt pajalaisille tikkakisoja. Tikkakisoissa uusixlaiset pääsevät heittämään itse ja kannustamaan oman pajan joukkuetta. Kisoissa syntyy yhteishenkeä, joka on korvaamaton voimavara pajatyöskentelyssä. Ompelimon heittäjien tarkkuus saattaa yllättää metalliverstaan joukkueen, mutta loppujen lopuksi yhdessä samaan hiileen puhaltaminen on tärkein saavutus.

Mölkkyy- ja tikkakisojen lisäksi Erkki on innostanut uusixlaisia pyöräilemään, vetänyt polkupyöräretkiä ja järjestänyt pyörien huoltopäiviä. Fillarikerhon retket ovat suuntautuneet Haltialaan, Sommeloon ja Itäkeskukseen. Erkki on aina suunnitellut retkien reitit ja huolehtinut, että määränpäässä pyöräilijöitä odottaa lämmin kahvi ja eväät.

Yhteisöllisyys

Vuonna 2014 Erkki järjesti Uusix-verstaiden historian ensimmäisen shakkikisan. Ensimmäiset pelit pelattiin sääntöjä opetellen. Erkin aikaansaannos on myös pajojen välinen tietovisa. Nyt tietovisan vetovastuu on siirtynyt uudelle tekijälle.

Töiden ja virkistystoiminnan järjestämisen ohella Erkki on ollut aktiivinen riku eli rinnallakulkija. Rikujen tehtävä on auttaa uusia pajalaisia osaksi yhteisöä ja neuvoa talon tavoille. Erkillä oli tapana puhua uusien kuntoutujien infotilaisuudessa riku-toiminnasta. Hän tietää miltä tuntuu aloittaa työhönkuntoutuksessa. Hänellä on ollut tapana sanoa aloittajille: ”Hirveen moni tulee tänne vastaanmielisesti, mutta poislähtö on vielä vastenmielisempää.” Erkki tietää mistä puhuu.

Vuosien mittaa Erkistä on tullut tärkeä osa Uusix-yhteisöä. Erkki on jakanut aikaansa ja kiinnostuksenkohteitaan uusixlaisille; antanut pajalaisille säästövinkkejä, milloin pyöräilijöille on tarjolla ilmainen aamiainen tai miten asunto sisustetaan pienellä budjetilla. Hän on myös edustanut omaa osastoaan rakennusosastoa pajalaisten YT-kokouksissa, joissa käsitellään työyhteisön hyvinvointia koskevia asioita. ”YT-kokouksista on noussut monia hyviä ehdotuksia, jotka ovat toteutuneet”, Erkki kehaisee.

Erkillä suunta on ollut aina eteenpäin. Lopuksi hän lähettää lukijoille terveisiä: ”Minua aina ilahduttaa, jos joku nuorempi pääsee työelämään!”

Erkki jäi työeläkkeelle vuoden 2014 lopussa. Monet Erkin aloittamat virkistystoiminnat ovat edelleen osa Uusix-verstaiden arkea.



Veronica, innokas oppija

Veronica tuli Suomeen 1993 Kongon demokraattisesta tasavallasta. Alussa hän työskenteli siivoojana, mutta siten selkä- ja polvivaivat alkoivat rajoittaa työntekoa. Duuri lähetti Veronican Uusix-verstaille, ja helmikuussa 2013 hän aloitti verhoomossa.

Uusia taitoja

Verhoomossa käytetään teollisia ompelukoneita, jotka vaativat harjoittelua kokeneemmaltakin ompelijalta. Tullessaan verhoomoon Veronica ei ollut koskaan ommellut. Alussa hän opetteli teollisen ompelukoneen käyttöä. Vuosi meni tyynyjä ja pussukoita ommellen.

Opittuaan ompelemaan Veronica sanoi työnjohtajalle: ”Minä haluan oppia käsitöitä. Haluan oppia neulomaan käsineet ja sukat.” Nyt hän osaa jo neuloa.

Verhoomossa neulotaan niin villasukkia tavallisilla sukkapuikoilla kuin sisustustyynyjä jättipuikoilla. Moni maahanmuuttaja haluaa oppia neulomaan. Ohjaaja Päivi kertoo, että pajassa ihmiset, joiden äidinkielessä ei ole sanaa neulomiselle, oppivat neulomaan. Veronican mielestä neulominen on tärkeä taito. ”Sitten kun olen kotona eläkkeellä, voin neuloa, jos ei ole mitään tekemistä”, hän sanoo.

Tuotteiden valmistamisen lisäksi Uusix-verstailla voi oppia monia työelämässä tarvittavia taitoja. Kyläsaaren toimipisteen G-talossa järjestetään atk-kursseja. Veronica on osallistunut kurssille ja toivoo pääsevänsä sinne myös jatkossa. ”Nyt osaan mennä sähköpostiin tai Facebookiin ja käyttää pankkia. Haluan oppia vielä enemmän.”

Kursseja ja virkistystoimintaa

Veronican äidinkieli on ranska. Monien Uusixin maahanmuuttajien tapaan hän käy keskiviikkoisin suomenkielen kurssilla. Hän kertoo kurssin olleen hyödyllinen. ”Siellä kaikki puhuvat suomea. Opettaja puhuu suomea, oppilaat puhuvat suomea.” Oppilaat tulevat eri maista, kuten Venäjältä, Kiinasta ja Chilestä. Veronican suomenkielentaito on parantunut Uusixilla ollessa, kiitos kielikurssin ja suomenkielisten työkavereiden. Kielen oppiminen on kuitenkin ollut usean vuoden työn tulos. Nyt Veronica keskustelee suomeksi.

Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on olennainen osa Uusix-verstaiden kuntouttavaa työtoimintaa. Vuonna 2014 Uusixin välillä oli torstaisin oma liikuntavuoro Kumpulán kuntosalikeskuksessa. Vuoron aikana pajalaiset voivat osallistua joko ohjattuun liikuntaan tai harjoitella kuntosalilla omatoimisesti. Veronica kertoo nauttineensa ohjatusta liikunnasta. Erityisesti hän pitää jumpasta.

Liikuntavuoron lisäksi Uusix-verstaiden verhoomo ja ompelimo järjestävät omaa työpaikkaliikuntaa. Ompelimon ohjaaja Angela ohjaa taukojumpaa pajalaisille. Tällöin Veronicakin jumpaa. ”Se on hyvä. Tarvitsen sitä. Niska on kipeä.” Jumpa tekee hyvää kaikille, sillä ompelu ja muut käsityöt rasittavat niska-hartiaseutua – fysioterapeutinkin tykkää.

Uusix-verstailla on vuosittain useita koko talon urheilutapahtumia. Helmikuussa urheillaan Helsinginkadun urheilutalossa, kesällä taas liikutaan Olympix-kisoissa ja pelataan pihapelejä. Voittoakin tärkeämpi opetus on, että kun verhoomon 30 naista vetää köyttä metalliverstaan isoja miehiä vastaan, yhteispeli voittaa voiman.

Baba, matematiikkakerhon opettaja

Paljonko on $3,124 \times 2,5$? Uusixin matematiikkakerholaiset tietävät vastauksen. Teollisuuskadun neuvotteluhuoneessa lasketaan matematiikkaa joka keskiviikko. Opettajana toimii Baba. Niin opettaja kuin oppilaat ovat Uusixin asiakastyöntekijöitä.

Hyvä aivoille

Baba on tullut Suomeen Sri Lankasta, missä hän toimi matematiikan opettajana 17 vuotta. Suomessa Baba on asunut yli kahdeksan vuotta, mutta vasta nyt hän on päässyt opettamaan. Hän ei kuitenkaan ole lakannut laskemasta.

Monille matematiikka on vaikeaa. Suomessa peruskoulun voi läpäistä oppimatta päässälaskutaitoa. Muualla ei välttämättä ole mahdollisuutta päästä kouluun laisinkaan, varsinkaan tytöillä. Suomenkielen kursseilla opitaan kieltä, mutta ei matematiikkaa. Laskutaito on silti tärkeää, sillä tietokonetta tai puhelinta ei ole aina saatavilla.

Ihmiset kertoivat usein Baballe matematiikkavaikeuksistaan. Siitä Baba sai idean matematiikkakerhoon. Baban työnjohtaja Maritta innostui matematiikkakerhon perustamisesta.

Baban mukaan matematiikka tekee hyvää aivoille, ja hän elää niin kuin opettaa. "Minun pojat sanovat, äiti laskee joka päivä matematiikkaa." Hän on myös opettanut matematiikkaa lapsille ja lasten kavereille.

Murto- ja desimaalilaskuja

Niin, kuka osaa laskea laskun $3,124 \times 2,5$? Baba ottaa tussin käteen ja kirjoittaa taululle. "Viisi kertaa neljä?"; hän kysyy oppilailta. Kaksikymmentä! Baba kirjoittaa taululle. "Viisi kertaa kaksi?", hän jatkaa. Taas kerholaiset huutelevat vastauksia yhteen ääneen.

Tällaista porinaa harvoin kuulee tavallisen koulun matematiikan tunnilla. Pian vaikealta näyttävä lasku on ratkaistu. Kun tulee aika laskea paperille, kaikki yrittävät parhaansa. Baba kiertää pöydän ympärillä ja tarkkailee edistymistä. Jos lasku ei ratkea, hän antaa vinkkejä.

Uudet asiat Baba näyttää taululla. "Tämä lasku on uusi, kirjoittakaa ylös." Samalla tulevat tutuksi laskusäännöt. "Tämä piste tärkeä!", Baba muistuttaa. Piittaamattomuus pilkun paikasta voi tehdä suuren eron.

Vaikka kyseessä on isot numerot ja murtoluvut, Baba saa laskut kuulostamaan helpolta. "Ei ole vaikea", Baba vastaa niille, jotka väittävät laskua vaikeaksi. Kerholaiset ratkovat päässä jo sujuvasti sellaisia desimaali- ja murtolukulaskuja, joihin moni käyttäisi laskinta.



Matematiikkakerhossa laskeminen aloitetaan ihan alusta. Baba kertoo miksi myös ompelijan on hyvä hallita matematiikkaa: "Kun ommellaan, tarvitaan senttimetrejä." Baban mukaan matematiikkakerhon taso on matala, mutta vaikeustaso nousee, kun taidot karttuvat.

Monta tarinaa

Syitä matematiikan vaikeuteen on monia. Eräs matematiikkakerholainen, joka on ollut koulun penkillä viimeksi 30 vuotta sitten, kertoo, että hänellä on lukihäiriö. Se vaikuttaa matematiikan ja kielen oppimiseen. Toinen taas ei oppinut, koska hänen kotimaassaan ei saanut esittää kysymyksiä, ei edes koulussa.

Matematiikkakerhossa kaikki ovat samalla viivalla oppimassa laskuja. Vaikka suomenkieli on vieras, matematiikka on universaali kieli. Jos ei osaa, Baba ja muut kerholaiset auttavat. Eräs kerholainen tiivistää oppimisen keskeisen filosofian: "Pikkuhiljaa oppii."

Baba on ollut Uusixilla vuoden. Hän työskentelee Helte-xissä, jossa tehdään erilaisia keittiö- ja siistimistöitä sekä tekstiilihuoltoa. Baban tehtäviin kuuluu muun muassa ruoan ostaminen kaupasta. Hänelle laskut eivät tuota ongelmia.

Baba kertoo: "Olin matematiikan opettaja. Sitten tuli sota. Muutimme Rovaniemelle", Baba kertoo. Nyt Baba opettaa taas, ja hänellä on monta innokasta oppilasta.

Uusix-verstaiden Sosiaaliset tulokset

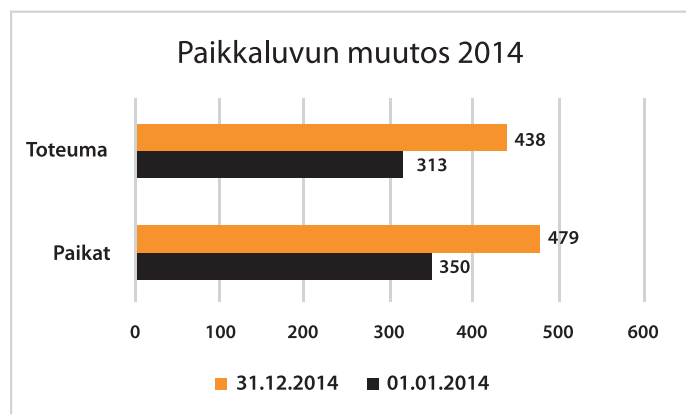
Talous ja resurssit

TILILUOKKA 2

Täyttöaste

Uusix on vastannut sopeuttamistarpeisiin ja säästöavoitteisiin kasvattamalla osallistujien määrää. Tämä on vaatinut toiminnan kehittämistä ja uudelleenorganisointia. Kehityslinja jatkuu ensi vuonna.

Kuntouttavassa työtoiminnassa olevien määrä kasvoi vuoden aikana toteutettujen tavoitteiden mukaisesti. Vuoden 2014 alkuun verrattuna paikkaluku kasvoi 129 kappaletta (36.9 %).



Koulutus

Uusix-verstaat järjestää tietotekniikkakoulutusta omassa koulutustilassa. Suosituimpia kursseja on ollut peruskurssi, laitteen hallinta ja kuvankäsittely ja Internet/sähköposti. Kurssien kesto on 5 pv (20 tuntia). Kurssit valmentavat ECDL-testien suorittamiseen. Koulutuksen käytännön toteutus on osaksi toteutettu kuntouttavana työtoimintana atk-kouluttajien ohjaamana ja samoin kurssimateriaalin tuottaminen ja päivittäminen.

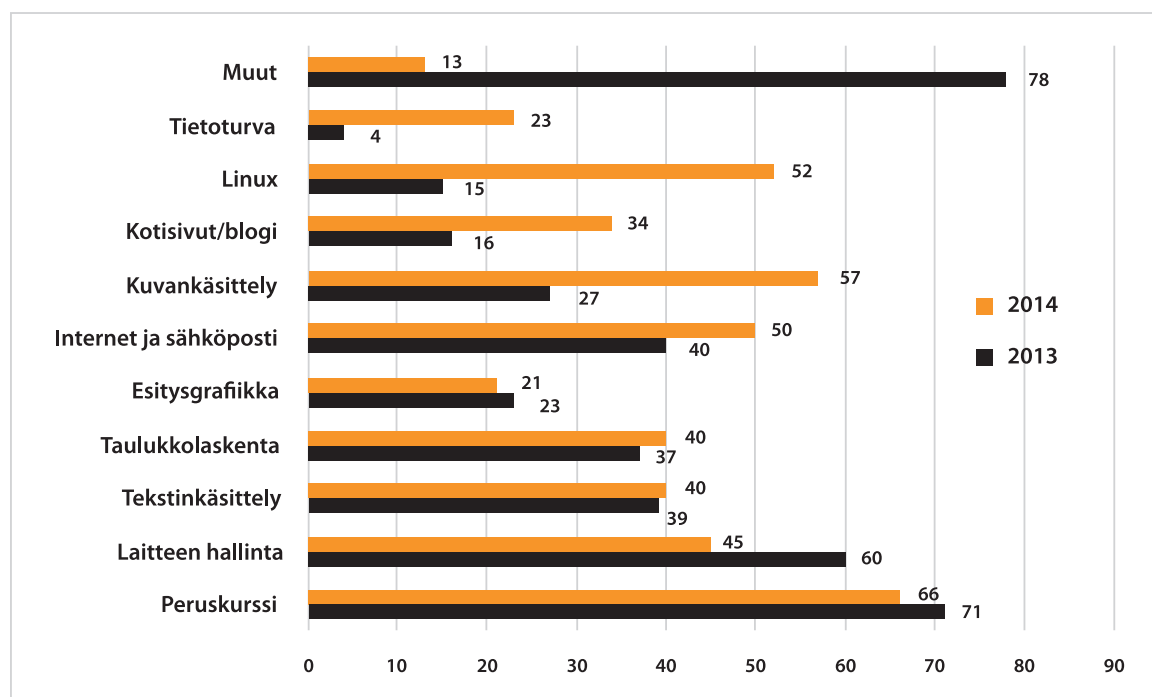
Tietotekniikan kurssilaisten määrä on kasvanut vuoteen 2013 verrattuna 7,6 %. 2013 (410) ja 2014 (441). Kurssipäiviä 1982 (2014) ja 1815 (2013) ja niiden kasvu edelliseen vuoteen 10,9 %. Euron koneita kurssien hyväksytysti suorittaneille luovutettiin 115 kpl (2014) ja 110 kpl (2013).

Työturvallisuuskortteja suoritettiin 88 kpl (2014) ja 61 kpl (2013).

Laskennallinen säästö itse järjestettyjen kurssien osalta (tietotekniikka ja työturvallisuus) on 76 260 euroa (2014) ja 70 020 € (2013). Säästö on laskettuna keskimääräisten muiden koulutuspaikkojen hintatietojen mukaan.

Suosituimmat kurssit

Alla olevasta kaaviosta tarkempi informaatio tietotekniikkakursseista vuosien 2013 ja 2014 osalta.



Kurssipalaute tietotekniikkakoulutuksesta

Tietotekniikkakursseille osallistuneilta on pyydetty asiakaspalautetta sähköisesti. Palautteen mukaan kurssilaiset ovat olleet tyytyväisiä kurssien sisältöön ja saamaansa opetukseen.

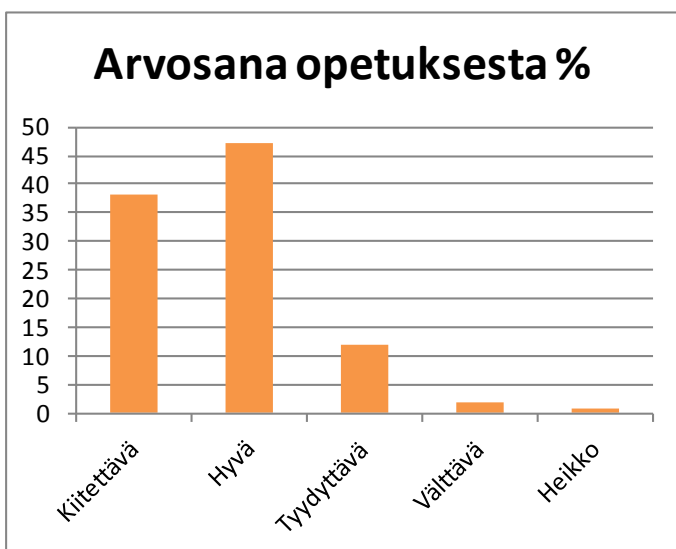
Tyytyväisyys koulutuksen sisältöön

Kurssilaiset ovat olleet tyytyväisiä kurssien sisältöön.



Arvosana opetuksesta

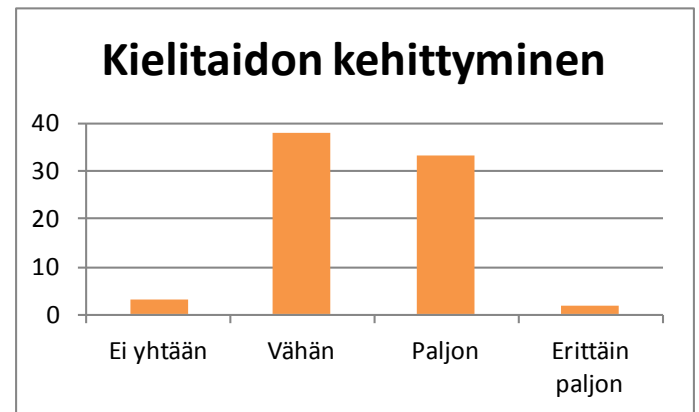
Kurssilaiset ovat antaneet hyvän arvosanan kurssien opetuksesta.



Suomen kielen kurssit

Uusixin Suomen kielen kursseille on osallistunut 194 kurssilaista. Kursseja on ollut eritasoisia alkeiskursseista jatkokursseihin. Koulutuksesta on vastannut Galimatas.

2014 henkilökyselyn perusteella on kyselyyn vastanneista maahanmuuttajista osallistunut kielikursseille 69,4 %. Kielikursseille osallistuneiden kielitaito on parantunut kurssien myötä. Kurssien lisäksi vastaajien mukaan kielitaidon kehittymiseen edesauttavat erilaiset keskustelut ja suomenkieliset työkaverit.



Talous

Vuoden 2014 alusta Tekstiilityökeskus ja PC-kierrätys liitettiin osaksi Uusixin toimintaa.

Yhdistymisen seurauksena talous kaksinkertaistui. Taloudelliset tulokset eivät kuitenkaan ole vertailukelpoiset aikaisempiin vuosiin verrattuna. Tekstiilityökeskus on toiminut eri toimintaperiaatteella kuin Uusix. Materiaaliostot ovat olleet välttämättömiä, jotta suuret tuotantomäärät on saatu toteutettua. Kokonaisbudjetti 2014 oli 3228 513 euroa, josta suurimmat menoerät olivat henkilöstö- ja kiinteistökulut.

Henkilöstöresurssi

Uusix-verstaat kerää palautetta henkilöstöltään muunmuassa anonyymilla kyselyllä kehittääkseen työyhteisöään. tuloksia liitteessä 2 (s. 27)

Uusix-verstaiden Sosiaaliset tulokset

Prosessit ja rakenteet

TILILUOKKA 3

Prosessit, tavoitteet ja mittarit

Tilapäinen työtoiminta

Keväällä alkanut 1-2 päiväinen kuntouttavatyötoiminta toi oman haasteensa toimintaan. Kaupunki joutuu maksamaan valtiolle sakkomaksuja pitkäaikaistyöttömistä, joita ei ole ohjattu johonkin työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen. Viime vuonna sakkojen määrä oli 26 miljoonaa euroa. Nyt kaupunki haluaa säästöjä näistä maksuista. Tästä syystä mm. mahdollisuutta kuntouttavaan työtoimintaan lisättiin tilapäisellä eli 1-2 päivän työtoiminnalla. Uusix-verstailla toteutimme uudistuksen siten, että otimme ihmisiä yhdellä päivällä jonottamaan useamman päivän paikkaa pajalle tai osastolle. Työllistymisen tuen tavoite vuonna 2014 oli lisätä 1200:sta kuntoutettavasta 1500:n. Tälle vuodelle tavoite on 1800. Tämä tarkoittaa 300 henkilöä lisää ja Uusix-verstaiden osuus tästä olisi noin puolet.

Täyttö- ja käyttöaste

Täyttö- ja käyttöastetaulukkoja seurataan aktiivisesti koko vuoden. Käyttöasteen on tiedetty olevan huomattavasti täyttöastetta pienempi. Käyttöaste on seurattavissa tarkkaan lukuina taulukosta. Poissaolojen vähentämiseksi on hyvin vähän keinoja. Yksi tapa vaikuttaa, on luoda turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri pajalle. Näin ihmisen on helpompi tulla jo varhaisessa vaiheessa kertomaan työnjohtajalle ongelmistaan, sairauksistaan tai muista vaikeuksistaan ja silloin päästään heti alkuvaiheessa auttamaan ja tukemaan häntä. Myös kuntoutusohjaajien tuki on tässä tärkeää.

Tuotannon seuranta

Keväällä 2013 meitä ilahdutti käynnillään sisäinen tarkastaja. Käynnin ansiosta ryhdyimme kehittämään tuotannon kirjanpitoa, seuranta ja lomakejärjestelmää. Tätä selkeyttämään teimme prosessikaavion tuotannon hallinnasta. Tästä saimme tavoitteeksi vuodelle 2014 Uusixin prosessien ja palveluiden päivittämisen ja tuotannon seurannan saattamisen ajantasalle ottamalla käyttöön tuotannon uudet lomakkeet ja tuotannon ohjausjärjestelmä C9000n, johon pääsimme tutustumaan tarkemmin loppuvuodesta ja jonka haltuunotto tulee olemaan yksi seuraavan vuoden päätavoitteista. C9000 on tosin ollut jo käytössä Teollisuuskadun toimipisteessä.

Tuloskortit laaditaan vuosittain joka pajalle ja niiden toteutusta seurataan pajakohtaisesti.

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. Vuoden 2015 tavoitteena tulee olemaan strategian päivitys.

Yksi osa Uusixin toiminnasta monikulttuurisena yhteisönä on kielikoulutuksen järjestäminen. Tasoja on viisi: luku- ja kirjoitustaidottomat, perustaso, perustason jatko, perustaso II ja perustaso IIB. Kieliryhmiä on kuusi.

Talon yhteisiä ja pajojen omia retkiä tehtiin runsaasti. Retket lisäävät yhdessäoloa yli kulttuurirajojen ja poistaa ennakkoluuloja.

Rakenteet

Toimipisteiden yhdistyminen

Yksi vuoden 2014 suurimmista haasteista oli Tekstiilityökeskuksen ja PC-kierrätyksen yhdistyminen Uusix-vers-taisiin. Tutustuminen Teollisuuskadun ja Kyläsaarenkadun yksiköiden välillä on alkanut yhteisillä kehitys- ja tulos-korttipäivillä ja työnohjauksella, joihin ovat osallistuneet työnjohtajat.

Hyvien ohjauskäytäntöjen leviämistä talojen välillä pyrittiin edistämään ohjaajavaihdolla. Ohjaajille tarjottiin mahdollisuuksien mukaan tilaisuutta kokeilla kuntouttavaa työtoimintaa jollakin toisella osastolla/pajalla. Tämä mahdollisti myös hyvien käytäntöjen oppimisen puolin ja toisin.

Uusix-verstaiden jatkuva tavoite on ollut yhtenäistää koko talon käytäntöjä ja sääntöjä. Nyt tämä tavoite laajeni koskemaan kahta taloa, saavuttaaksemme kahdesta yksiköstä yhden yhtenäisen Uusixin. Yhtenäiset säännöt ovat tärkeitä, 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/osastosta riippumatta. Myös hyviksi ja toimiviksi koetut käytännöt leviävät näin koko taloon. Yhtenäiset toimintatavat auttavat uusien työntekijöiden perehdytystä, mikä on tärkeää, koska Uusixilla on osittain vaihtuva henkilöstö. Koska palkkallisen henkilöstön määrä suhteessa kuntoutettavien määrään on pieni, helpottaa yhtenäinen toimintakulttuuri myös sijais-tamista pajojen välillä.

Yhteiset käytännöt ovat sujuvoittaneet toimipisteiden toimintaa sekä parantaneet ja lisänneet osastojen ja toimipisteiden välistä yhteistyötä. Yhtenäiset kokouskäytännöt edistävät tiedonkulkua. 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 on luettavissa Uusixin omasta kalenterista. Pajakokousten pöytäkirjat tulostetaan pajojen seinille, jotta kuntoutujilla on myös mahdollisuus lukea ne. Kokoukset ovat erittäin tärkeitä tiedonkulun kannalta.

Poissaoloilmoitukset

Keväällä 2013 tuli TE-halinnolta uusi tehtävä toimittaa kuntouttavassa työtoiminnassa ja työkokeilussa olijoilta poissaoloilmoitukset kahden viikon välein Duuriin kunkin asiakkaan omalle asiantuntijalle. Tämä lisäsi varsinkin työjohtajien työmäärää.

Osaamisen tunnistaminen

Osaamisen tunnistaminen, joka tähtää osaamistodistuksen laatimiseen joka pajalle, lähti käyntiin syksyllä 2013. Vuoden 2014 alussa projektityöntekijä Pia-Leena Salo Bovallius-ammattiopistosta tuli laatimaan avuksemme Uusix-verstaiden Kyläsaaren toimipisteeseen osaamiskarttaa ja pajakohtaisia osaamistodistus pohjia osana ESR hanketta, ammattiosaamista välityömarkkinoilta.

Nyt kartta on valmis, joka pajalla on tunnistettu osaamisympäristö ja pajoilla on valmius kirjoittaa osaamistodistuksia. Vuoden 2015 tavoitteena on opinnollistaa Teollisuuskadun toimipiste.

YT-toiminta

Yt-ryhmän tarkoituksena on edistää työhyvinvointia ja vuoropuhelua organisaatiossa. Ryhmä koostuu työpajojen ja osastojen edustajista, jotka on valittu pajakokouksissa. Ryhmä kokoontuu kerran kuukaudessa.

Uusixin johtaja osallistuu kokouksiin kertomalla viimeisimmät tiedotettavat asiat ja tapahtumat sekä kuulemassa yt-ryhmän kuulumiset. Työpajojen edustajat tuovat ryhmään osastojen terveiset. Sihteeri tekee kokouksista pöytäkirjan, joka tallennetaan kalenteriin ja y-asemalle.

Vuoden 2014 organisaatiouudistuksen myötä myös PC-kierrätyksen ja entisen Tekstiilityökeskuksen osastojen edustajat ovat osallistuneet ryhmän kokouksiin, joita on pidetty vuoroin Kyläsaareissa ja Teollisuuskadulla.

Rikutoiminta

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.

Sidosryhmäkyselyn tulokset

Tänä vuonna muutimme sidosryhmäkyselyä siten, että kohdistimme sen vain Työvoiman palvelukeskus Duurin työntekijöille. Rajasimme pois tuotteita ostavat ryhmät ja poistimme tuotteita koskevat kysymykset. Halusimme näin keskittyä oleelliseen eli siihen miten kykenemme vastaamaan tärkeimmän sidosryhmämme Duurin palvelutarpeeseen. Tästä syystä saimme entistä niukemmin vastauksia eli 13, joista 11 oli sosiaaliohjaajia tai -työntekijöitä ja 2 typ-asiantuntijaa. Pieni vastausmäärä vaikuttaa myös keskihajontaan, joka oli lähes joka kysymyksessä erittäin korkea.

Yhteydenpito Uusixin henkilöstön ja Duurilaisten välillä tuntuu toimivan hyvin. Uusixin henkilökunta voisi olla vielä hieman aktiivisempi tässä asiassa.

Vastanneiden mielestä Uusixin henkilökunta tunnetaan suhteellisen hyvin ja asiat hoituvat helposti sekä vaivatta. Paikkatilanteesta Duurilaiset eivät saa riittävästi tietoa, mikä saattaa johtua siitä, että tämä on ollut kuntoutusohjauksen vastuulla ja heillä taas on ollut paljon henkilöis-jaistuksia, mikä on hidastanut tiedon kulkua.

Yhteistyöstä ei koeta olevan todellista apua asiakkaan jatkokoulutuksessa. Jatkokoulutus ei varsinaisesti ole Uusix-verstaiden tehtävä, mutta toivottavaa tietenkin olisi, että kuntouttavan työtoiminnan jakso Uusix-verstailla antaisi Duurityöntekijöille arvokasta tietoa jatkokoulutukseen ja ennen kaikkea kuntouttaisi ja tukisi asiakasta sekä parantaisi hänen työelämävalmiuksiaan niin, että hänelle olisi helpompi löytää jatkopaikkaa/-toimenpidettä. On myös hyvä pitää mielessä, että Uusix-verstaat on painottunut enemmän arvioivaan kuntouttavaan työtoimintaan.

Kaikesta huolimatta vastaajien mielestä Uusix-verstaat on kuitenkin täyttänyt sille asetetut odotukset. Ilahduttavinta oli, että yhtä vastaajaa lukuun ottamatta oltiin sitä mieltä, että asiakkaat ovat olleet tyytyväisiä kokemuksiinsa Uusix-verstailla. Duurilaisten mielestä Uusix edustaa laadukasta ja mielekästä kuntouttavaa työtoimintaa, oikeudenmukaisuutta ja välittämistä sekä suunnannäyttäjää kuntoutuksen ja tuotannollisen toiminnan yhdistämisessä, kierrätystä ja kestäväää kehitystä toteuttamalla. 69% vastaajista antaa Uusix-verstaalle kouluarvosanaksi 8.

Uusix-verstaiden Sosiaaliset tulokset

Osaaminen ja uudistuminen

TILILUOKKA 4

Osaaminen

Uusix-verstailla on vakiintuneita käytänteitä, jotka ovat alkaneet toiminnan prosessien ja rakenteiden kehittämisestä, jotta henkilöstön perustyn osaaminen on toiminnan mukaista ja kykenemme tarjoamaan parasta kuntouttavaa työtoimintaa. Osaamisen monipuolinen hyödyntäminen nähdään koituvan myös henkilökunnan itsensä hyväksi.

Ensisijaisena tavoitteena on taata henkilöstön osaaminen työssään. Osaamisen kehittämisellä tavoitellaan myös mielekkyyttä pitkiin työuriin. Palkkatukihenkilöiden kouluttautuminen on tärkeää myös heidän jatkosijoittumisen kannalta. Vuonna 2014 Uusix-verstaan henkilöstö kouluttautui 3,92 päivää per henkilö.

Uusix-verstaan henkilöstö ja toimintaympäristö ovat uudistusmyönteinen organisaatio. Meillä Helsingin kaupungin yksikkönä on kokemusta kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä vuodesta 2005

Henkilöstön osaamista ohjataan Uusix-verstaan talokoh-
taisella tulokortilla, jota tarkastellaan ja täydennetään vuosittain henkilöstönkehittämispäivillä (2 kertaa/vuosi). Työnjohtajat ohjaavat oman vastuupajansa toimintaa pajakohtaisilla tulokorteilla, jotka käydään läpi yhteisillä kehittämispäivillä (2 kertaa/vuosi).

Vuonna 2013 Uusixin henkilöstölle tehtiin osaamiskartoituskysely, josta saatiin faktatietoa henkilöstön henkilökohtaisesta substanssiosaamisesta. Henkilöstöllä 80 % on ammattitutkinto, 80 % alempi tai ylempi korkeakoulututkinto nykyiseen työtehtäväänsä. Kuntouttavaan työtoiminnan koulutusta on saatu Keskuspuiston ammattiopiston ohjauskoulutuksesta ja Oiva Akatemian ohjauskoulutuksesta. Esimiestehtävissä toimivasta henkilöstöstä 90% ovat suorittaneet Hyvän esimiehen ABC:n, 30% Uusien esimiesten koulutuksen, 30% Oiva Taiturin, 60% Oiva Treenin ja 60% Johtamisen erikoisammattitutkinnon.

Tulokortissa asetettiin tavoitteeksi, että vuonna 2014 kaikilla työnjohtajilla olisi esimieskoulutus suoritettuna ja että jokainen ohjaaja olisi suorittanut ohjaajakoulutuksen. Tähän tavoitteeseen päästiin.

Henkilöstön kouluttautuminen on jatkuva prosessi, joka pitää Uusixin toiminnan ja henkilöstön perustehtävän ammattitaitoisena ja avarakatseisena.

Uudistuminen

Uusix-verstaan henkilöstö suuntasi vuonna 2014 benchmark-vierailulle Forssaan Poistotekstiilit Oy/Texvex-työpajayhteisöön ja Vantaalle Vantaa Valo -työpajoille. Vuosittaisesta henkilökyselystä nousee esiin kehittämis-kohteita joilla voimme kehittää, uudistaa ja kirkastaa toimintaamme. 2015 Tulossa olevat lakimuutokset ohjaavat meitä myös tarkastelemaan kuntouttavan työtoiminnan järjestämistä.

Työhyvinvointia Uusixilla tuo koko talon yhteiset toimintapäivät. Vuonna 2014 oli liikuntapäivä Urheiluhallilla, kevätretki Lammassaareen, Olympix-kisailu ja syysretki Korkeasaareen.

EFQM- arviointia ei tehty vuodesta 2013, koska vuonna 2014 Uusix-verstaalla oli organisaatiomuutoksia ja kahden eri yksikön yhdistyminen.

2014 Teollisuuskatu ja Kyläsaaren yksiköt yhdistyivät Uusix-verstaaksi.

Uudet tuulet, uudistuva organisaatio

Vuosi 2015 tuo mukanaan uudistuksia. Teollisuuskadun toimipiste ja osa Kyläsaaren toiminnoista siirtyy Parrukadulle, Suvilahteen. Tämä vaati paljon suunnittelutyötä jo vuonna 2014. Uusix-verstaiden toiminta kasvaa uudistamisen myötä. Samalla toimintaa parannetaan ja selkeytetään asiakastyöntekijöiden näkökulmasta.

Tuotannon lähtökohdasta uusia toimintoja ovat tuotannon työnjohtajat (2 henkilöä), jotka toimivat Parrukadun ja Kyläsaaren toimipisteissä. Heidän työnkuvaansa on suunnitella, kehittää ja seurata/ohjata kummankin toimipisteen tuotteiden tuotantoa. Uusix-brändin kehitystyötä osana kuntouttavaa työtoimintaa jatketaan.



ASIAKKAAT JA VAIKUTTAUVUUS 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 kehittämisessä.

Arviointiasteikko 1-5 ellei toisin ole mainittu

Tilinro	Tavoite Tavoitteen ilmaisin (indikaattori)	Mittausväline	Tulos 2010	Tulos 2012	Tulos 2014
1.1	Kuntouttavassa työtoiminnassa työntekijät löytävät Uusix-verstailla 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. 3,72 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. 3,87 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. 3,84 2. 3,56 3. 3,85 - 5. 3,88 6. 3,97 7. 3,91 8. 3,57 ka. 3,80
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 esimerkiksi kannustusta työhöni 6. Kuntouttavan työtoiminnan arviointi on mielestäni hyödyllistä	1. 4,41 2. 4,43 3. 4,48 4. 4,35 5. 3,86 6. 3,95 ka. 4,25	1. 4,47 2. 4,36 3. 4,51 4. 4,23 5. 3,98 6. 4,01 ka. 4,26	1. 4,42 2. 4,42 3. 4,66 4. 4,21 5. 3,87 6. 3,95 ka. 4,26
1.3	Sosiaalisuus ja sosiaalisten taitojen kehittyminen. Tavoitekeskiarvo 4	Henkilöstökysely C3. Sosiaalisuus Arvioi seuraavia väitteitä: 1. Tulen hyvin toimeen työtovereideni kanssa 2. Olen saanut uusia ystäviä Uusix-verstailla olon aikana	1. 4,42 2. 3,93 ka. 4,17	1. 4,56 2. 4,17 ka. 4,36	1. 4,35 2. 3,91 ka. 4,13
1.4	Elämänhallinnan tunteen ja elämänhallintaan liittyvien taitojen kehittyminen. Tavoitekeskiarvo 4	Henkilöstökysely C4. Elämänhallinta Arvioi seuraavia väitteitä: 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 talossa olon aikana	- 2. 3,46 3. 3,19 ka. 3,26	1. 4,59 2. 4,50 3. 3,44 ka. 4,18	1. 4,43 2. 4,32 3. 3,32 ka. 4,02
1.5	Oman työsuorituksen arvostaminen. Tavoitekeskiarvo 8 (kouluarvosana 4-10)	C5. Minkä kouluarvosanan annat omalle työsuorituksellesi Uusixilla? Kuntouttavassa työtoiminnassa olevat työntekijät antavat kouluarvosanan omalle työsuoritukselleen	8,00	8,09	8,20
1.6	Maahanmuuttajien suomen kielen taidon kehittyminen työllistymisvalmiuksien edistämiseksi. Tavoitekeskiarvo 4	Henkilöstökysely (Osa B2 Maahanmuuttajat) B5. Onko suomen kielen taitosi kehittynyt Uusix-verstailla?	2,83	2,47	2,43
1.7	Maahanmuuttajien sopeutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan työllistymisvalmiuksien edistämiseksi Lasketaan prosenttiosuus (tavoite 100 % kyselyyn vastanneista)	Henkilöstökysely (Osa B2 Maahanmuuttajat) B3. Oletko osallistunut Uusix-verstaiden tarjoamaan suomenkielen opetukseen?	93 %	95 %	76 %

TALOUS JA RESURSSIT TILILILUOKKA 2

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

Henkilöstökysely	Maksimi:5		
Palkallinen henkilökunta	2010 N=50	2012 N=28	2014 N=41
Työilmapiiri Uusix-verstailla on hyvä	4,20	4,29	4,07
Yhteistyö sujuu Uusix-verstailla hyvin	4,06	4,18	3,83
Uskallan kertoa avoimesti mielipiteeni työstäni	4,20	4,18	4,17
Työyhteisöni toimii reilusti ja oikeudenmukaisesti	3,86	3,93	4,00
Ihmiset kohtelevat toisiaan suvaitsevasti Uusix-verstailla	4,18	4,32	4,07
Oletko havainnut syrjintää työpaikallasi?	4,50	4,32	4,27
Oletko havainnut kiusaamista työpaikallasi	4,46	4,50	4,44
Koen, että työmääräni on minulle sopiva	4,08	4,36	4,32
Työnjako on mielestäni tasapuolista ja oikeudenmukaista	3,76	4,07	3,90
Viihdyn työssäni	4,46	4,68	4,22
Henkilökohtaisia taitojani ja kykyjäni on hyödynnetty työtehtävissäni	4,08	4,18	4,15
Pystyn vaikuttamaan omiin työtehtäviini	4,14	4,32	4,07
Koen työni merkitykselliseksi	4,46	4,54	4,05
Työtäni arvostetaan	3,94	4,07	3,88
Saan tarpeeksi tietoa työhöni liittyvistä asioista	3,88	4,04	3,76
Vuorovaikutus toimii hyvin minun ja esimieheni välillä	4,12	4,39	4,12
Uskallan kertoa esimiehelleni ongelmistani	4,42	4,39	4,20
Saan riittävästi palautetta esimieheltäni	3,98	3,93	3,73
Esimieheni antama palaute on rakentavaa	3,98	4,04	3,80

