



SOSIAALINEN TILINPÄÄTÖS

OSAAMISTODISTUS

Todistus on annettu ajalta

01.01.2015 - 31.12.2015

16 000/työtuntia

UUSIX-VERSTAAT

Syntymäaika 09.12.1997

Helsingissä 20.02.2016



Helsingin kaupunki
Sosiaali- ja terveysvirasto

Osaaminen edellä



Tämän päivän työelämä vaatii monenlaisia osaamista työntekijältä. Osaamisen osoittaminen voi olla haasteellista, jos ammatillista tutkintoa ei ole aikoinaan hankittu tai sen hankkimisesta on kulunut useita vuosia. Lisäksi ihminen oppii uusia asioita kaiken aikaa, ja elinikäinen oppiminen onkin jo luonnollinen osa elämäämme.

Miten elämän aikana, työssä tai kuntouttavassa työtoiminnassa hankittu osaaminen sitten saadaan näkyväksi ja hyödynnettyä? Runsaan kymmenen vuoden ajan on kehitelty menetelmiä ja työkaluja kolmannelle sektorille opinnollistamiseen eli oppimisympäristön ja osaamisen tunnistamiseen.

Uusixin työympäristöt tunnistettiin oppimisympäristöiksi eli laadittiin Osaamiskartta. Vuoden opetussuunnitelmatyön jälkeen selvisi, että osaamista voi Uusixin Kyläsaaren toimipisteessä hankkia peräti 11:ltä eri alalta. Nyt valmentautuja voi saada osaamisensa tunnistettua, koska osastoilla on valmius kirjoittaa valtakunnallisen mallin mukaisia osaamistodistuksia.

Valtakunnallisten kyselyjen (VATES, TPY) perusteella opinnollistamisprosessi parantaa valmennuksen laatua tekemällä siitä entistä suunnitelmallisempaa ja tavoitteellisempaa. Osaamistodistus puolestaan auttaa työllistymään, motivoi opiskelemaan ja helpottaa osaamisen tunnustamista oppilaitoksissa, mutta ennen kaikkea se parantaa valmentautujan itsetuntoa ja minä-pystyvyyttä.

Nuorelle henkilölle osaamistodistus antaa mahdollisuuden osaamisen tunnustamiseen ja opiskeluajan lyhentämiseen. Sen sijaan työikäinen hyötyy työhaastattelussa siitä, että hän osaa myydä oman osaamisensa työnantajalle, jolloin haastattelijalle piirtyy selkeä kuva työnhakijan taidoista. Läkkäämpi henkilö puolestaan arvostaa oman osaamisensa tunnistamista eläkeiän kynnyksellä ikään kuin positiivisena tilinpäätöksenä elämän aikana hankitulle osaamiselle. Osaamisen tunnistamisesta onkin tullut osa normaalia valmennusprosessia, ja lähettävät tahot arvostavat kuntouttavan työtoiminnan näkyväksi tekemistä.

Aikaa vaativa tunnistamistyö tuottaa hedelmää vasta, kun osaamistodistuksia kirjoitetaan valmentautujille. Itse Uusixin tunnistamisprosessissa mukana olleena odotan innostuneena osaamistodistustarinoita sekä toivotan onnea ja menestystä kaikille asian parissa työskenteleville.

Olkaa ylpeitä organisaationne osaamisesta, laadukkaasta valmennuksesta sekä uusista mahdollisuuksista, joita toimintanne avaa valmentautujillenne!



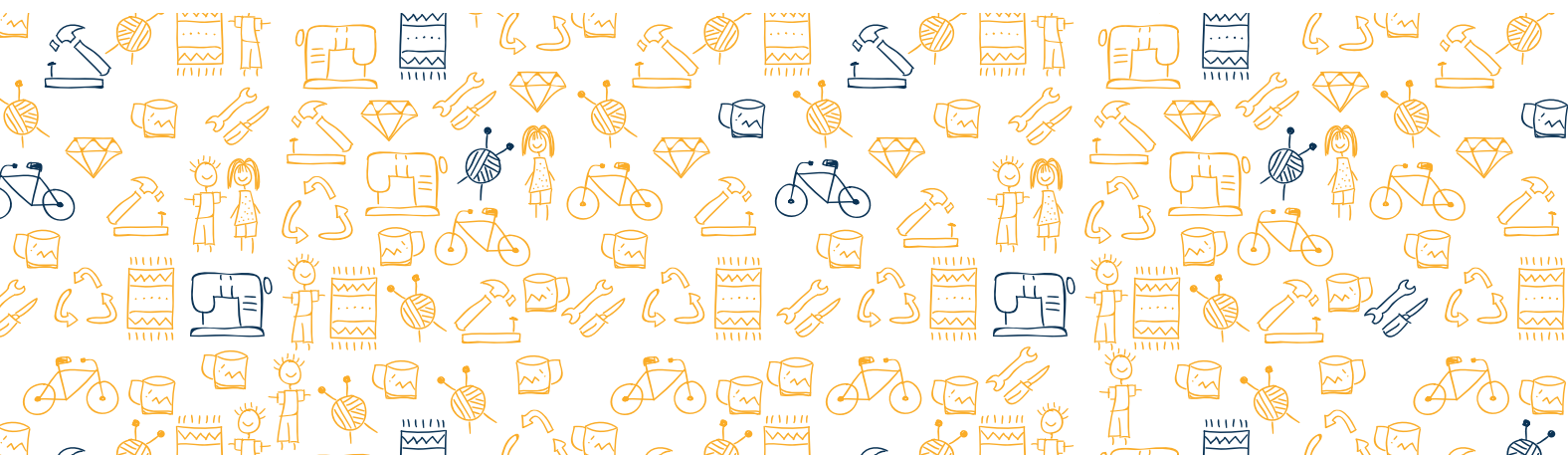
Jyväskylässä 21.1.2016

Pia-Leena Salo

Hyvinvoinnin ja

opinnollistamisen asiantuntija TtM, sh

INNOtyöverkko osuuskunta



Sisältö

Osaaminen edellä	2
Muutoksen kautta uuteen	4
Uusix-verstaiden toiminta-ajatus	5
Omaa polkua etsimässä	6
Sosiaalinen raportointi Uusixilla	7
Tililuokka 1: Asiakkaat ja vaikuttavuus	8
Teatteriryhmän Elina	13
Tililuokka 2: Talous ja resurssit	14
Uusixilta rytmiä elämään	19
Tililuokka 3: Prosessit ja rakenteet	20
Tililuokka 4: Osaaminen ja uudistuminen	24
Viriketoiminta aktivoi osallisuuteen	26

Toimitus: Veijo Wienkoop, Anna Voitila, Heikki Kela, Teija Lastu, Vuokko Oikarinen, Marjo Oja-Kaukola.

Taitto: Ari Saarela.

www.uusix.fi

Paino: Painotalo Digital Plus Oy.

Muutoksen kautta uuteen

Vuosi 2015 oli Uusix-verstaiden historiassa ehkä suurimpien mullistusten vuosi. Vaikka entinen Tekstiilityökeskus liitettiin Uusix-verstaisiin jo vuoden 2014 alusta, konkreettinen yhdistyminen ja muutos tapahtuivat vuonna 2015 keskuksen Teollisuuskadulta poismuuton sekä Suvilahden toimipisteen valmistamisen myötä.

Muutos ei koskaan ole kivutonta ja sujuvaa. On aina osattava antaa aikaa sisäiselle kuohunnalle ja yksilöiden sopeutumiselle uuteen tilanteeseen. Eteen tulee yllättäviä asioita, joita ei ole otettu huomioon tai joihin ei voi vaikuttaa. Ongelmia pitää ratkoa liukuhihnalla, ja joskus on löydettävä vaihtoehdon B sijaan jopa C, D tai E.

Kamppailun voitto alkaa kuitenkin jo hämmöttää tulevaisuudessa. Toiminnan muutoksen palaset alkavat loksahdella paikoilleen, ja kuva uudesta, uljaasta Uusix-verstaista alkaa selkeytyä. Tuloksena on entistä asiakaslähtöisempi, toimivampi ja tuloksellisempi toimipiste, joka on astunut uudelle tasolle, kun otetaan huomioon prosessit, tulokset sekä työntekijöiden taidot ja sitoutuneisuus.

Vuosi 2016 tuo tullessaan toiminnan vakiinnuttamisen uuteen malliinsa sekä uuden nykytilan mittaamisen kaupunginjohtajan lautapalkintokilpailussa. Toiminta on edelliseen kilpailuosallistumiseen nähden monella osa-alueella paljon paremmalla tasolla. Pystytäänkö edellisen kisan huipputulokseen – se jää nähtäväksi.

Vuokko Oikarinen
Johtaja

UUSIX-VERSTAIKEN TOIMINTA-AJATUS

Uusix-verstaat tarjoaa laadukasta, osallistavaa ja monipuolista työtoimintaa vaikeasti työllistyville ja osatyökykyisille helsinkiläisille.

TOIMINTA-AJATUKSEN KESKEISET ELEMENTIT

Sosiaalinen vahvistaminen

Olemme yhteisöllinen, suvaitsevainen ja monikulttuurinen työympäristö, jossa kannustetaan löytämään omat vahvuudet.

Työllisyyden edistäminen

Olemme kuntoutuksen, tuotannollisen työtoiminnan ja kierrätyksen yhdistämisen edelläkävijä.

Houkutteleva, palveleva, monimuotoinen ja hauska kaupunki

Meidät tunnetaan kaupunkikuvaa rikastavasta ja palvelevasta otteesta.

VISIO

Uusix-verstaiden toiminnan laatu on valtakunnan paras vuonna 2020.

ARVOT

Yksilön kunnioitus

Yhteisöllisyys

Luovuus

Kestävä kehitys

PÄÄTAVOITTEET

Asiakkaat ja vaikuttavuus

Työtoiminnassa olevien henkilöiden työ- ja toimintakykyä parannetaan, ylläpidetään ja arvioidaan monipuolisen palveluvalikoiman avulla.

Talous ja resurssit

Toiminta on taloudellista, tuloksellista ja mitattua.

Prosessit ja rakenteet

Toiminta on selkeää ja tehokasta Uusix-verstaiden sisällä ja yhteistyössä sidosryhmien kanssa.

Osaaminen ja uudistuminen

Työyhteisö on osaava, luova, motivoitunut ja suvaitsevainen.

Omaa polkua etsimässä

Mitä voisi tehdä isona? Missä maassa tuntisi olonsa kotoisaksi? Osaako kieltä riittävästi hyvin? Kansainvälisen nuoren urapolku on ollut kuoppainen, ja kysymyksiä on riittänyt.

Aleksis on portugalilais-suomalaisesta perheestä. Kasvuvuotensa hän vietti Portugalissa, jossa kävi peruskoulun ja suoritti lukiossa kaksoistutkinnon alanaan tekninen multimedia. Ensimmäinen työ 16-vuotiaalla nuorukaisella olikin kuvien ja verkkosivujen parissa parin vuoden ajan.

Vuonna 2008 Aleksin tie kulki puolestaan Suomeen. Täällä hän teki hampurilaisketjuissa erilaisia pätäkötöitä, joiden lomassa siviilipalveluskin tuli suoritettua kirjastossa. Muutaman vuoden kuluessa vuorossa oli lähihoitajakoulutus, joka kuitenkin jäi kesken. "Tuli aika, jolloin töiden etsiminen oli vaikeaa ja usko itseän oli todella heikkoa", Aleksis muistelee. Onneksi tukea löytyi Vamoksesta, jonka toiminnan tarkoituksena on auttaa nuoria tulevaisuudensuunnitelmissa.

Haparoivan matkaamisen jälkeen seuraava pysäkki olikin Uusix vuonna 2015 Helsingin työvoiman palvelukeskuksen kautta. Aleksis tuli pajajaksolle Painotexiin, koska hän koki visuaalisuuden ja värien kanssa työskentelemisen omakseen. "Pajalla oleminen antoi minulle voimia ja tunteen, että olen tässä hyvä", Aleksis kertoo.

Aleksis kokee pajajakson auttaneen paljon etenkin psyykkisesti, sillä masentuneen nuoren sosiaalinen elämä oli tuohon aikaan todella vähäistä. Painotexissä hän sai tukea ohjaajilta, jotka kannustivat ja motivoivat sekä halusivat



vat oikeasti tutustua uuteen pajalaiseen. "Minulla oli tunne, ettei minua tuomita tai arvostella. Olen hyödyllinen kansalainen", Aleksis sanoo. 10 kuukautta Uusixilla teki tehtävänsä: Aleksis sai tekemisen kautta uskoa itseensä, ja alakulo väistyi.

Aleksis on aina halunnut opiskella, mutta Suomessa kielitaito tuntui olevan esteenä. Työpajaohjaajat kuitenkin kannustivat kouluttautumaan ja esittelivät vaihtoehtoja. "Ohjaaja sanoi, että ota riski ja keikele kokkikoulutusta. Kokin ala on myös visuaalista ja värien kanssa tekemisissä", Aleksis kertoo.

Uuden koulutuksen valintaa tuki etenkin työharjoittelu lounasravintolassa, jonne Aleksis pääsi Uusixin pajajakson jälkeen. Harjoittelu vahvisti myös itsetuntoa: "Osoitin itselleni, että pystyn olemaan ajoissa paikalla ja tekemään töitä". Työharjoittelu sai tosin jäädä, kun Aleksis sai tiedon pääsystään Stadin ammattiopistoon. Hän opiskelee parhaillaan aikuislinjalla kokiksi – yksi etappi on saavutettu.

Aleksisille kirjoitettiin Uusixilla myös osaamistodistus kankaanpainoalan osaamisesta. Hän halusi todistuksen, koska sen avulla sai näkyväksi kaiken, mitä pajajakson aikana oli oppinut. "Osaamistodistuksesta voi olla yllättävää hyötyä myöhemmin", Aleksis toteaa. Tulevan kokin mietteet tulevaisuudesta ovatkin tällä hetkellä positiivisia: "Ammattitutkinnon avulla voin saada helpommin työpaikan ja vihdoin palkkaa!" Uuden suunnan löytäneen nuoren miehen matka jatkuu luottavaisin mielin, sillä oma polku on löytynyt.

Sosiaalinen raportointi Uusixilla

Sosiaalisen raportoinnin avulla välitetään sel- laista tietoa, joka liittyy sosiaaliseen hyvinvointiin ja sosiaalisiin ongelmiin. Tätä tietoa välitetään päätöksentekijöille ja kuntalaisille, virkamiehille ja poliitikoille ja tietoa hyödynnetään palvelujen kehittämisessä. (Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston verkkosivut)

Uusixilla olemme pitkään olleet kiinnostuneita toiminnan vaikuttavuudesta ja työyhteisömme kehittämisestä. Ensimmäinen Sosiaalinen tilinpäätös tehtiin vuonna 2006. Vaikka siitä on kuljettu pitkä matka nykyiseen muotoon, olem-



me yhä saman haasteen edessä: miten tuomme näkyviin talousnumeroiden taakse kätkeytyvän hyvän sosiaalisen tuloksen.

Näitä tavoitteita lähestymme kahdella tavalla. Ensinnä pyrimme kysymään asiakastyöntekijöiltämme mahdollisimman kattavasti kantaa työtoiminnasta Uusixilla. Meitä kiinnostaa, keille me toimintaa järjestämme, ja miten he täällä käymisen kokevat. Toisaalta tuomme tässä raportissa esiin yksittäisiä onnistumisia, jotka edustavat monien muidenkin kokemuksia.

Asiakaskysely toteutettiin sähköisenä Digium-kyselynä. Tänä vuonna uudistimme kyselyn perinpohjaisesti, sillä vanhat kysymykset tuottivat liian ennustettavia tuloksia. Uudistustyön seurauksena menetimme osin vertailtavuuden edellisvuosien tuloksiin, mutta saimme palkinnoksi uutta ajateltavaa.

Maahanmuuttajille tehtiin tällä kertaa oma kysely. Tätä valintaa puolustaa selkokieliisyyden tavoite, sillä monelle heistä suomenkielisten kysymysten ymmärtäminen on haasteellista. Erilliskysely tuottikin lisää mietittävää, sillä vastaukset olivat kauttaaltaan huomattavasti positiivisempia kuin kantasuomalaisilla. Hyvää tässä on se, että voimme tarkastella kumpaa-kin ryhmää heidän ominaistarpeistaan lähtien.

Kyselyajankohtana Uusixilla työskenteli 358 asiakastyöntekijää. Kantaväestön vastauksia saimme 182 kpl (51 % kaikista vastaajista). Maahanmuuttajien vastauksia saimme puolestaan 47 kpl (13 % kaikista vastaajista). Yhteenlaskettu vastausprosentti oli 64 %, joten kattavuus oli kohtalaisen hyvä.

Uudistukseen kuuluu aina kompastelua, eikä siltä välttytty nytkään. Digium-kyselyn vastaamismuodoksi tuli valintajana 0–100, mikä tuotti tähän muotoon tottumattomalle tulkintavaiveuksia ja estää vertailun aikaisempiin vuosituloksiin. Valinnan kursori antaa oletuksena arvon 50, joka jää paikalleen myös silloin, kun vastaaja päättää hypätä kysymyksen yli. Tulos 65 on silti kohtalaisen hyvä tulos, vaikka jäisikin tavoitteesta 80.

Kyselyihin liittyvien ongelmien kirjo tiedetään, esimerkiksi vajaasti täytetyt lomakkeet voimien ehtyessä pitkän kyselyn aikana. Voimme kuitenkin pitää tuloksia suuntaa-antavina ja kehittämiseen riittävinä. Ensi vuoden tavoitteisiin saamme tästä monta hyvää kohdetta.

Sidosryhmäkyselyllä tavoittelemme yhteistyökumppaneidemme mielipidettä toiminnastamme. Kehittämisen kannalta on hyvä tietää, miten he meidät kokevat. Myös tämä kysely uudistettiin perin pohjin.

Henkilöstökysely uudistettiin ja toteutettiin tänä vuonna pelkästään palkallisille. Tämä mahdollisti paremmin kysymysten kohdistamisen työyhteisömme toimintaan sekä työyhteisömme kehittämisen. Jaksamisen kannalta on tärkeää, että työyhteisö pystyy tunnistamaan oikeat kitkakohdat ja korjaamaan prosessejaan.

Uusix-verstaisten Sosiaaliset tulokset

Tililuokka 1 Asiakkaat ja vaikuttavuus

Asiakastulokset

Vuonna 2015 uusimme kyselymme Uusix-verstailla perin pohjin, sillä edellisten vuosikyselyjen tulokset näyttivät samoilta vuodesta toiseen. Uusien kysymysten avulla saatiinkin uudenlaista tietoa, ja työllisyyttä edistävät ja toisaalta osallisuutta vahvistavat kehittämisalueet erottuvat selkeämmin.

Uusixin tavoitteena on asiakastyöntekijöiden työelämätaitojen, sosiaalisen toimintakyvyn, osallisuuden ja hyvinvoinnin kokemusten koheneminen. Pääsemme tähän tulokseen yhdistämällä sosiaaliseen kuntoutukseen liittyviä elementtejä työtoimintaan, joka tähtää selkeästi työllistymisen edistämiseen.

Yksi selkeä kehittämisen kohde Uusixilla on sosiaalisen raportoinnin tuottaman tiedon vaikutus toimintayksikköimme rakenteisiin. Meidän tulisi mm. kiinnittää enemmän huomiota asiakastyöntekijöiden tavoitteiden selkeyttämiseen, itseluottamuksen kasvuun ja yleiseen jaksamiseen. Työnhakuun liittyvät tukitoimet kaipaavat myös pientä kohennusta.

Osana sosiaalisen raportoinnin uudistusta syntyi maahanmuuttajille oma selkokielinen kysely. Kysymykset olivat suurin piirtein samat kuin suomenkielisille, suoraviivaisemmin kysyttynä vain. Tämän raportin tulokset ovat suomenkielisten kyselystä. Maahanmuuttajien näkökulma on kuitenkin mainittu raportissa erikseen, mikäli se poikkeaa suomenkielisten arvioista olennaisesti.

Työttömyysjakson pituus

Peräti joka kolmas asiakastyöntekijä on ollut työttömänä todella pitkään, yli kuusi vuotta. On selvää, ettei näin pitkän työttömyyden jälkeen kuntouduta hetkessä työkuuntoon, vaan tie on pitkä. Uusixin tehtävä ensivaiheen arviointityöpaikkana onkin auttaa ihmisiä polun alkuun.

Kuinka pitkä on viimeisin työttömyysjakso?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. alle vuosi	23	13,37%					
2. 1-2 vuotta	32	18,60%					
3. 2-4 vuotta	38	22,09%					
4. 4-6 vuotta	22	12,79%					
5. yli 6 vuotta	57	33,14%					
Yhteensä	172	100%					

Työuran pituus

Asiakastyöntekijämme eivät kuitenkaan ole olleet työttömiä aina. Peräti 42 % on ollut töissä yli 12 vuotta ja joka viides 6–12 vuotta. Varsin monella on siis takanaan luhiin ja ytimiin asti mennyttä työhistoriaa. Uusixin tehtävänä on palauttaa heille tämä lihasmuisti ja luoda uskoa omiin kykyihin. Osaamistodistus voi olla tässä hyvä apuväline.

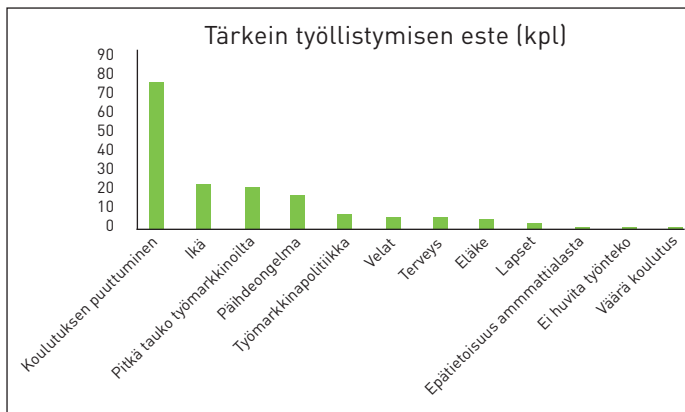
Kuinka kauan olet ollut työsuhteessa elämäsi aikana?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. alle vuosi	11	6,15%					
2. 1-3 vuotta	29	16,20%					
3. 3-6 vuotta	26	14,53%					
4. 6-12 vuotta	37	20,67%					
5. yli 12 vuotta	76	42,46%					
Yhteensä	179	100%					

Toisaalta voimme taulukosta nähdä, että joka viides on ollut töissä alle kolme vuotta. Kun ottaa huomioon asiakastyöntekijöidemme keski-ikä, n. 43 vuotta, tulos kertoo paljon. Selkeän oman ryhmänsä Uusixilla muodostavatkin ihmiset, joiden työura ei ole oikein alkanutkaan. Heille Uusix voi tarjota historiallisen tilaisuuden tehdä jotakin, mitä valtaväestökin tekee.

Työllistymisen este

Kysyimme myös asiakastyöntekijöiltämme tärkeintä työllistymisen estettä. Ylivoimaisesti suurimpana syynä pidettiin *koulutuksen puutetta* (45 %). Tähän ongelmaan osaamistodistus voisi tarjota osaratkaisun.



Ikä, pitkä tauko työmarkkinoilta ja päihdeongelmat mainittiin myös usein. Monet näistä syistä kertautuvat ja liittyvät toisiinsa. Kuitenkin vain yksi oli sitä mieltä, *ettei huvita työntekeä*. Asiakastyöntekijämme kävisivät siis kernaasti oikeissakin töissä, jos se olisi jotenkin mielekkäästi mahdollista.



Taustatietoa asiakastyöntekijöiden elämäntilanteesta

Käytimme tietojenkeruussa hyväksi Työpajayhdistyksen valtakunnallista kyselypohjaa, jonka perusteella on mahdollista vetää suuntaviivoja asiakastyöntekijöidemme yleisestä elämäntilanteesta. Näitä tuloksia käytämme osallisuuden vahvistamisen kehittämiseen. Maahanmuuttajat antoivat järjestään reilusti paremmat arvosanat (10–25 pistettä) lähes kaikkiin kohtiin, mikä aina herättää kummastusta. Voi olla, että osa kyselyyn vastanneista maahanmuuttajista kokee asiat ylipäättään positiivisemmin.

Arkiasioiden hoitaminen, kuten *päivärytmin säännöllisyys, ruokailu/ravinto, asuminen, arkiaskareiden hoitaminen* ja *virastoasioiden hallinta*, tuntui olevan jotenkuten hallussa, sillä niiden

keskiarvo oli 60 pistettä (asteikolla 0–100 pistettä). *Raha-asiat* luonnollisesti painavat enemmän mieltä, sillä tulos oli 45 pistettä. Tuloksesta voi reippain mielin päätellä, että sosiaalihuolto toimii Helsingissä kohtalaisen hyvin.

Vapaa-aika ja ihmissuhteet, kuten *suhteet perheenjäseniin ja kavereihin*, olivat keskiarvon 60 perusteella kunnossa. Samoin *päihteidenkäytön hallinta* sai tuloksen 62 pistettä. Heikoiten tässä osiossa pärjasi *aktiivinen harrastustoiminta*, jonka keskiarvo oli vain 38. Uusixilla kannustetaan asiakastyöntekijöitä osallistumaan monenlaiseen meillä järjestettyyn virike-toimintaan ja muihin harrasteisiin.

Opiskelu- ja työelämävalmiudet jakoivat vastaukset kahteen luokkaan. Ensiksi, *työkokemus* sai keskiarvoksi vain 36, joten se koettiin keskeiseksi ongelmaksi. Samaten *työnhakuun liit-*

tyvä osaaminen sai heikon tuloksen: 37 pistettä. Näihin kohtiin voisimme miettiä toimia Uusixilla. Ehkä arvioon vaikuttaa myös työmarkkinoiden kaukaisuus arvioijan omasta elämäntilanteesta katsottuna.

Toiseksi, *osaaminen työtehtävissä* sekä *rohkeus tarttua työhön* koettiin tässä ehkä viittaavan enemmän työtehtäviin työtoimintapaikalla, ja senkin vuoksi tuloksena oli kohtuullinen keskiarvo 57 pistettä. Samaten *halukkuus oppia uutta* sai arvoksi 62. Uusixilla ylläpidetään kiinnostusta työntekoon ja oppimiseen.

Terveys ja elämäntilanteen hallinta -osio sai odotetusti heikkoja pisteitä. *Fyysinen terveys* on monella pääongelma, sillä vain harva piti tilannettaan erittäin hyvänä: tulos oli 33 pistettä. *Henkinen tasapaino* sai vain vähän paremmat pisteet, 41. Yleisesti ottaen *jaksaminen* on heikkoa, 33, eikä *itseluottamukseen* ole aivan kohdillaan, 42. *Tavoitteiden selkeys*, 33, on seikka, johon voisimme Uusixilla yrittää vaikuttaa enemmän.

Vastuunotto omista arjen asioista, siinä missä *rohkeus pyytää apuakin* saivat sentään vähän paremmat itsearviot, keskiarvo 52. Ennalta-arvattavissa on taas *itsevarmuus suoriutua työelämässä* -kysymyksen heikko tulos: 40 pistettä. Näitä numeroita on hyvä pohtia, kun asetamme vuositavoitteitamme.



Työ ja toiminta työtoiminnassa

Oman työmme kannalta on kriittistä tietää, miten onnistumme työtoiminnan järjestämisessä ja työvalmennuksessa. Näitä tuloksia käyttäme työllistymisen edistämisen kehittämiseen. Yleensä olemme saaneet tässä kohtaa melko hyvät arviot, eikä vuosi 2015 tuo tähän poikkeusta.

Työtehtävät työtoiminnassa, kuten *töiden määrä ja mielekkyys*, saivat keskiarvon 84 (asteikolla 0–100 pistettä). *Omaa suoriutumista töistä* pidettiin myös hyvänä, 87 pistettä. *Työskentelytapaan saa vaikuttaa*, 84, ja *työtehtävät ovat* kohtuullisen *monipuolisia*, 79. *Uusia taitoja on opittu*, 82, ja *onnistumisen kokemuksia saatu*, 82. Tulokseen vaikuttaa pyrkimyksemme räätälöidä työtehtävät yksilökohtaisesti mahdollisuuksien mukaan. Jotain pientä parannettavaa tässä vielä on.

Työpajayhteisöämme arvioitiin seuraavasti: *ryhmässä on viihdytty*, 90, toisilta *saadaan hyväksyntää*, 86, eikä *nolaamistakaan* juuri tapahdu, 88. *Toisille voi olla apuna*, 80, ja *ryhmätoimintaan voi myös jonkin verran vaikuttaa*, 73. *Kannustusta on saatu*, 82, *työtovereita on kannustettu*, 77, ja *keskustelukulttuuri on avoin ja salliva*, 81. Perinteisesti Uusixilla viihdytään.

Ohjaustyöhön on oltu myös tyytyväisiä asiakastyöntekijöiden vastausten perusteella. Työpajan *ohjaajiin voi luottaa*, 91, *ohjaajat välittävät asiakastyöntekijöistään*, 85, ja *ohjausta on saatu riittävästi*, 90. Ohjaajat myös *luottavat asiakastyöntekijöihin*, 82, ja antavat *kannustavaa palautetta* työn tuloksista, 82. Tulos on erinomaisen hyvä, varsinkin kun ottaa huomioon ohjaushenkilökunnan suuren vaihtuvuuden.

Kiusaamista, syrjintää tai rasismia Uusixilla esiintyy hyvin vähän, sillä vain 3 % sanoo kokeneensa tällaista usein ja 5 % silloin tällöin. 13 % on kokenut tätä harvoin ja 79 % ei koskaan. Avovastauksia tutkimalla käy selville, että rasistisia kommentteja kuulee silloin tällöin tupakkapaikalla ja muussa vapaassa keskustelussa. Maahanmuuttajista kuitenkin vain yksi oli kokenut jotain tämän kaltaista – ja harvoin.

Olemme täällä Uusixilla tottuneet tulemaan hyvin toimeen monenlaisten kansallisuuksien kanssa ja uskomme tämän asenteen välittyvän asiakastyöntekijöillemmekin. Työnjohdon taholta kiusaamista, syrjintää tai rasismia ei ole juurikaan koettu.

Vuonna 2015 päättyneitä työtoimintajaksoja oli 358 kappaletta. Näistä positiivisesti päättyneitä jaksoja oli 35 kpl eli noin 10 %. Positiivisesti päättyneiksi lasketaan koulutukseen tai työhön päässeet sekä muuhun toimintaan siirtyneet. Lukuun vaikuttaa Uusixille annettu rooli ensivaiheen arvioivana työtoimintapaikkana, jolloin asiakkaan kuntoutuminen ottaa vasta ensiaskelia.

00806 UUSIX-VERSTAAT

Palvelu	Asiakkaat vuoden alusta	Suoritetuista työvuoroja
08001 TOIMINTARAHA	4	83
08002 YLLÄPITOKORVAUS	604	47 143
2015 yhteensä:	608	47 226

Keskeytyneitä työtoimintajaksoja oli 91 kappaletta. Yleisimmin keskeytymisen aiheuttivat terveydelliset syyt, ja myös muita henkilökohaisia syitä oli. Tilaston perusteella ei pysty erittelemään tarkasti keskeytymisten jakaantumista. Keskeyttäneistä oman ison ryhmänsä muodostavat asiakkaat, jotka tekevät 1–2 päivää viikossa. Heitä keskeyttäneistä oli 21 henkilöä. Voinee ajatella, että vähäinen läsnäolo heijastuu odotuksiin työtoiminnasta ja sitoutuminen on hankalampaa.



Muu valmennustoiminta Uusixilla

Varsinaisen työtoiminnan ohessa Uusixilla tehdään paljon perustehtävän tavoitteen mukaista työtä, jota voi Työpajayhdistyksen termein kutsua yksilö- tai työhönvalmennukseksi. Tavoitteena on etsiä yhdessä ratkaisuja tilanteisiin, joissa asiakastyöntekijän jatkosuunnitelmat tarvitsevat tukea tai muuten hänen voimavarojaan ei riitä arjen haasteisiin. Uusixilla tätä työtä tekee kanssamme kolme kuntoutusohjaajaa.

Yksi kuntoutusohjauksen valmennuksen toimintamuoto on JATKOX-retket eri työ- ja koulu-

tuspaikkoihin. Osallistuneilta kysyttiin erikseen, olivatko retket olleet osallistujien mielestä hyödyllisiä: joka neljäs vastasi myöntävästi ja vain 2 henkilöä kieltävästi. Joka neljäs koki tarvetta JATKOX-retkille, ja suunnilleen sama määrä ei koe tarvitsevänsä tutustumiskäyntejä. Loput eivät osanneet ottaa asiaan kantaa.

Olivatko JATKOX-retket hyödyllisiä?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	kyllä olivat	42	24,56%					
2.	en osaa sanoa / en ole osallistunut	127	74,27%					
3.	eivät olleet	2	1,17%					
	Yhteensä	171	100%					

Kuntoutusohjaajat tarjoavat myös henkilökoh- taista apua ja tukea sitä tarvitseville. Vaikka työvoiman palvelukeskuksen väki hoitaa pää- sääntöisesti yksilökohtaiset asiat, saattaa joskus ilmetä jotain pientä avuntarvetta. Joka viides piti henkilökohtaista avunsaantia hyvänä asiana, ja joka neljäs ei koe tarvitsevänsä sel- laista. Loput eivät osanneet sanoa.

Silloin kun apua on haettu, 35 % vastaajista kertoi sitä saaneensa. Sen sijaan 6 % ei koe apua saaneensa, vaikka on pyytänyt. Loput eivät osanneet ottaa asiaan kantaa. Lisätietoa kuntoutusohjauksen palveluista kaipasi 36 % vastaajista, ja loput pärjäävät näin.

Yhteisen toiminnan tarkoitus on innostaa ih- misiä harrastusten pariin, lisätä sosiaalista vuorovaikutusta, avartaa maailmankatsomusta ja parantaa elämänlaatua.

Oman osaston retket on koettu hyväksi ar- vosanalla 78. Tämä on selkeästi kannatetuin yhteistoiminnan muoto. Toiseksi eniten pisteitä sai *koko talon yhteiset toimintapäivät*, kuten Olympix-turnaus, joulun Puurojuhla sekä yhteiset liikunta- ja retkipäivät, 71. Jokaviik- koinen *Viikkoliikunta* jumpan, kuntosalin ja joukkuepelin parissa sai kannatusta pistein 56. *Viriketoiminnan* nimellä tapahtuu monenlaista aktiviteettia työtoiminnan kyljessä (esim. mölk- kytturnaus, shakkikerho, tietovisa, ruoanlait- tokurssi ja teatteri-ilmaisun kurssi). Tämä sai kannatusta pistein 63.

Toimintakentän muutoksia

Hallituksen linjaukset ovat pohjana valmistel- taessa sosiaali- ja terveyshuollon järjestämis- lakia ja itsehallintoaluelakia. Sote-uudistuksen kanssa samanaikaisesti on myös valmisteilla useita muita lainsäädäntöuudistuksia, jotka vaikuttavat sosiaali- ja terveydenhuollon toi- mintaan ja talouteen.



Valtakunnallinen TEOS-ryhmä esittää, että sosiaalihuollon työikäisille tarkoitetut työ- listymistä tukeva toiminta, työtoiminnot sekä pääosa päivätoiminnoista koottaisiin samaan erityislakiin. Uusi laki siis korvaisi nykyisen lain kuntouttavasta työtoiminnasta sekä vammais- ten työllistymistä tukevaa toimintaa, työtoimin- ta, työhönvalmennusta sekä päivätoimintaa koskevat osiot eri laeista.

Kokemuksemme mukaan työtoimintamme laatu perustuu työllistymistä edistävien toimien limittymisestä osallisuuden vahvistamiseen. Työllistymiseen tähtäävät osallistujat tuovat työtoimintaan tekemisen meininkiä ja luovat toiveikkuutta kaikille. Jos työllisyyden hoito työvalmennuksena ja sosiaalinen kuntoutus eriytetään eri toimijoille, menetetään tämä kuntouttava aspekti.

Uusixin toiminnan suunnittelu on toimintaym- päristön muutosmylläkässä haasteellista. Millainen on tuleva työtoimintaa koskeva eri- tyislaki? Miten Helsingin kaupunki järjestäytyy lain kirjaimen mukaiseksi? Miten Uusixin toiminta jakaantuu sosiaalisen kuntoutuksen ja työllisyyden hoidon välille? Millaisia muutoksia nämä tuovat asiakkaiden määrään ja toiminnan laatuun?

Kaupunginjohtaja on asettanut työ- ja mark- kinatukiryhmän, jonka tehtävänä on seurata työmarkkinatuen kuntaosuuden kehittymistä. Myös työllistämistoimenpiteiden vaikuttavuutta pyritään arvioimaan. Tavoitteena on kehittää rakentavia ehdotuksia lisätoimenpiteiksi työ- listymisen parantamiseksi ja kuntaosuuden kasvun pysäyttämiseksi.

Helsingin työllisyysaste on laskusuunnassa. Erityistä huolta aiheuttaa pitkäaikaistyöttömyy- den yleistyminen sekä nuorten ja ulkomaalais- taustaisten vaikea asema työmarkkinoilla. Jotta pitkäaikaistyöttömyyttä saataisiin vähennettyä, tavoitteena on, että kuntouttavaan työtoimin- taan osallistuu vuonna 2016 yhteensä 1800 ihmistä. Ainakin näillä näkymin on hyvä, että meillä on Uusix-verstaat!



U6
Uusix-verstaat

U6
Uusix-verstaat

U6
Uusix-verstaat

URHO

Teatteriryhmän Elina



Näihin päiviin asti Elina tunsi olevansa ujo ja esiintymiskammoinen. Ajatus esiintymisestä tuntui aivan mahdottomalta. ”Mitä, minäkö lavalla, ei tule kuuloonkaan, en kyllä valoihin tule”, hän ajatteli. Kuinka sitten kävikään: Elina ilmoittautui Uusixin teatteriryhmään.

”Pelkoja päin”, kuuluu Elinan motto, ja niin hän myös teki. Teatterikurssi Uusixilla tuntui sopivan turvalliselta tavalta kohdata omia pelkoja. ”Mitä pystyn tekemään, missä kulkevat rajani, kuinka avoin uskallan olla, miten kohtaan toisen ihmisen”, hän pohti. Tutkimusmatka omiin ennakkoluuloihin alkoi.

”Uusixin teatterikurssilla hämmästyin, sillä en mennytkään lukkoon. Loimme keskustellen turvallisen ilmapiirin. Sitten astuimme rinkiin ja aloimme jatkaa toistemme juttua ja tarinaa”, kertoo Elina. Vähitellen uskallus kasvoi. Hän jatkaa: ”Jostain tuli mieleen kaikenlaista, ja kävin heittäessä sitä sinne sekaan. Jossain vaiheessa aloimme kaikki myös esittää toisillemme niitä meidän juttujamme.”

Teatterikurssin vetäjä Kristiina Haapasalo saa Elinalta hyvät pisteet. Kokenut harrastajaryh-

mien vetäjä osasi ohjata porukkaa taitavasti rohkaisten. Kynnys esittämiseen madaltui ja luottamus toisiin ja itseen kasvoi.

Tarkoitus ei ollut valmistella alkuun varsinaista näytelmää, vaan ennemminkin kerätä omaa uskallusta ja kehittää ilmaisun muotoja. Harjoituskertojen myötä idea yleisöesityksestä alkoi itää. Entäpä jos oikein lavalle?

Glorian sali on näyttävä paikka ja lava pelottavan korkealla. Vaikka Uusixin joulujuhlissa yleisö oli työtoiminnasta tuttua ja turvallista, esitys jännitti etukäteen. ”Mutta kun pääsin lavalle, tunsin olevani rento ja tein asiat niin kuin harjoituksissakin. Ei se sitten ollutkaan mikään maailmanloppu”, Elina muistelee.

Nyt keväällä teatterikurssi Uusixilla jatkuu ja Elina on tietysti mukana. ”Juttelemme paljon keskenämme, ja on kivaa, kun tulee läheiseksi uusien ihmisten kanssa. Oma uskallus kasvaa. Monipuoliset harjoitukset ovat myös mielenkiintoisia. Ehkä tästäkin tulee vielä esitys!” hän maalailee.

Yleistä

Vuoden 2015 aikana Uusix-verstaiden toimintaan on vaikuttanut Teollisuuskadun yksikön muuton viivästyminen Parrukadulle usealla kuukaudella. Pajojen toimintoja on uudistettu niitä selkeyttämällä ja päällekkäisyyksiä purkamalla.

Talous

Uusixin kokonaisbudjetti ilman vuokria vuonna 2015 oli 1 743 405 euroa, josta suurin menoerä oli henkilöstökulut. Vuonna 2015 Suvilahden toimipisteen materiaaliostot eivät olleet enää menoeränä yksikön budjetissa, koska materiaalihankinnat siirrettiin tuotteita tilaaville yksiköille.

Kyläsaaren toimipisteen materiaaliostot ovat pienet kierrätysmateriaalin runsaan käytön ansiosta. Tuotannonohjausjärjestelmä C9000 on ollut käytössä Suvilahdessa, ja Kyläsaarissa sen käyttöönottoa valmisteltiin.

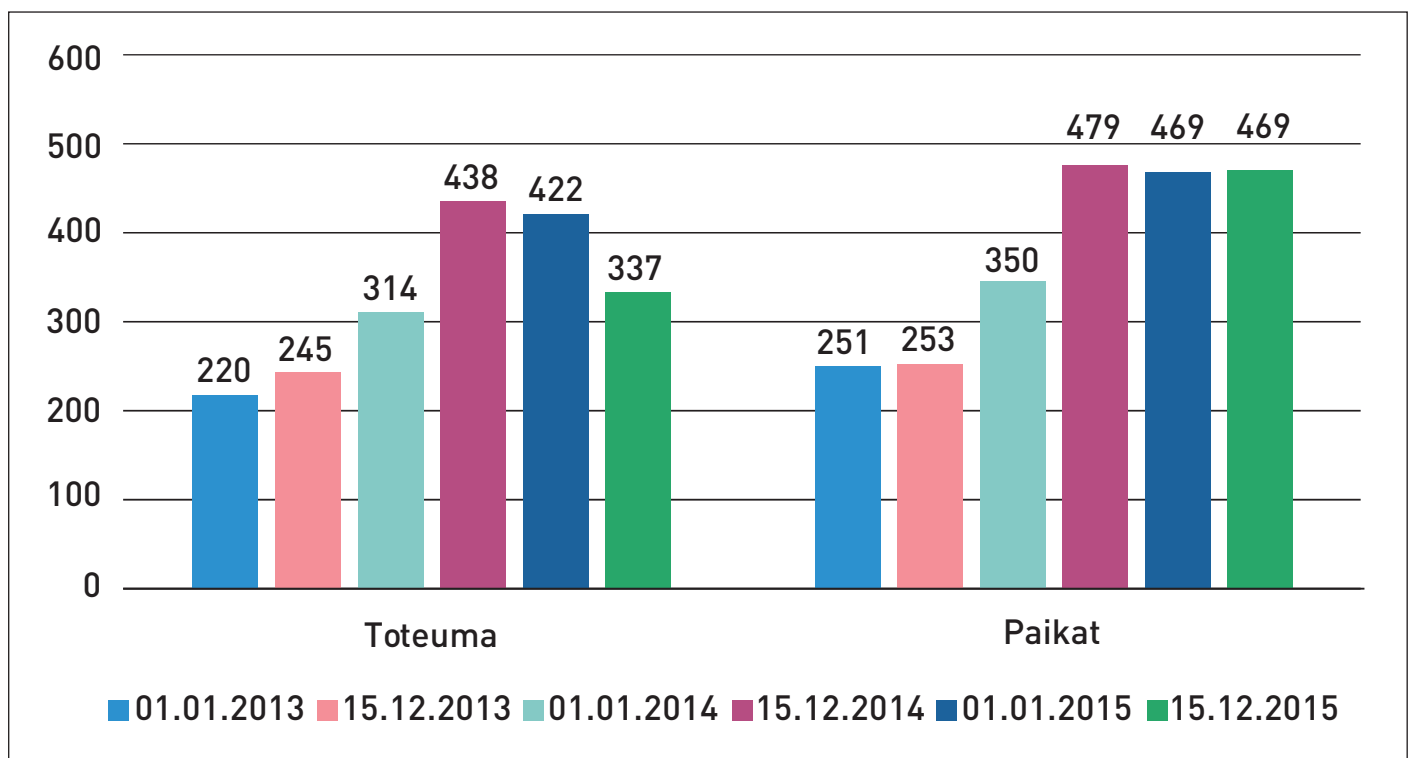
Täyttöaste

Uusixin paikkatavoite on tasaantunut vuoden 2014 tasolle. Vuoden 2015 toteumaan vaikuttivat oleellisesti 1.7.2015 voimaantullut lakimuutos sekä Suvilahden toimipisteen viivästynyt remontti. Ohjaustoimintaan on lakimuutoksen lisäksi vaikuttanut palkkatuettujen ohjaajien palkkaamisen vaikeutuminen uusien ohjeiden myötä. Tämä osaltaan vaikutti supistavasti täyttöasteeseen ja paikkalukuun.

Koulutus

Uusixin ATK-koulutuksesta vastaa Tietotekniikka & Koulutus. Kurssien kesto on 4 päivää (yhteensä 20 tuntia). Osa kursseista valmentaa ECDL-tietokoneajokortin suorittamiseen. Käytännössä koulutus on toteutettu osittain kuntouttavana työtoimintana ATK-kouluttajien ohjaamana kuten kurssimateriaalin tuottaminen ja päivittäminenkin.

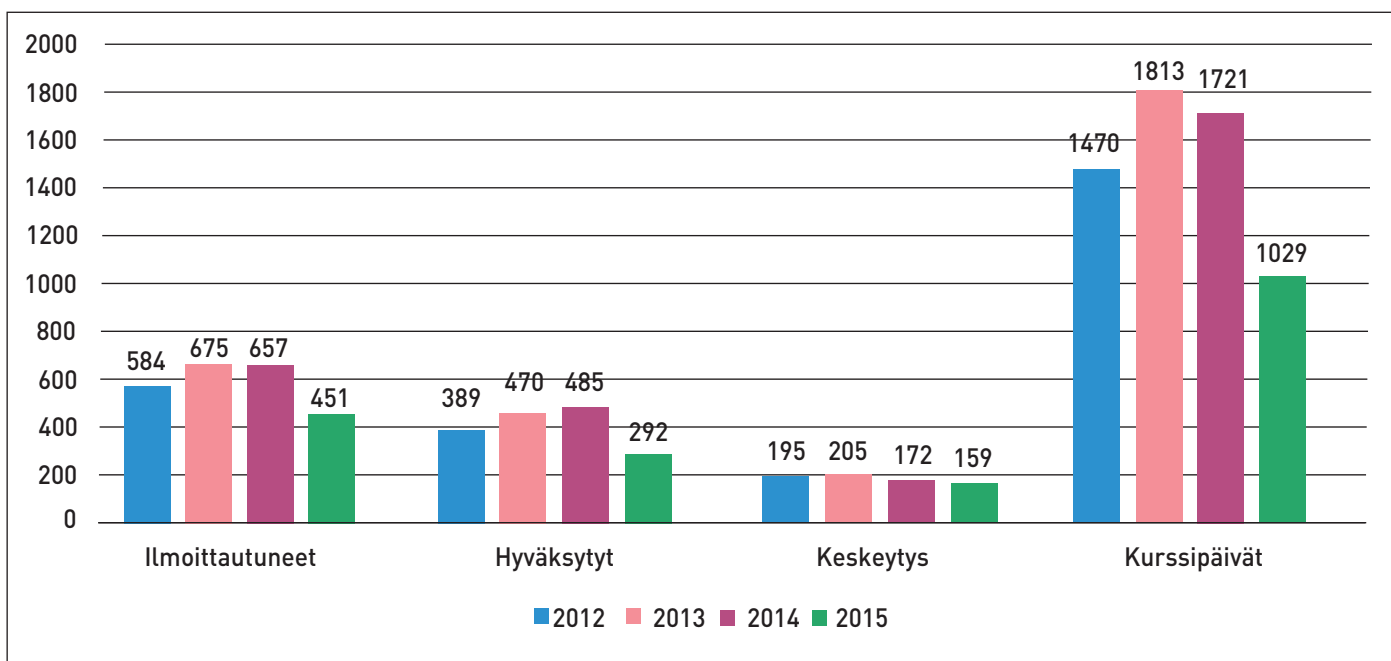
Täyttöaste (lukumäärä)



1.7.2015 alkaen Uusixin tuottamat ATK-kurssit muuttuivat nelipäiväisiksi kuntouttavan työtoiminnan lakimuutoksen vuoksi. Samalla tarjottavien kurssien määrää supistettiin ja päivittäistä kurssiaikaa pidennettiin, jotta kurs- sien kokonaiskesto ja sisältö pysyivät muuttu- mattomina.



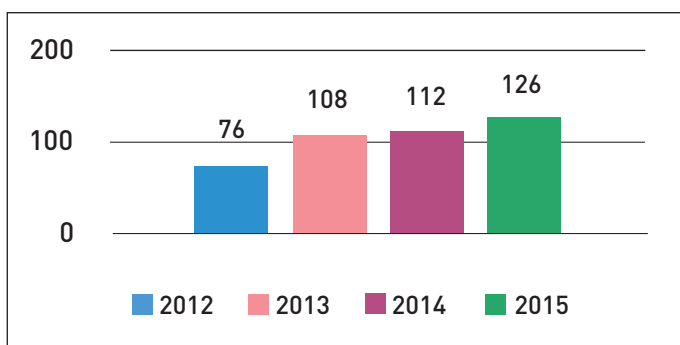
Yhteenveto kurssien osanottajista (lukumäärä)



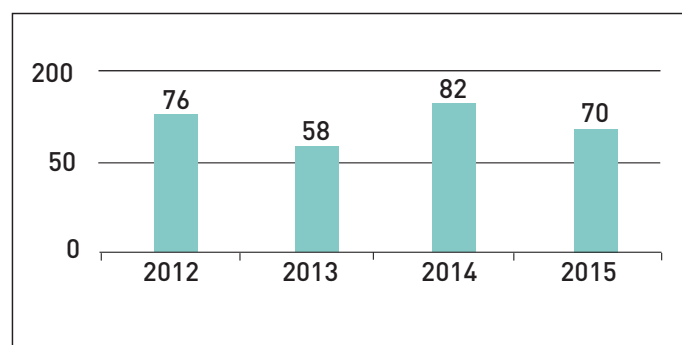
ATK-kurssin hyväksytysti suorittaneilla on mahdollisuus hankkia edullisesti Helsingin kaupungilta käytöstä poistettu tietokonepaketti, jossa on Linux-käyttöjärjestelmä.

Kuntouttavan työtoiminnan aikana on mahdollista suorittaa työturvallisuuskortti, joka antaa perustiedot yhteisen työpaikan työsuojelujärjestelyistä. Työturvallisuuskortti voi olla työnantajan vaatimana ehtona työn aloittamiselle.

Euron koneet (kpl)



Suoritettut työturvallisuuskortit (kpl)

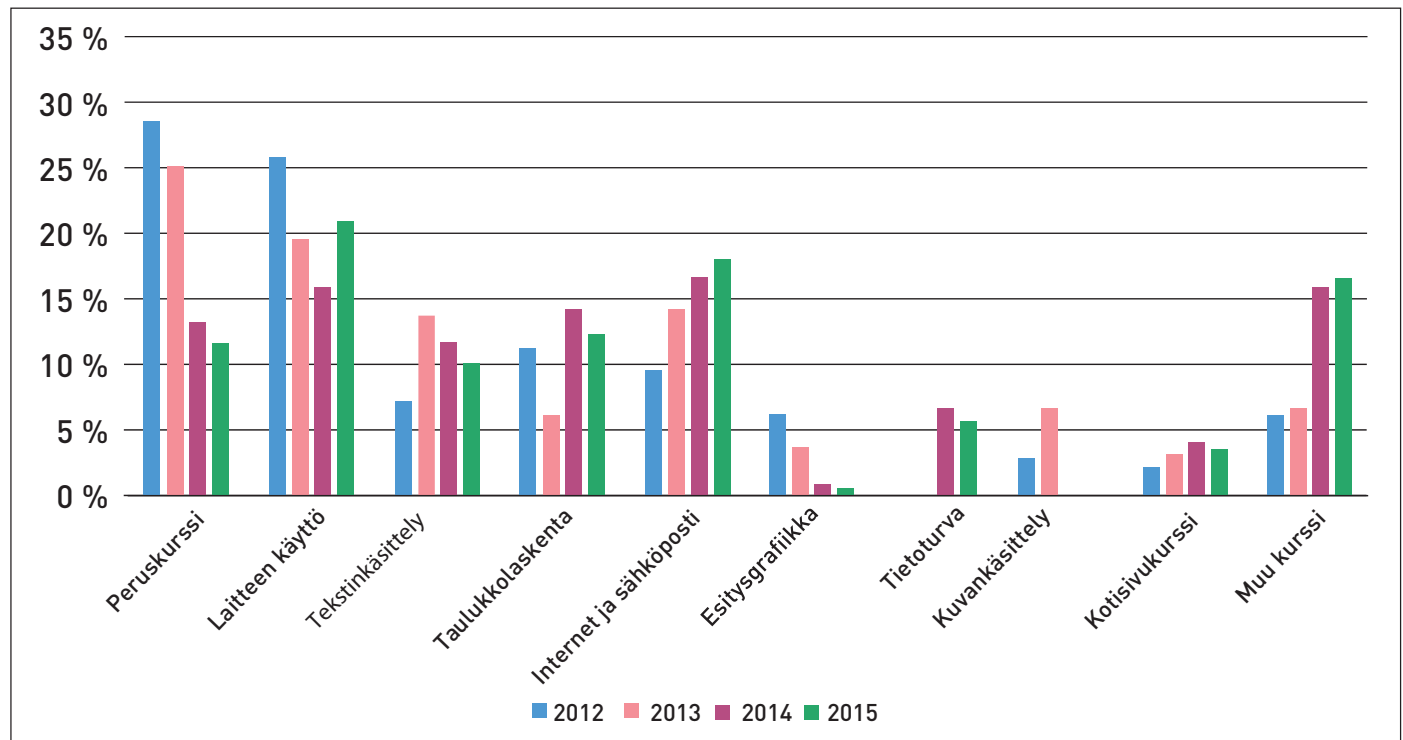


Suosituimmat kurssit

Suosituimpia kursseja ovat laitteen käyttö sekä internet ja sähköposti. Toimistosovellusten kursseista puolestaan taulukkolaskenta ja tekstinkäsittely ovat olleet haluttuja. Muista

koulutuksista on osallistuttu eniten peruskursseille. Osa kursseista valmentaa ECDL-tietokoneajokorttitesteihin.

Suosituimmat kurssit (% osallistujista)

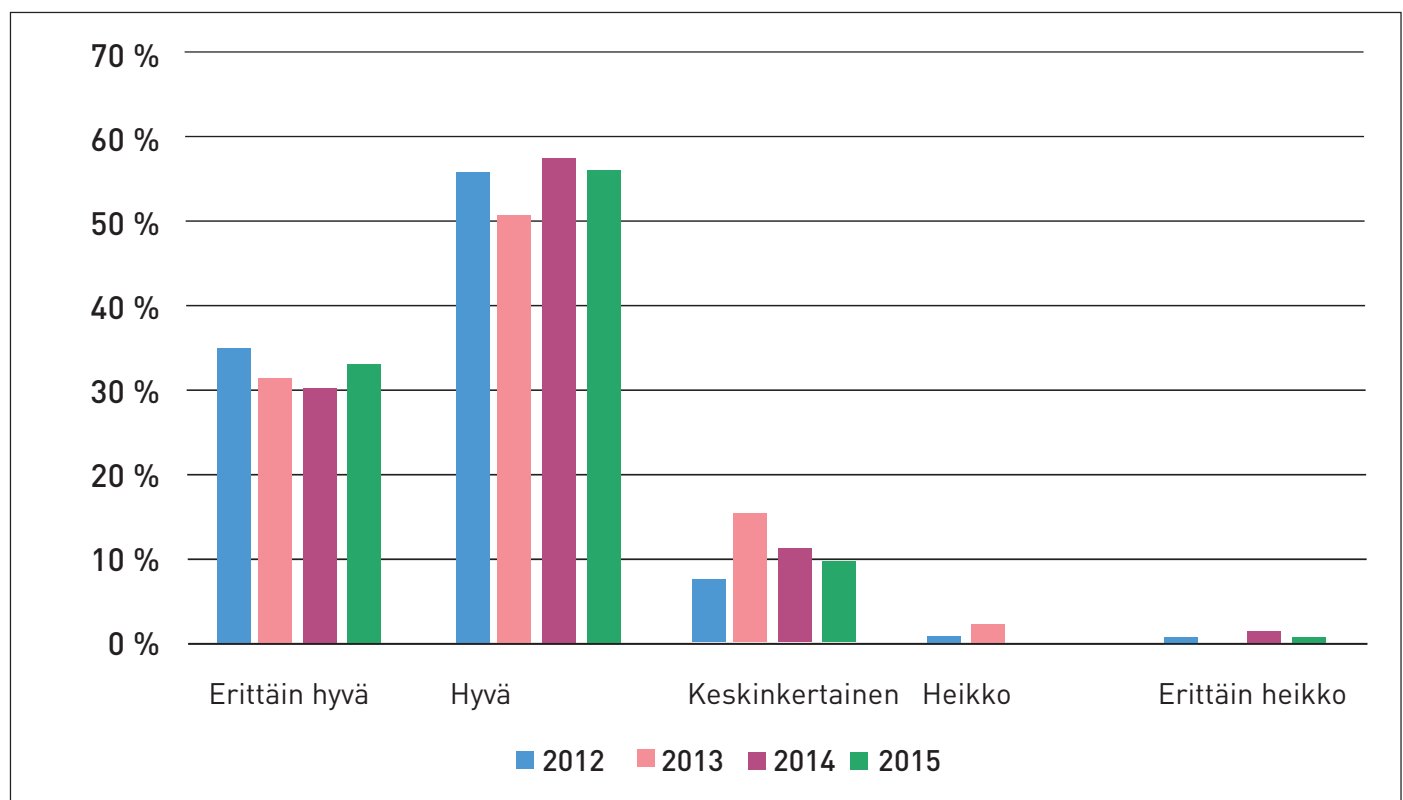


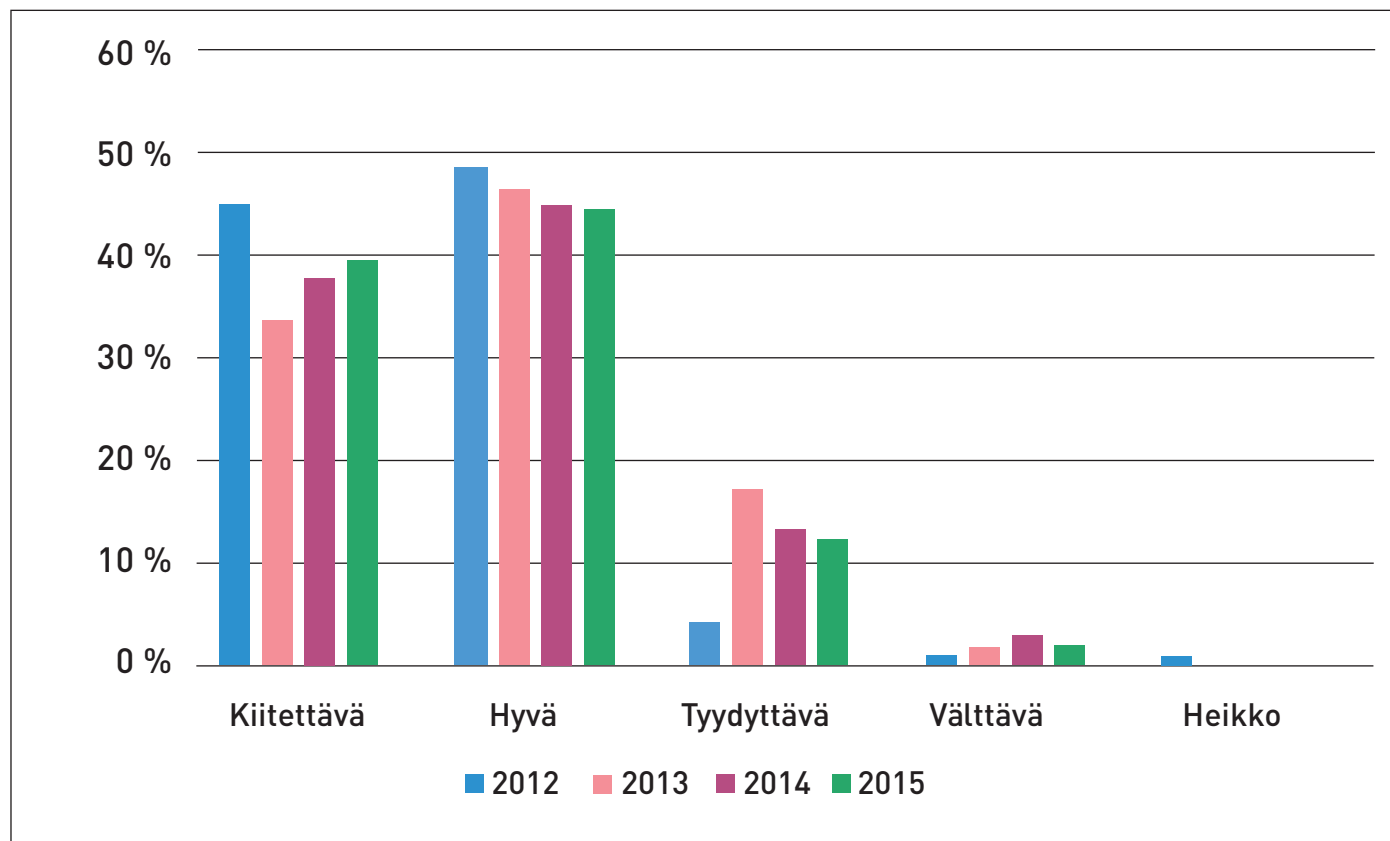
Palaute tietotekniikkakoulutuksesta

Tietotekniikkakursseille osallistuneilta on pyydetty asiakaspalautetta sähköisesti. Palautteen

mukaan kurssilaiset ovat olleet tyytyväisiä kurssien sisältöön ja saamaansa opetukseen.

Tyytyväisyys kurssien sisältöön (% osallistujista)





Koulutusten taloudellinen vaikutus

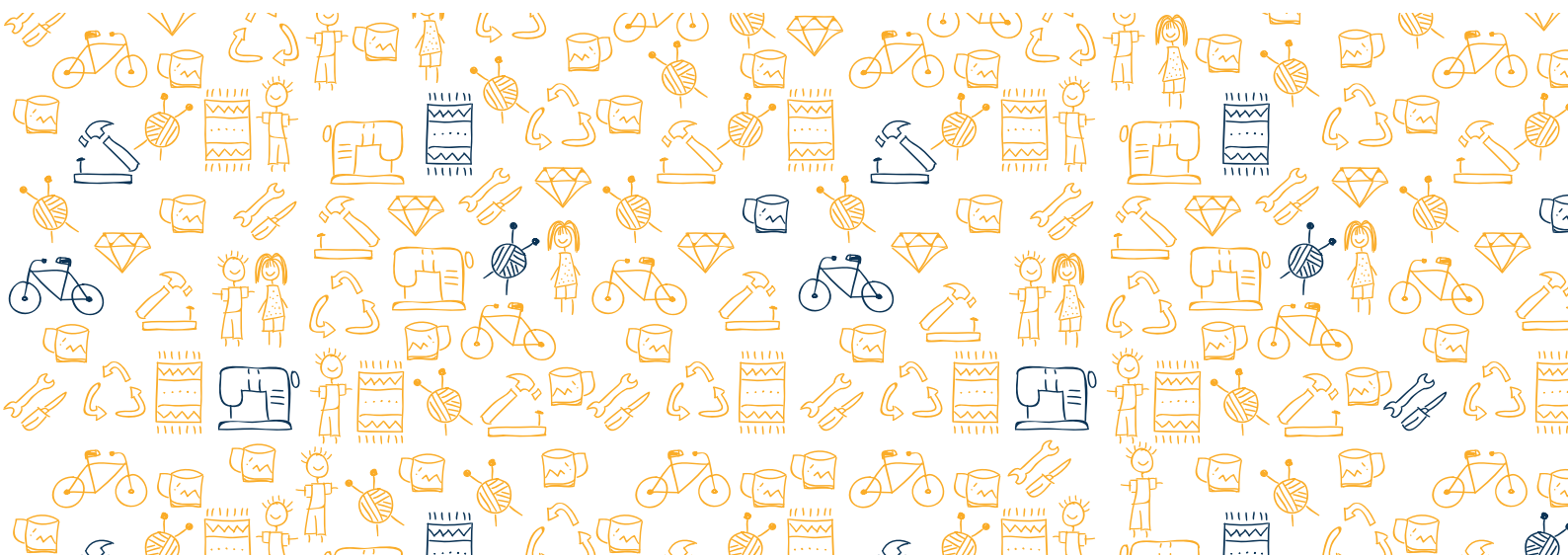
Vuonna 2015 toteutettujen tietotekniikka- ja työturvallisuuskurssien laskennallinen säästö oli Helsingin kaupungille 83 500 euroa. Säästö on laskettu keskimääräisten hintatietojen mukaan, jotka on saatu muilta vastaavia kursseja tuottavilta koulutusorganisaatioilta.

Suomen kielen kurssit

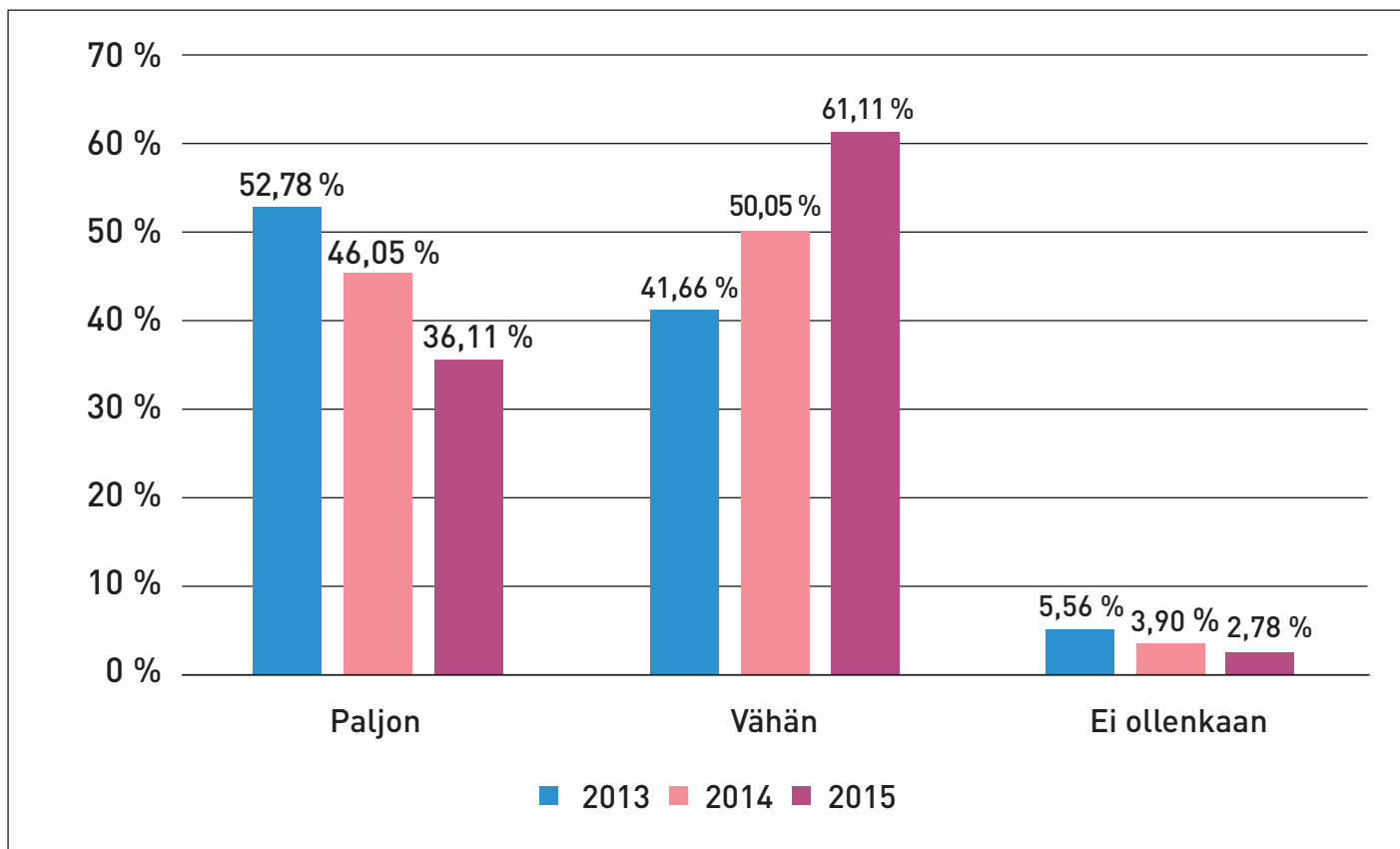
Uusixin suomen kielen kursseille osallistujien määrä on kasvanut vuodessa: vuonna 2014 kurssilaisia oli 194, kun taas vuonna 2015 heitä oli 258. Kielikursseja on ollut eritasoisia, alkeis-

kurssista jatkokursseihin. Koulutuksesta on vastannut Galimatias, ja kursseja on pidetty Ky-läsaassa, Teollisuuskadulla ja Parrukadulla.

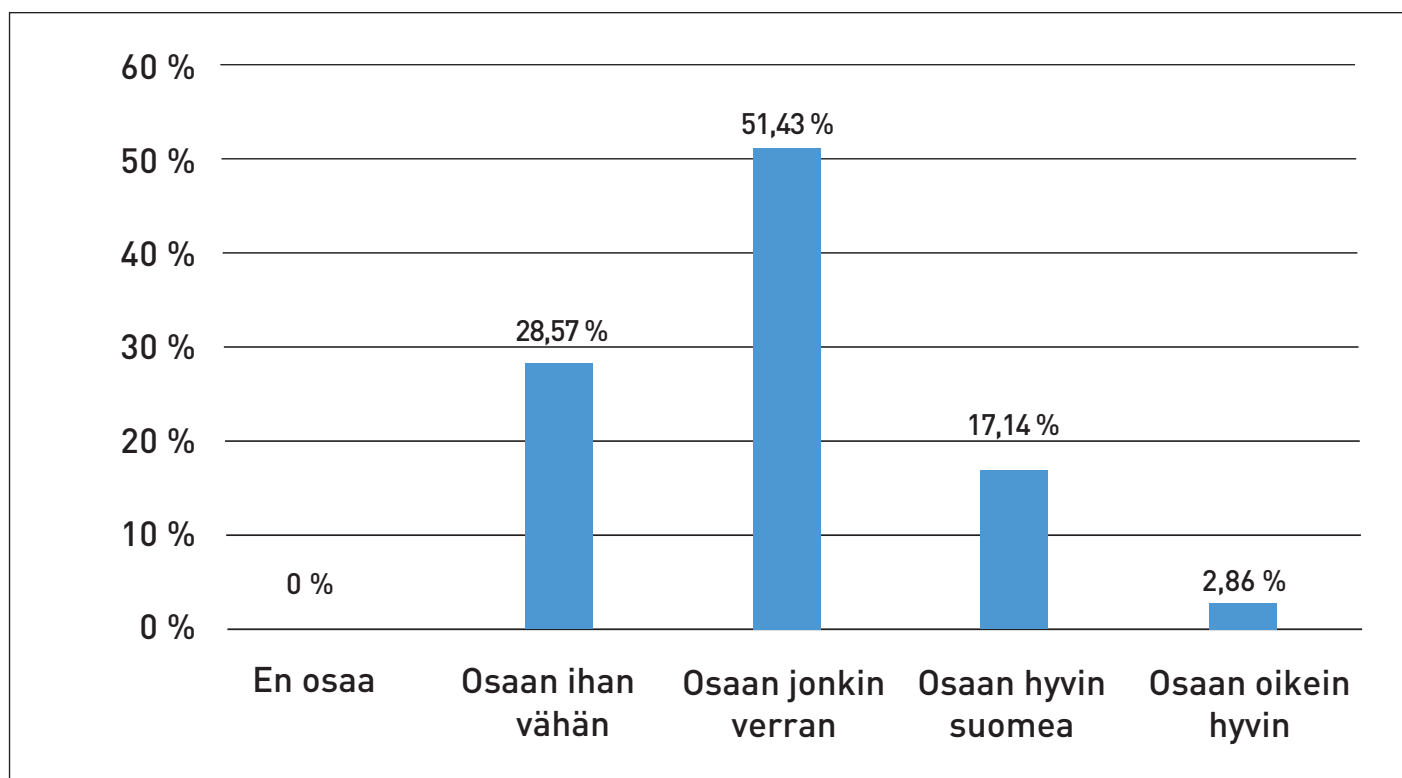
Maahanmuuttajille suunnatun henkilöstökyselyn mukaan kielikurssille osallistuneiden kielitaito on parantunut kursseilla. Kyselyn mukaan kielitaidon kehittymistä auttavat erilaiset keskustelut ja suomenkieliset työkaverit. Annettujen vastausten perusteella kurssilaisten suomen kielen taito on melko huono, joten kielikursseille on tämän mukaan tarvetta.



Kielitaidon kehittyminen (% osallistujista)



Suomen kielen perusosaamisen taso (% osallistujista)



Uusixilta rytmiä elämään

”Kuvaamataito oli koulussa aina 10, ja piirrän vieläkin paljon. Tykkään myös tehdä meikkejä ja kampauksia kavereille”, kertoo haastateltava. Visuaalisuus ja käsillä tekeminen selvästi kiinnostavat 22-vuotiasta Milenaa.

Jo yläasteella Milena ahersi ruokakaupassa, koska hän halusi koulun ohella tehdä töitä. Kymppiluokka antoi vielä mahdollisuuden miettiä, mitä sitä isona tekisi. Tie vei parturi-kampaajalinjalle ja teatterialan maskeerauskouluun, mutta molemmat opintopolut keskeytyivät, koska työelämä kiinnosti enemmän.

Milena onkin tehnyt monia pätkätöitä esimerkiksi puhelinmyyjänä, blokkaja-tarjoilijana ja kaupanmyyjänä. Työsuhde on kuitenkin aina päättynyt Milenan kyllästymiseen ja siirtymiseen uuteen, kiinnostavampaan työpaikkaan. Hänestä tuntui, että mistään ei oikein saanut pysyvää otetta. ”Ehkä töitä tuli tehtyä liian intensiivisestikin, liian pitkiä päiviä”, Milena muistelee.

Uutta suuntaa etsiessään Milena päätyi Uusix-verstaille Helsingin työvoiman palvelukeskuksen kautta. Hän kävi Myynti-osaston haastattelussa ja pääsi kuntouttavaan työtoimintaan kolmena päivänä viikossa kerrallaan neljä tuntia, mutta halusi pian siirtyä neljään päivään viikossa. ”Viihdyin Uusix-kaupassa, koska pääsin itse tekemään asioita, esim. somistamaan”, Milena kertoo.

Milena oli Uusixilla kuusi kuukautta, mistä hän sanoo olevansa ylpeä. Se on pisin jakso, jonka hän on viipynyt yhdessä ja samassa työpaikas-

sa. Keskeytymätön työrupeama auttoi saamaan arjen rytmistä kiinni, ja elämän säännöllisyys on säilynyt työjakson jälkeenkin.

Helmikuussa Milenalle kirjoitettiin osaamistodistus liiketalouden perustutkintoon (merkonomi) asiakaspalvelun ja myynnin osaamisalalta. ”Todistus sai huomaamaan, miten monia asioita Uusixilla tuli opittua”, hän kertoo. Ha-

vainto omista kyvyistä lisäsi motivaatiota etsiä töitä, ja Milena aikookin ottaa osaamistodistuksen mukaan tuleviin työhaastatteluihin. Osaamistodistus onkin hyvä väline kertoa työnantajalle, mitä osaa. Myös opiskelemaan hakeutessa osaamistodistuksesta voi olla hyötyä.

Uusix-jakson päätyttyä Milena meni työkokeiluun kahvilaan, ja hän on pitänyt työstään. ”Jatkosuosittelmissa onkin työ mieluiten kahvilassa, jossa olisi kodikas tunnelma ja vakiasiakkaita, joiden kanssa jutustella”, Milena toteaa. Asiakaspalvelu kiehtoo sosiaalista nuorta naista. Lisäksi hän kaipaava työssään vastuuta, sillä se lisää motivaatiota.

Myös oppisopimuskoulutus kiinnostaisi Milenaa. Se voisikin sopia hänen vaihtelua kaipaavalle luonteelleen: työ ja opiskelu sopivasti tasapainossa. Mieli kun muuttuu edelleenkin helposti. Kun oikea hetki koittaa, hän aikoo opiskella itselleen ammatin. ”Maskeeraus kiinnostaa vieläkin, mutta ei teatteripuolella, vaan elokuvissa tai kauneusosalalla”, Milena haaveilee. Visuaalisuus ja käsillä tekeminen vetävät nuorta naista puoleensa.





Osaamisen tunnistaminen

Vuonna 2014 Uusix-verstailla saatiin valmiiksi osaamiskartta, ja vuonna 2015 monilla osastoilla jo kirjoitettiin useampiakin osaamistodistuksia asiakastyöntekijöille. Koko Työllistymisen tuen osamistodistus pohja yhtenäistettiin.

Muutto

Vuonna 2014 Uusix-verstaat ja Tekstiilityökeskus yhdistettiin, minkä vuoksi vuonna 2015 osastoja järjestettiin uudelleen. Lisäksi entinen Tekstiilityökeskus muutti uusiin tiloihin Suvilahteen Parrukadulle, koska vanhassa toimitilassa alkoi peruskorjausremontti. Väliaikaisesti jouduttiin toimimaan yhdessä Kyläsaaren toimipisteessä. Tämä ja muutto kokonaisuudessaan häiritsivät monella tavalla toimintaa. Näiden häiriöiden sekä osastojen uudelleenjärjestelyjen vuoksi joillekin osastoille ei voitu pitkään aikaan ottaa uusia asiakkaita kuntouttavaan työtoimintaan.

Painotex siirtyi viimeisenä osastona vasta joulukuussa Suvilahteen. Kyläsaaren ompelimo puolestaan yhdistettiin Suvilahden Tilausompeleeseen, ja Kyläsaarella Verhoomo laajentui Verhoilu & Sisustusompeleminen -osastoksi. Tekstiili ja Kädentaito muuttui pelkäksi Kädentaitopajaksi, koska kudonta keskitettiin ainoastaan Kutomon työtehtäviin.

Tuotannon prosessit

Kahden yksikön yhdistämisen jälkeen nousi selkeästi esille, että kahden hyvin erilaisen tuotantoyksikön tuotannonohjaus tarvitsee toimiakseen uuden rakenteen. Molemmat Uusixin toimipisteet järjestävät kuntouttavaa työtoimintaa, mutta tuotantorakenteilla on eri lähtökohdat: moniammatillinen ja -muotoinen käsityöläisyys Kyläsaarella ja selkeä teollinen tuotanto Suvilahdessa.

Ratkaisuksi löydettiin henkilöstöresurssien uudelleenorganisoinnin kautta molempiin taloihin omat työnjohtajat, jotka vastaavat tuotannon

koordinoinnista. Tehtäväkuvat ovat periaatteessa samat, mutta toimintamuodot tuovat mukanaan erilaisia painotuksia.

Uusix-Suvilahdessa keskeistä on sosiaali- ja terveysvirastolle toimitettavien maksusitoumus-tekstiilipakettien tuottaminen. Suvilahdessa suuressa roolissa ovat myös materiaalivirran ja tuotannon hallinta sekä asiakas- ja sidosryhmäyhteistyö. Uusix-Kyläsaassa tärkeintä on tuotannon selkeyttäminen ja hallinta sekä viestinnän ja myynnin organisointi.

Tuotannosta vastaavien työnjohtajien työ ei muuton vuoksi ole päässyt vielä alkamaan täydellä teholla. Tehtävät ovat uusia, joten säätöä ja linjauksia tullaan vielä varmaankin tekemään. Tuloksena saamme kahden eri lähtökohdista aloittaneen toimipisteen saumattoman yhteistyön liiton, jossa tuotanto on hienosäädetty vastaamaan kuntouttavan työtoiminnan tarpeita.

Tarkastuskäynnit

Vuonna 2015 Uusixille tehtiin sekä aluehallintoviraston tarkastus että Työterveyskeskuksen työpaikkaselvitys. Työpaikkaselvityskäynnillä olivat mukana myös Työterveyslaitoksen edustajat, jotka tekivät oman raporttinsa. Raportissa

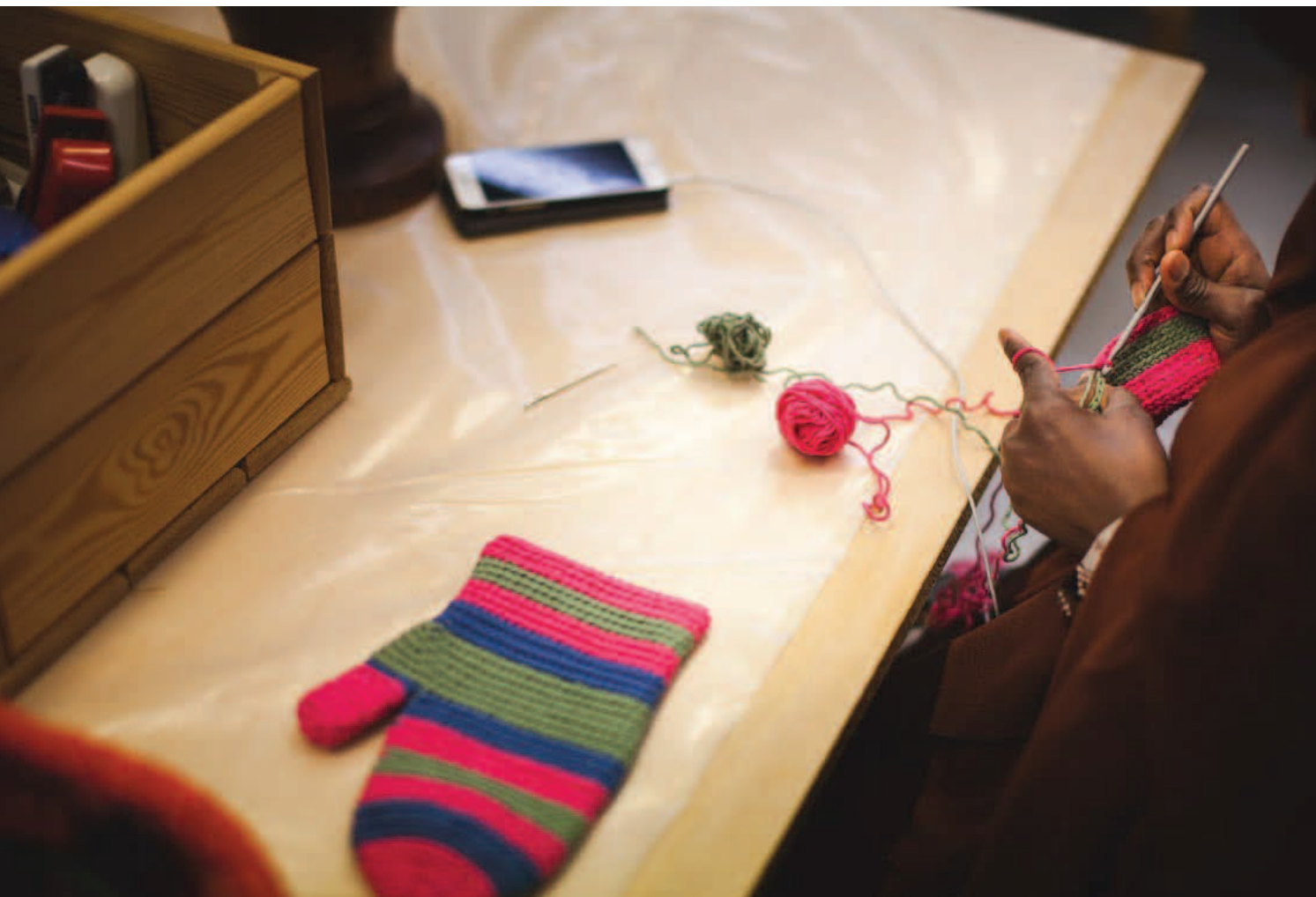
tuli esille monia hyviä asioita ja ideoita, joiden avulla voimme parantaa ja kehittää toimintaamme. Tarkastukset koskivat vain Kyläsaaren toimipistettä, sillä Suvilahden tilat eivät olleet vielä tarkastusten aikaan käytössä.

Yksi Uusixin tärkeimmistä uudistuksista oli kemikaaliluettelo. Jokaisella pajalla on ollut käyttöturvallisuus- ym. tiedot käytetyistä kemikaaleista, mutta nyt ne löytyvät yhdestä paikasta sähköisesti linkkeineen ja ovat kaikkien tarkasteltavissa. Saimme myös määrärahaa sähkötöiden korjausten teettämiseen.

Lakimuutos

1.7.2015 astui voimaan lakimuutos, jossa kuntouttava työtoiminta rajattiin maksimissaan neljään päivään/viikkoon. Tämä muutos aiheutti monia hankaluuksia ja uudelleenjärjestelyn tarvetta. Se vaikutti eniten varmasti kurssitoimintaamme, sillä ATK-kurssit muuttuivat nelipäiväisiksi. Asiakastyöntekijöiden repaleiset työviikot ovat tuoneet haastetta myös ennestään vaativalle tiedonkululle sekä yhteisten tapahtumien ja virkistystoiminnan järjestämiselle. Myös riku-toiminta kärsii, koska rikukaan ei ole jokaisena viikonpäivänä läsnä (riku = rinnalla kulkija).





Asiakasmäärien lisäys

Kunnille on asetettu velvollisuus aktivoida pitkäaikaistyöttömiä. Tällä on haluttu edesauttaa ihmisten hyvinvointia ja ehkäistä työttömien syrjäytymistä. Valtio on siirtänyt kunnille pitkäaikaistyöttömien työmarkkinatuen maksamisen. Kunnat joutuvat maksamaan "sakkomaksuja" pitkäaikaistyöttömistä, joita ei ole ohjattu johonkin työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen. Jo yksi päivä aktivointia viikossa poistaa kunnan maksuvelvollisuuden.

Kuntouttava työtoiminta on kunnan kannalta tehokkain tapa aktivoida pitkäaikaistyöttömiä, mikä näkyy kasvavana asiakasmäärätavoitteena. Työllistymisen tuen tavoite vuodelle 2015 oli lisätä kuntoutettavien määrää 1200:sta 1500:aan. Tämä tarkoitti 300 henkilöä lisää, ja Uusix-verstaiden osuus tästä oli noin puolet. Lisäystä saatiin aikaiseksi 1470 henkilöä, ja Uusixin kokonaisasiakasmäärä olikin 722 henkilöä, joista kuntouttavassa työtoiminnassa oli 622 asiakasta. Tavoite vuodelle 2016 on 800 henkilöä kuntouttavassa työtoiminnassa Uusix-verstailla ja Työllistymisen tuessa 1800.

Valtakunnallisen kuntakokeilun myötä tulleet 1–2 työtoimintapäivän asiakastyöntekijät toivat myös oman lisähaasteensa työpajan ohjaajien pajatoi-

minnan ohjaukseen ja työnjohtajien henkilöstöhallintaan. Työyhteisöön sitoutuminen 1–2-päiväisillä asiakastyöntekijöillä oli vaikeampaa kuin nelipäiväisillä. Keskeytysprosentti (39 %) oli lähes kaksinkertainen verrattuna kokonaismäärään (19 %). Kuntoutumisen kannalta lyhyistä viikoista ei ollut juurikaan hyötyä. Tilapäisten kuntoutettavien lisääntynyt määrä vaikutti myös osaston ilmapiiriin aiheuttaen rauhattomuutta.

Myös Uusix-verstailla tukipalveluna toimivalle kuntoutusohjaukselle kasvavat asiakasmäärät ovat aiheuttaneet toiminnan muutosta. Kuntoutusohjauksen omat asiakasmäärätavoitteet ja oma ryhmätoiminta ovat vähentäneet heidän läsnäoloaan Uusix-verstailla.

Asiakasmäärien kasvu, työtoimintaviikkojen repaleisuus ja talon sisäisten tukipalveluiden vähentyminen toivat lisää haasteita kuntouttavan työtoiminnan laadun ylläpitämiselle. Selvää on, että korjaavia toimenpiteitä ja uusia ratkaisuja toiminnan laadun takaamiseksi tullaan tarvitsemaan. Näihin haasteisiin olemme pyrkineet vastaamaan mm. toiminnan ja kehitystyön uudelleenorganisoinnilla sekä tehtäväkuvien selkeytyksillä.

Sidosryhmäkysely

Sidosryhmäkyselyn avulla haluamme kehittää yhteistyötämme tärkeimpien sidosryhmiemme Helsingin työvoiman palvelukeskuksen ja kuntoutusohjauksen kanssa. Vastausten määrä vain valitettavasti aina jää hyvin niukaksi. Uudistimme tänä vuonna kyselyä.

Yhteistyöhön Uusixin kanssa oltiin suurimmalta osalta tyytyväisiä (keskiarvo 3,40). Ainoa heikko kohta oli tiedonsaanti osastojen paikkatilanteesta. Tämä ongelma on jo ratkaistu uusitun asiakkaiden sisäänottoprosessin myötä. Uudessa systeemissä Helsingin työvoiman palvelukeskuksen työntekijät saavat tiedon vapaina olevista paikoista ja tarjoavat asiakkaille vaihtoehtoja vain niitä osastoja, joilla on tilaa.

Uusixin toiminta oli hyvää, ja erityisesti asiakkaiden koettiin olleen tyytyväisiä saamaansa palveluun.

Sen sijaan työnjohtajien ja osastojen toiminnan yhdenmukaisuudessa olisi vielä parannettavaa. Tätä asiaa olemme pyrkineet systemaattisesti kehittämään. Kahden yksikön yhdistämisen jälkeen vie aikaa ennen kuin saamme kaikki osastot toimimaan yhteneväisesti. Aikansa kestää myös, että opimme toisiltamme hyvät käytännöt puolin ja toisin ja saamme niistä tehtyä normaalirutiineja.

Vuonna 2015 pyysimme ensimmäistä kertaa vastaajia antamaan arvosanan 1–5 jokaiselle osastolle erikseen arvioiden työtoiminnan toteutumista. Keskiarvoksi saimme 3,67. Ilahduttavaa oli, että kaikki osastot saivat arvosanaksi yli kolme kaikista muutoksista ja muutosta huolimatta.



Osaamisen ja uudistumisen lähtökohtia

Helsingin työllisyysaste on ollut laskusuunnassa. Erityistä huolta on aiheuttanut pitkäaikaistyöttömyyden yleistuminen sekä nuorten ja ulkomaa-laistaustaisten heikkenevä asema työmarkkinoilla. Haasteena on ollut myös Helsingin työvoiman palvelukeskuksen lisääntyvä asiakasmäärä, mistä huolimatta uudet asiakkaat on pyrittävä ohjaamaan nopeasti kuntouttavaan työtoimintaan.

Uusix-verstaat on uudistusmyönteinen organisaatio. Uusixilla kehitetään toiminnan rakenteita ja prosesseja, jotta henkilöstön ymmärrys perustyöstä on toiminnan mukaista ja pystytään tarjoamaan parasta kuntouttavaa työtoimintaa. Uusix-verstaat on järjestänyt kuntouttavaa työtoimintaa jo vuodesta 2005 lähtien Helsingin kaupungin yksikkönä.

Ensisijaisena tavoitteena on taata henkilöstön osaaminen työssään. Osaamisen monipuolisen hyödyntämisen nähdään koituvan myös henkilökunnan itsensä hyväksi. Osaamisen kehittymisellä tavoitellaan lisäksi mielekkyyttä pitkiin työuriin. Palkkatukihenkilöiden kouluttautuminen on tärkeää heidän jatkosijoittumisensakin kannalta.

Kehittäminen ja kehittyminen vuonna 2015

Henkilöstön osaamista pidetään yllä koulutuksilla, työohjauksella ja koko henkilöstön kehittämispäivillä. Henkilöstön kouluttautuminen onkin jatkuva prosessi, joka pitää Uusixin toiminnan ja henkilöstön perustehtävän ammattitaitoisena ja avarakatseisena. Vuonna 2015 Uusix-verstaiden henkilöstö kouluttautui keskimäärin 3,1 päivää per henkilö.

Henkilöstön osaamista ohjataan Uusix-verstaiden talokohtaisella tulokortilla, jota tarkastellaan ja täydennetään henkilöstön kehittämispäivillä kaksi kertaa vuodessa. Lisäksi työnjohtajat ohjaavat oman vastuupajansa toimintaa pajakohtaisilla tulokorteilla, jotka käydään läpi yhteisillä kehittämispäivillä (kaksi kertaa/vuosi).

Uusix-verstaiden tavoitteet määritellään sosiaali- ja terveysviraston tavoitteiden mukaan. Uusixin tärkeimmät tavoitteet kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseksi ja laadun takaamiseksi vuonna 2015 olivat selkeät tehtäväkuvat, asiakaslähtöinen työote, tasapuolinen työmäärä ja asiakasmäärän maksimointi.

Osaamisen ja uudistumisen toteutuneet tavoitteet Uusix-verstaan toiminnassa vuonna 2015

- Osaamisen tunnistaminen otettiin käyttöön: kirjattiin 10 osaamistodistusta sekä tunnistettiin Suvilahden yksikön oppimisympäristö.
- Työtoiminta pysyi yllä muuton aikana ja sen jälkeen.
- Suvilahden yksikkö saatiin toimintakuntoon.
- Siirryttiin uuteen organisaatiomalliin.
- Kuvattiin osastokohtaiset työtoiminnan työtehtävät.
- Vakituksille ja määräaikaisille työpajaohjaajille aloitettiin ohjaajakoulutus, jonka on suunnitellut Helsingin kaupungin Oiva Akatemia työllistymisen tukea varten (liite s. 25).

Toimintaympäristön muutokset

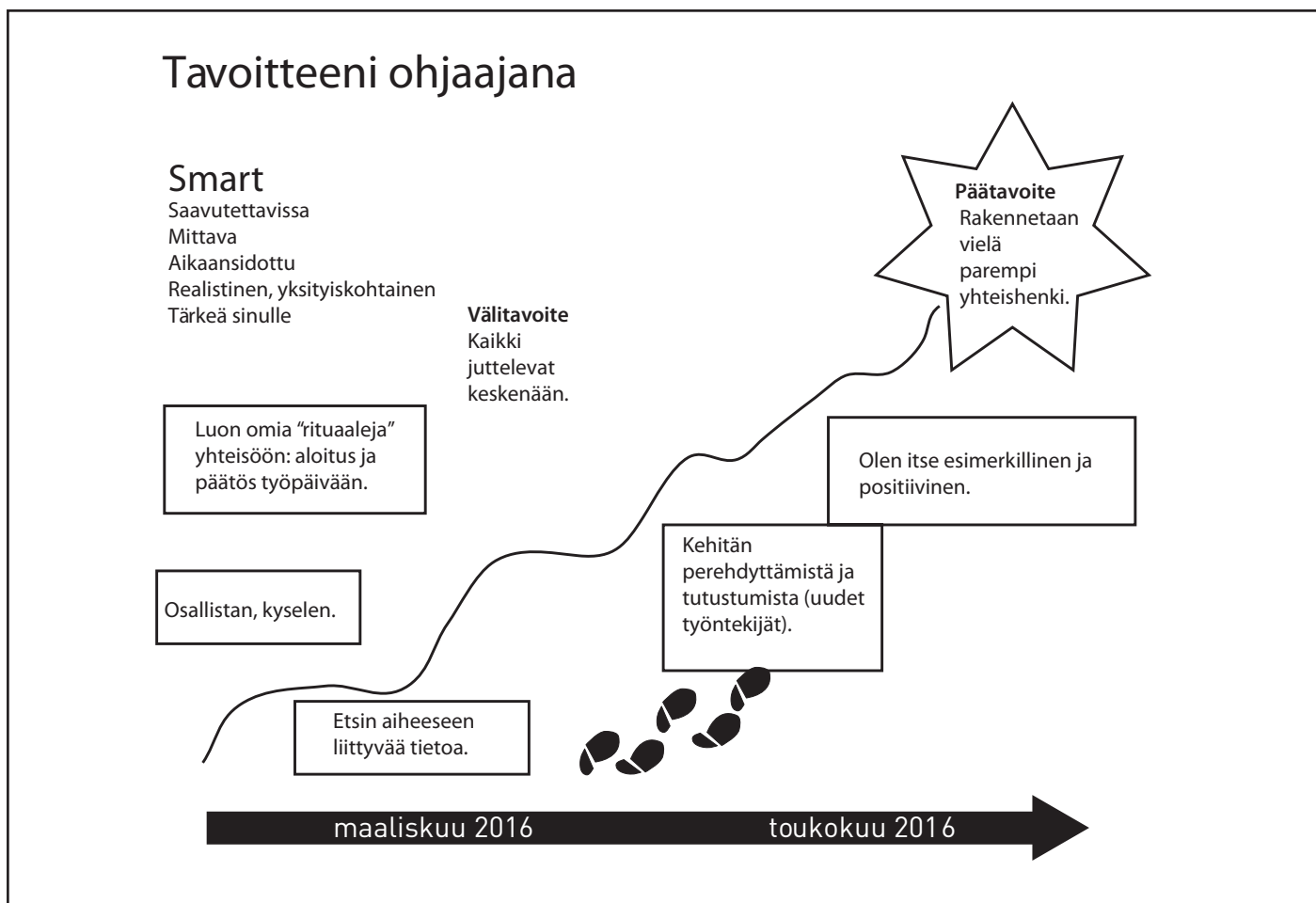
Uusixilla keskeisenä haasteena on toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten nopeus ja epävarmuus. Nämä tilanteet edellyttävät entistä aktiivisempaa ja suunnitelmallisempaa toimintakulttuuria sidosryhmien ja erilaisien verkostojen kanssa.

Tavoitteena on kehittää asiakkaaksi tulon prosessia mahdollisimman tehokkaasti sähköisiä palveluratkaisuja hyödyntäväksi. Tällöin resursseja voidaan vapauttaa palvelujen saatavuuden parantamiseen, monimutkaisten asiakastarpeiden tehokkaampaan ratkaisemiseen sekä niiden asiakkaiden etsimiseen, joilla on tunnistamaton palvelutarve.

Uusixin toimintaan vaikuttaa Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston käyttösuunnitelma: "Sosiaali- ja terveysviraston vuoden 2016 käyttösuunnitelmassa kuvataan kaupungin strategiaohjelman ja talousarvion sisältämien toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toimeenpano virasto- ja osastokohtaisesti."

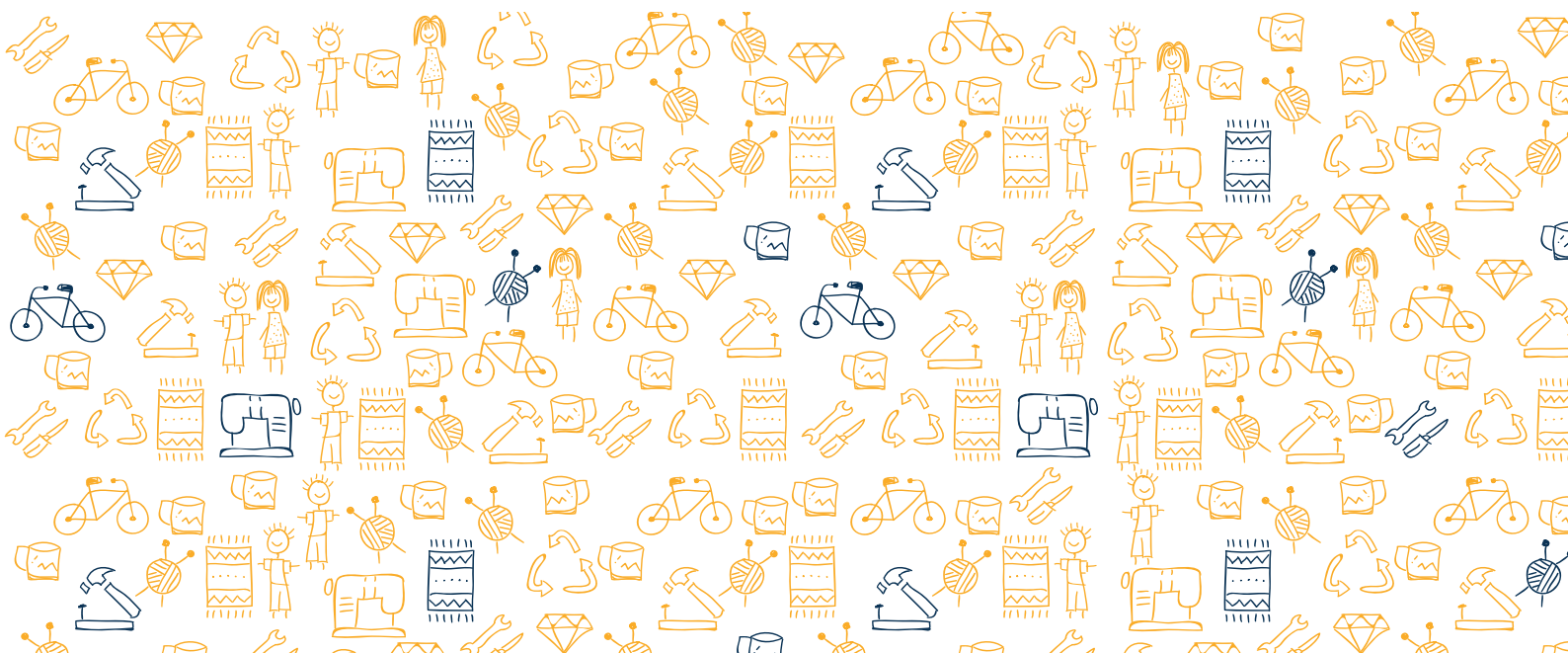
Uusix-verstaiden vuoden 2016 strategian päätaavoitteet osaamisen ja uudistumisen osalta:

- osaava henkilöstö
- luova toimintamalli
- motivoitunut henkilöstö
- suvaitsevainen työympäristö.



Koulutukseen osallistuneen työpajaohjaajan ajatuksia koulutuksesta:

"Kaksiosainen ohjaajakoulutus oli mielestäni erittäin hyödyllinen, ja näin käsitykseni mukaan kokivat myös muut ohjaajat. Työskentelymuotona käytettiin paljon ryhmitöitä, joiden kautta sai paljon vertaistukea ja kokeneempien vinkkejä. Koulutuksessa käsiteltiin kattavasti ohjaamisen eri osa-alueita siten, ettei niihin annettu valmiita vastauksia tai toimintamalleja, vaan ratkaisut löydettiin omalla ajattelulla. Erityisen hyvin koulutus auttoi ja tuki oman ohjaajidentiteetin hahmottamisessa ja eteenpäin kehittämisessä. Itselleni tärkeimpinä aihealueina mieleen jäivät muun muassa positiivisen palautteen antamisen tärkeys, ratkaisumallit hankaliin tilanteisiin sekä niin kuntoutujien kuin ohjaajienkin erilaisuuden hahmottaminen."



Viriketoiminta aktivoi osallisuuteen

Viriketoiminta on oleellinen osa Uusixin kuntouttavaa työtoimintaa. Talon yhteisillä retki- ja tapahtumapäivillä sekä pajaretkillä on usean vuoden perinteet, samaten liikuntatapahtumilla. Viimeisen kahden vuoden aikana toiminnan sisältö on laajentunut ja monipuolistunut.

Viriketoiminnan tarkoituksena on kuntoutujiin aktivoimisella saada heidän arkeensa uusia näkökulmia itsestään huolehtimiseen niin fyysisellä kuin psyykkisellä tasolla. Avainsanana kaikessa toimii yhteisöllisyys, mutta ajatuksena on myös kipinän sytyttäminen jonkun harrastuksen pariin. Harrastuksilla ja sosiaalisilla suhteilla on jo lähtökohtaisesti suuri merkitys, mutta hankalassa elämäntilanteessa ne voivat tasapainottamisen lisäksi asettua tärkeiksi hyvinvoinnin edistäjiksi ja jopa motivoida kokonaisvaltaiseen muutokseen, kuten opiskeluun ja työelämäorientoitumiseen.

Vuoden aikana tehtiin koko talon yhteisiä retkiä, jotka suuntautuivat Suomenlinnaan, Korkeasaareen ja Helsingin Musiikkitaloon. Yhteisiä tapahtumia olivat myös helmikuun liikuntapäivä, hauskoja lajeja sisältävä Olympix sekä vuoden päättäjäisjuhla Gloriassa. Muista retkistä mainittakoon pyörä- ja kävelyretket Kallahteen ja Haltialaan, joissa grillattiin ja syötiin eväitä.

Viriketoiminnan aktiiveille tarkoitetuilla retkillä käytiin lounaan lisäksi pelaamassa biljardia ja minigolfia. Retkellä on käyty lisäksi tietotekniikka- ja mielenterveysmessuilla, Helsingin kaupunginteatterin harjoituksissa sekä kahdessa Orionin elokuvanäytöksessä. Pajojen omat retket ovat suuntautuneet enimmäkseen museoihin ja näyttelyihin.

Retkiin sisältyvän liikunnan lisäksi uusixlaisille on tarjottu liikuntamahdollisuutta kerran viikossa Kumpulan Unisportissa. Ohjatun jumpan vaihtoehtona on omatoiminen kuntosaliharjoittelu ja kerran kuussa sulkapalloa. Pelivalikoimaan kuuluvat mölkky, kroketti ja petankki, joissa kussakin on pelattu kahdesti vuodessa joko turnaus tai pienimuotoinen sarja. Kaksi kertaa järjestetty pihapelipäivä on sisältänyt myös lautapelejä ja grillausta. Älynystyröitäkin on vaivattu: tietovisa kisattiin kahdesti sarjamuotoisena.

Uutena vaihtoehtona aloitettiin syksyllä ruuanlaittokurssit, joita pidettiin neljänä päivänä. Toteutuksesta vastasivat Uudenmaan Martat. Viimeisin uutuuksena on soveltavan teatterin kurssi kerran viikossa kolmen kuukauden ajan. Teatteriharjoitteita sisältävän kurssin fokus on hyvin pitkälle vertaistuellinen: voimaantuminen



itsetuntemusta ja luottamusta kasvattamalla. Kurssilaiset esittivät kurssin päätteeksi oman esityksensä. Tulevan vuoden suunnitelmissa uutuuksiin kuuluvat jooga, monitaidekurssi ja vierailut Helsingin moninaisissa asukastaloissa.

Suuressa roolissa viriketoiminnan järjestämisessä ovat muutamana viime vuotena olleet

kuntoutujat itse. Vuonna 2016 Uusixilla toimii ensi kertaa päätoiminen ja määräaikainen virikevastaava, minkä ansiosta viriketoimintaa voidaan ylläpitää ja kehittää säännöllisesti. Tämän myötä viriketoiminnan on myös mahdollista kattaa useampia aloja kuin ennen ja kuntoutettaville voidaan tarjota uusia kursseja, esimerkiksi sarjakuvan tekoa.





Uusix

Kyläsaarenkatu 8 J, 00580 Helsinki. Puh. 09 310 89501, www.uusix.fi.