

Hanna Piiparinen

KUNTOUTTAVAN
TYÖTOIMINNAN UUSI
TOIMINTAMALLI TEMPO
Kehitysprosessin kuvaus
Työvalmennussäitiö Tekeväle

Opinnäytetyö
Sosiaaliala


Marraskuu 2010




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences	Opinnäytetyön päivämäärä 23.11.2010				
Tekijä(t) Hanna Piiparinen	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaalialan koulutusohjelma				
Nimeke Kuntouttavan työtoiminnan uusi toimintamalli Tempo - Kehitysprosessin kuvaus Työvalmennussäätiö Tekeväille					
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön lähtökohtana oli tehdä prosessinkuvaus Työvalmennussäätiö Tekeväille uudesta toimintamuodosta. Keväällä 2010 alkanut toiminta on ryhmämuotoista kuntouttavaa työtoimintaa, joka sai nimekseen Tekevältä Tempoa. Toiminta perustuu tarpeeseen aktivoida pitkäaikaistyöttömiä kuntouttavan työtoiminnan kautta. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta muuttui velvoittavuuden osalta koskemaan myös 25 vuotta täyttäneitä vuoden 2010 alusta. Jyvässeudulla pitkäaikaistyöttömien määrä on maan keskiarvoa korkeammalla.</p> <p>Tekevältä Tempoa toiminta on matalan kynnyksen palvelu pitkäaikaistyöttömille ja sen tarkoitus on herättää kiinnostus eteenpäin. Tavoite on tutustua erilaisiin ammattialoihin ja Tekevän kaikkiin työyksiköihin. Sisältönä on myös työelämän pelisääntöjen ja työssä jaksamiseen vaikuttavien asioiden kertaaminen. Ryhmän kesto on kolme kuukautta ja kokoontuminen kerran viikossa. Asiakkaat ohjautuvat toimintaan Jyväskylän työvoiman palvelukeskuksen kautta ja yhden ryhmän koko on noin 10 henkilöä.</p> <p>Toiminnassa on haluttu kokeilla uusia toimintatapoja Tekevän toimintaympäristössä ja näin kehittää toimintamallia ryhmämuotoiseen kuntouttavaan työtoimintaan. Opinnäytetyö on raportti toiminnan suuntaamista ja edelleen kehittämistä varten. Toimintamallin suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheesta on eri sidosryhmiltä suunnitellusti kerätty tietoa koko prosessin kuvausta ja arviointia varten. Johtopäätökset osoittavat toiminnan olleen tavoitteiden suuntaista ja ryhmän merkitys osallistujille nousi vahvasti esille. Toiminta jatkuu ja prosessin aikana kerättyä tietoa on jo käytetty toiminnan kehittämisessä.</p>					
Asiasanat (avainsanat) Kuntouttava työtoiminta, aktiivinen työvoimapolitiikka, aktiivinen sosiaalipolitiikka, sosiaalinen työllistämisen, pitkäaikaistyöttömät.					
Sivumäärä 60+liitteet	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Kieli</td> <td style="width: 33%;">URN</td> </tr> <tr> <td>suomi</td> <td></td> </tr> </table>	Kieli	URN	suomi	
Kieli	URN				
suomi					
Huomautus (huomautukset liitteistä) 					
Ohjaavan opettajan nimi Leena Kokkonen	Opinnäytetyön toimeksiantaja Työvalmennussäätiö Tekevä, Jyväskylä				

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 23.11.2010
Author(s) Hanna Piiparinen	Degree programme and option Degree program in Social Services	
Name of the bachelor's thesis Tempo -The new activity model of rehabilitative work experience –Process description for Work Foundation Tekevä		
Abstract The object of this study is to make a process description of a new way of activity for Work Foundation Tekevä. The activity started in spring 2010 and it is rehabilitative work experience that was named "Tempo from Tekevä". The activity is based on a need to get the long term unemployed activated through the rehabilitative work experience. The act on rehabilitative work experience was changed in January 2010 and now not only encompasses but also obligates over 25-year-olds. In the Jyväskylä region the number of the long term unemployed is higher than average in Finland. The Tempo from Tekevä activity is a service easy to attend for the long-term unemployed and it is supposed to build up the persons' interest in their future. The objective is to get to know different fields of work and the various work sections at Tekevä. They also go through the work rules and the things that affect how well you cope at work. The group of ten people gets together once a week over a period of 3 months. The clients come through Jyväskylä's Työvoiman Palvelukeskus. In this activity they wanted to try new ways for Tekevä and in this way develop the activity model they have for the group-formed rehabilitative work experience. This scholarly thesis is a report for re-directing and re-developing the activity. When planning, doing and evaluating this activity, information has been gathered systematically from the different interest groups to evaluate and present the whole process. My conclusions indicate that the action has achieved the objective. The importance of being in a group was very strong for the participants. The activity is continuing and the knowledge gathered during this process is and will be used when developing the activity further.		
Subject headings, (keywords) Rehabilitative work experience, active labour market policy, active social policy, social employment, the long-term unemployed		
Pages 60 + appendices	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Leena Kokkonen	Bachelor's thesis assigned by Work Foundation Tekevä, Jyväskylä	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	AKTIIVINEN TYÖVOIMA- JA SOSIAALIPOLITIikka	2
2.1	Ministereiden kannanotto	3
2.2	Tutkimuksia aktivoinnista	4
2.3	Kaste-hankkeen tavoitteet vaikeasti työllistyvien näkökulmasta	6
2.4	Työllisyystilanne Keski-Suomessa	6
3	SOSIAALINEN TYÖLLISTÄMINEN	7
3.1	Toimialan rakenne ja toimijat	8
3.2	TYP Työvoiman palvelukeskus.....	8
3.3	Työvalmennussäätiö Tekevä	9
3.4	Välityömarkkinat ja niiden kehittäminen	10
4	KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA	13
4.1	Aktivointisuunnitelma	13
4.2	Lain velvoittavuus	15
4.3	Kuntouttava työtoiminta Tekevä-säätiössä.....	15
5	TEKEVÄLTÄ TEMPOA KURSSIN LÄHTÖKOHDAT	17
5.1	Tekevältä Tempo-toimintamallin lyhyt kuvaus ja toiminnan tavoite	17
5.2	Opinnäytetyön tavoite.....	19
5.3	Aineistonhankinnan menetelmät	21
6	KEHITYSPROSESSIN KUVAUS VAIHEITTAIN	22
6.1	Suunnitteluvaihe	23
6.1.1	Etsitään tilaa ja haetaan tempo.....	23
6.1.2	Tempo-toiminnan työryhmä	25
6.1.3	Nelikenttien näkymät ja asiakkaiden haastattelut	25
6.2	Toteutusvaihe.....	27
6.2.1	Tempo-toiminta käyntiin – seitsemän ensimmäistä ryhmäkertaa....	27
6.2.2	Puolimatkan krouvi – työryhmän palaveri.....	31
6.2.3	Toiminta jatkuu – ryhmäkerrat 8-14.....	31
6.3	Arviointivaihe	36
6.3.1	Nelikenttien näkymät ensimmäisen Tempo-ryhmän jälkeen.....	36
6.3.2	Työvalmentajien kokemuksia Tempo-toiminnasta.....	37

6.3.3	Tempo-ryhmään osallistuneiden palautteet	40
6.3.4	Ensimmäisen Tempo-ryhmän päätöspalaveri ja uuden alku	46
7	YHTEENVETO PROSESSISTA	47
7.1	Toiminnassa kokeillut asiat	47
7.2	Keskeisiä huomioita ja kehitysideoita	52
8	POHDINTA	54
	LÄHTEET	58

LIITE/LIITTEET

- 1 Yksisivuinen liite
- 2 Monisivuinen liite

1 JOHDANTO

Työvalmennussäätiö Tekevä on kehittänyt uutta toimintamallia ryhmämuotoisen kuntouttavan työtoiminnan toteutukseen. Keväällä 2010 alkaneen toiminnan tarkoitus on vastata Jyväskylän työvoiman palvelukeskuksen tarpeeseen aktivoida pitkään työttömänä olleita asiakkaitaan kuntouttavan työtoiminnan kautta.

Pitkäaikaistyöttömien määrä on kasvanut syksystä 2009 alkaen. Keski-Suomessa pitkäaikaistyöttömien määrä oli elokuussa 2010 noin 3900. Vuoden aikana määrä on kasvanut 800 henkilöllä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.) Kuntien järjestämisvastuulla oleva kuntouttava työtoiminta on aktiivisen työvoima- ja sosiaalipolitiikan keino parantaa pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työllistymismahdollisuuksia ja elämänhallintakykyä. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta on astunut voimaan vuonna 2001 ja siihen tehtiin muutos sen velvoittavuuden osalta vuoden 2010 alusta alkaen. Kuntouttavan työtoiminnan keskeyttämisen tai siitä kieltäytymisen aiheuttamat seuraamukset ovat lakimuutoksen jälkeen samanlaiset sekä 25 vuotta täyttäneille että alle 25-vuotiaille. (STM, Kuntainfo 14/2009.)

Toimintamalli kantaa nyt nimeä Tekevältä Tempoa, ja ensimmäisen kerran jakso alkoi huhtikuussa 2010. Kohderyhmä ohjautuu toimintaan Jyväskylän työvoiman palvelukeskuksen kautta ja ryhmän koko on noin 10 henkilöä. Kestoltaan jakso on kolme kuukautta ja kokoontuminen on kerran viikossa. Toimintaan kuuluu tutustuminen kaikkiin Tekevän työyksiköihin sekä työelämän pelisääntöjen ja työssä jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden kertaaminen ryhmässä.

Opinnäytetyöni tarkoitus on kuvata tämän uuden toimintamallin suunnittelu- ja toteutusprosessi. Opinnäytetyöni on raportti, jonka perusteella toimintaa suunnataan ja kehitetään edelleen. Keinoina on ollut suunnittelu- ja toteutusvaiheen aikaisen tiedon dokumentointi ja lisätiedon kerääminen lomakehaastatteluilla toiminnan aikana.

Ajatus tehdä opinnäytetyö tästä uudesta toiminnasta syntyi ollessani työharjoittelussa Tekevän palveluksessa helmi-maaliskuussa 2010. Tällöin tutustuin palveluohjaajan työhön. Mielenkiintoni heräsi suunnittelupalavereissa esille nousseista, uudessa toiminnassa kokeiltavista asioista, joita ovat esimerkiksi vaihtuvat ohjaajat ja tilat sekä toimintaa kerran viikossa. Uutta toimintamallia haluttiin lähteä kokeilemaan ja koin

kiinnostavaksi olla kuvaamassa, miten asia etenee. Aikataulullisesti projekti sopi opin-toihini ja mielessäni näin hyötynä, että olen tutustunut toimintaympäristöön ja työntekijöihin, mutta silti olen projektin ”ulkopuolinen” tarkkailija. Näkökulmani on siis alusta saakka ollut prosessin kuvaus, erotettakoon se esimerkiksi vaikuttavuuden arviointista. Kehitysprosessin kuvaus mahdollistaa tämän uuden toiminnan tuotteistamisen ja mallintamisen.

Projektit ovat prosesseja, jotka sisältävät rakenteen ja prosessin. Rakenne on järjestystä ja selkeyttä, kun taas prosessi edustaa luovuutta, liikettä ja muutosta. Prosessi etenee kronologisesti, joten siinä pystytään jäljittämään ongelmia taaksepäin. (Karlsson & Marttala 2001, 105.) Opinnäytetyöni etenee siten, että alun teoriaosa taustoittaa toiminnan lähtökohtia. Sen jälkeen käyn läpi Tempo-toiminnan lähtökohdat, opinnäytetyön tavoitteet ja aineistonhankintamenetelmät. Prosessin kuvaus etenee kronologisesti luvussa kuusi. Olen tehnyt prosessinkuvauksen aikajärjestyksessä, joten lukija voi huomata miten toteutussuunnitelma muuttuu Tempo-toiminnaksi. Lopuksi vielä kootaan palautteet ja esitetään kehitysehdotuksia toiminnan jatkokon.

2 AKTIIVINEN TYÖVOIMA- JA SOSIAALIPOLITIikka

Työttömien työllistyminen on sosiaalipoliittisesti merkityksellistä. ”Kansalaisten asianmukainen toimeentulo ja työelämään sijoittuminen on onnistunutta sosiaalipolitiikkaa; yhteiskunnallinen osallisuus on myönteinen sosiaalipoliittinen tavoite ja tulos, syrjäytyminen jotakin päinvastaista.” (Karjalainen, Saikku, Pasuri & Seppälä 2008, 73.)

Aktiivinen työvoimapolitiikka tarkoittaa työvoimapolitiittisia toimenpiteitä, joilla parannetaan työttömien työllistymisedellytyksiä. Euroopan unioni on jo vuosien ajan suosittelut jäsenmaitansa uudistamaan sosiaali- ja työvoimapolitiikkaa aktiivisempaan ja työhön kannustavaan suuntaan, passiivisen sosiaaliturvan maksamisen sijaan. (Ala-Kauhaluoma 2007, 12-13.)

Suomessa aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteet kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) vastuulle ja aktiivisen sosiaalipolitiikan sosiaali- ja terveysministeriölle (STM). (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010)

2.1 Ministereiden kannanotto

”Täysivaltainen osallistuminen yhteiskuntaan merkitsee myös osallisuutta työelämään.” Ministereiden Sinnemäki (työ- ja elinkeinoministeriö) ja Risikko (sosiaali- ja terveysministeriö) allekirjoittamassa, kunnille sekä työ- ja elinkeinotoimistoille osoitetussa kirjeessä (STM/186/2010) todetaan nykyisten palvelukokonaisuuksien olevan riittämättömiä. ”Pitkään työttömänä olleille, vaikeasti työllistyville ei ole pystytty rakentamaan riittävän monipuolisia työhön kuntouttavia ja työllistymistä edistäviä palvelukokonaisuuksia.” Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen tukeminen on työ- ja elinkeinohallinnon ja sosiaali- ja terveystoimen yhteinen tehtävä.

Kirjeessä painotetaan kuntien ja työ- ja elinkeinotoimistojen yhteistyön tärkeyttä yhteisten asiakkaiden asioiden hoidossa. Siinä kannustetaan työvoiman palvelukeskuksen tyyppiseen yhteistyömalliin myös niillä paikkakunnilla, joilla työvoiman palvelukeskuksia (TYP) ei ole. Kirjeessä viitataan myös vuonna 2008 työvoimatoimistoille suunnattuun kyselyyn, jolla on kartoitettu työvoimatoimistojen asiakkaiden työllistymisen esteitä ja palvelutarpeita. Suurimmalla osalla heikossa työmarkkina-asemassa olevista palvelutarpeena ovat myös terveydenhuollon palvelut, päihdepalvelut, sosiaalityön palvelut ja työtoiminta, jotka ovat kunnan järjestämisvastuulla.

Kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 6 § mukaan kunnan on järjestettävä kuntouttavaa työtoimintaa, jos asiakkaalle ei ole tarjottavissa työtä tai työllistymistä edistäviä toimia kolmen kuukauden kuluessa aktivointisuunnitelman laadinnasta. Asiakkaan työllistämisprosessissa tämä voi olla ensimmäinen vaihe. Em. kirjeessä todetaan, että työttömät tulevat kuntouttavaan työtoimintaan liian myöhään. Kuntouttavan työtoiminnan aloittaneista 60 % on saanut työmarkkinatukea vähintään 1000 päivää. Seuraavat suorat lainaukset taustoittavat toiminnan perusteita. (STM/186/2010.)

”Kunnan arvioidessa ettei asiakas työ- tai toimintakykynsä rajoitusten vuoksi kykene välittömästi osallistumaan kuntouttavaan työtoimintaan, hänen suunnitelmaansa tulee sisällyttää sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja. Tavoitteena on parantaa asiakkaan mahdollisuuksia osallistua jatkossa työ- ja elinkeinohallinnon järjestämään työllistymistä edistävään toimintaan tai kuntouttavaan työtoimintaan.”

”Kuntouttava työtoiminta on nähtävä osana henkilön kuntoutuspolkua kohti työmarkkinaosallisuutta ja siten investointina henkilön työkykyyn ja hyvinvointiin, joita tuke-

malla ehkäistään raskaampien palvelujen tulevaa tarvetta. Toiminta on siten myös kokonaiskansantaloudellisesta näkökulmasta hyvin oleellista ja perusteltua.”

2.2 Tutkimuksia aktivoinnista

Tuija Kotiranta (2008) esittää väitöskirjansa johtopäätöksissä, että on mieletöntä kuin-ka työttömillä on ensin 500 päivän passiivikausi ja vasta sen jälkeen alkaa varsinainen aktivointi. Hänen mukaansa vaatii suuria ponnistuksia sekä palvelujärjestelmältä että henkilöltä itseltään saavuttaa se toiminnan taso, joka hänellä oli työttömäksi jäädes-sään. (Kotiranta 2008, 172)

Väitöskirjassaan Aktivoinnin paradoksit Kotiranta (2008) kysyy myös ”onko realismia aktivoida ihmisiä työhön, jota ei ole saatavissa kuin joka kymmenennelle?” Aktivoinnin tavoitteet yksilötasolla voivat olla hyvin erilaisia kuin kunnallisella tai alueellisella tasolla. Kotiranta pohtii, tuoko aktivointi lisää työpaikkoja ja lisääkö se työtä - ja ellei, aktivointi voi olla kansakunnan tasolla turhaa. (Kotiranta 2008, 169)

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta tuli voimaan vuonna 2001. Vuonna 2004 julkais-tiin laaja tutkimus sen sisällöstä ja vaikuttavuudesta, Työttömien aktivointi, myös AKKU-tutkimuksen nimellä tunnettu. Tutkimuksen johtopäätöksissä todetaan kun-touttavan työtoiminnan toimivan enemmän sosiaalipoliittisten kuin työvoimapoliittis-ten kriteerien mukaisesti. (Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004, 206) Jos tutkimuksen tuloksia tarkastellaan työllistymisen kannalta, voidaan todeta, että lain tavoitteet täyttyvät vain osittain. Aktivointisuunnitelman tekeminen ei lyhyellä aikavälillä vaikuta henkilön työllistymiseen avoimille työmarkkinoille, mutta helpot-taa pitkään työttömänä olleiden osallistumista aktiivitoimenpiteisiin. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 209)

Yleensä kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuutta arvioidaan taloudellisten- ja työl-listymislukujen kautta. (Rautakorpi 2010, 38) Myös Anne-Mari Ulfves (2010) toteaa pro gradu -työssään, että kuntouttavan työtoiminnan merkittävin tulos ei välttämättä ole työllistymisvaikutukset vaan hyvinvoinnin ja elämänhallinnan kasvaminen.

Anne-Mari Ulfves tutki keväällä 2010 valmistuneessa pro gradu -työssään aikuissosi-aalityössä käytettyjen työllistämisen- ja aktivointitoimenpiteiden kustannuksia ja vaiku-tuksia. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että aikuissosiaalityön asiakkaat, jotka käyttä-

vät työllistymistä edistäviä palveluja tulivat halvemmiksi sekä kunnalle että valtiolle, kuin he jotka saivat passiivisesti tukia. (Ulfves 2010, sivu 145.)

Kuntouttava työtoiminta on kunnalle halvempaa tai samanhintaista kuin karenssin rahoittaminen. Työllistymistä ensisijaisesti edistävät palvelut (esim. palkkatukitoimenpiteet) olivat kuntataloudelle kalliimpia kuin kuntouttava työtoiminta. Tässäkin tutkimuksessa nousi esille se, että työllistymistavoite saavutetaan harvoin. Johtopäätöksenä Ulfves toteaa, että aktivointi tulisi suunnata heihin joiden työllistymismahdollisuus on suurin tai heihin joiden ”sosiaalisia riskejä tukitoiminnalla voidaan parhaiten pienentää”. (Ulfves 2010, sivu 148.)

Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen (Stakes) raportissa ”Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa?” todetaan vaikeasti työllistyvien tilanteessa sosiaalipoliittisten tavoitteiden jäävän talous- ja työllisyyspoliittisten tavoitteiden varjoon. Silti aktivoinnilla katsotaan olleen selvimmin juuri hyvinvointi- ja sosiaalipoliittisia vaikutuksia. Aktiivisen sosiaalipolitiikan kysymykset ovat sekä yksilöllisiä että rakenteellisia haasteita. Tuon raportin näköalapaikkana olivat työvoiman palvelukeskukset ja johtopäätöksissä todetaan niiden olevan keskeinen palvelurakenne. Haasteenaan työvoiman palvelukeskuksilla on tarjota yksilön työ- ja toimintakyvyn vahvistamisen kannalta tarpeellisia palveluita ja se miten työttömät pääsevät niiden piiriin. (Karjalainen ym. 2008, 73)

Kuntouttavan työtoiminnan paikoista on pulaa monilla paikkakunnilla. Toisilla paikkakunnilla toimintaa on kunnan omissa hallintokunnissa kun taas joissain kunnissa toiminta järjestetään ostopalveluna järjestöiltä. Joillekin asiakkaille kuntouttava työtoiminta on se työelämäyhteys, josta he katsovat selviytyvänsä. Käytännössä on huomattu, että osalle asiakkaista aktiivitoimenpide on korkean kynnyksen takana. Työelämäyhteysistä vieraantuneille asiakkaille on alettu järjestää toimintaa, joka edeltää kuntouttavaa työtoimintaa. Toiminnallisilla ryhmillä on haluttu vastata tarpeeseen, jossa asiakas tarvitsee viimesijaista toimenpidettäkin alemman askelman työhön kuntoutumisen portaakkoon. (Karjalainen ym. 2008, 41)

2.3 Kaste-hankkeen tavoitteet vaikeasti työllistyvien näkökulmasta

Kaste-ohjelma on kansallinen sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisohjelma vuosille 2008-2011. Siinä määritellään yleiset sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämistavoitteet. Se sisältää 39 toimenpidettä, joita valtio, kunnat, kuntayhtymät ja järjestöt toteuttavat. Toteutumista seurataan 19 indikaattorilla. Seuraavassa kolme toimenpidettä Kaste-ohjelmasta, jotka liittyvät työllistämiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008);

- Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen sisällöllisesti, lainsäädännön uudistaminen; mm. velvoittavuuden ikärajan poistaminen (toimenpide 9)
- Kehitetään työhön kuntouttavia malleja vaikeasti työllistyvien tueksi työhallinnon ja kuntien, järjestöjen, sosiaalisten yritysten työnantajien ja muiden palvelujen tuottajien yhteistyönä. Hyödynnetään täysimääräisesti ESR-rahoitusta vuosina 2007 -2013 (toimenpide 10)
- Tuotetaan tietoa aktivoivien toimintamallien (työttömien terveystalvumallit, kuntouttavan työtoiminnan mallit) työllisyys- ja hyvinvointivaikutuksista. Mallinnetaan asiakkaan työelämävalmiuksien tavoitteita ja kehitetään niiden osoittamiseen tarvittavia indikaattoreita. (toimenpide 11)

2.4 Työllisyystilanne Keski-Suomessa

Syksyllä 2008 alkaneen taloustaantumien seurauksena Keski-Suomen työllisyystilanteessa tapahtui jyrkkä käänne huonompaan. 1990-luvun laman jälkeen vuodesta 1994 yhtäjaksoisesti parantunut työllisyystilanne heikkeni nopeasti. Vuonna 2009 koko maan työttömyysaste oli 8,4 % ja vastaava luku Keski-Suomessa oli 11,2 %. Työttömien työnhakijoiden määrä Keski-Suomessa oli vuoden 2009 lopulla 18500 ja pitkäaikaistyöttömien määrä keskimäärin 3202. Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä on ollut Keski-Suomessa koko maan vastaavaa määrää korkeammalla koko 90-luvun laman jälkeisen ajan. (Keski-Suomen liitto, 2010) Maakunnan työmarkkinatilanteen kehitystä voi seurata ajantasaisesti ELY-keskuksen (elinkeino, liikenne-, ja ympäristökeskus) kuukausittain julkaistavasta työllisyyskatsauksesta.

Keski-Suomessa välityömarkkinoita rakennetaan tiiviissä yhteistyössä. Keskeisinä toimijoina ovat alueen kunnat, työvoiman palvelukeskukset, TE-toimistot, työnantajat, työpajat, järjestöt, säätiöt ja oppilaitokset. KEVÄT – Keski-Suomen välityömarkkinoiden kehittämisohjelma 2007 - 2011 on tarvelähtöinen hankekokonaisuus, jota koordinoi Jyväskylän ammattikorkeakoulu. KEVÄT- kehittämisohjelmalle on haettu jatkorahoitusta ja se sisältyy Keski-Suomen liiton ja Työ- ja elinkeinokeskuksen Toimivat työmarkkinat -ohjelmaan vuosille 2009 - 2013. KEVÄT -ohjelmassa on mukana 14 ESR osarahoittamaa hanketta (3,5M€) ja viisi kumppanihaketta. Tavoitteena on kuntien kanssa tehtävän yhteistyön ja kumppanuushankkeiden kautta parantaa työttömien työllistymistä. Kevät-hanke on osa valtakunnallista välityömarkkinoiden kehitysohjelmaa (tarkemmin luvussa 3.4.). (Keski-Suomen liitto 2010 ja JAMK 2010.)

3 SOSIAALINEN TYÖLLISTÄMINEN

Sosiaalisen työllistämisen toimiala on kehittynyt ja muuttunut Suomessa nopeasti 1990-luvun puolenvälin jälkeen. Euroopan Unioniin liittymisen jälkeen on syntynyt kokonaan uudennlaisia työllistämisyksiköitä ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa projektitoimintaa. Sosiaalisen työllistämisen toimiala on yhteiskäsitemiekkossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistäville erityistyöllistämisen yksiköille, työllistymistä tukeville projekteille sekä sosiaalisille yrityksille. (VATES-säätiö 2010.)

Sosiaalisen työllistämisen tavoite on yksilön tukeminen omien kykyjensä mukaiseen osallistumiseen työhön, koulutukseen tai arjen hallinnan kehittymiseen. (Pekkala 2004,11) Erityistyöllistämisen yksiköitä ovat tuotannolliset työkeskukset, työllistämisen monipalvelukeskukset, työpajat, eri kohderyhmille suunnatut työtoimintayksiköt, tuetun työllistämisen yksiköt ja palvelut sekä mielenterveyskuntoutujien klubitalot. Erityistyöllistämisen yksiköitä on Suomessa yli 500. (VATES-säätiö 2010.)

Tilaaajatahoina sosiaalisen työllistämisen tuottamalla palveluilla ovat kunnat, TE-toimistot, Kela ja työvoiman palvelukeskukset. Palvelutuotteita ovat erilaiset valmennus-, kuntoutus-, koulutus- ja työllistämispalvelut. Sosiaalisen työllistämisen toimiala on osa välityömarkkinoita. (Hassinen & Pietikäinen 2009, 9.)

3.1 Toimialan rakenne ja toimijat

Erityistyöllistämisen yksiköiden tarjoamien palveluiden pääryhmät selviävät taulukosta 1. Taulukon lähteenä (Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005, 17.)

TAULUKKO 1. ERITYISTYÖLLISTÄMISEN PALVELUIDEN PÄÄRYHMÄT

Työsuhteinen työllistäminen	Työtoiminta	Valmentava ja kuntouttava toiminta
Työsuhde erityistyöllistämisen yksikköön	Tapahtuu huoltosuhteessa	Ei työ- tai huoltosuhdetta

Sosiaalisen työllistämisen toimialan rakenne ja toimijat (Ylipaavalniemi ym. 2005, 9-10.)

1. Työllistymisen monipalvelukeskukset
2. Tuotannolliset työkeskukset
3. Työpajat
4. Kehitysvammaisten työtoimintayksiköt
5. Mielenterveyskuntoutujien työtoimintayksiköt
6. Tuetun työllistymisen yksiköt/palvelut
7. Mielenterveyskuntoutujien klubitalot
8. Sosiaaliset yritykset
9. Työllistymistä tukevat projektit

3.2 TYP Työvoiman palvelukeskus

Työvoiman palvelukeskus (TYP) on paikallistason pysyvä yhteistyörakenne pitkäaikaistyöttömyyden hoidossa. Toiminta on työ- ja elinkeinotoimistojen alaista ja käynnistynyt vuonna 2002. TYP:ssa työskentelee työhallinnon, kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon sekä Kelan työntekijöitä yhteistyöverkostona. Tavoitteena on pitkään työttömänä olleen henkilön kokonaisvaltainen auttaminen. (Karjalainen, Saikku, Pasuri & Seppälä 2008, 9.) TYP -toiminnan asiakkaat ovat toimeentulotuen ja työmarkkinatuen saajia, erityisesti yli 500 päivää tukea saaneita. Asiakkaista 73 % on 25—55-vuotiaita ja naisia asiakkaista on noin kolmannes. (Karjalainen ym. 2008, 33 - 34.)

Jyväskylän työvoiman palvelukeskuksen toiminta-ajatus on seuraava (Jyväskylän kaupunki 2010) ”Tavoitteenamme on moniammatillisesti selvittää asiakkaan työllistymisen mahdollisuuksia, poistaa mahdollisia esteitä, parantaa työmarkkinavalmiuksia ja edistää arjessa selviytymistä. Toimimme seudullisesti yhteistyössä työllisyyttä, terveyttä sekä taloudellista ja sosiaalista hyvinvointia edistävien palveluntuottajien kanssa.”

Työ- ja elinkeinotoimisto, kunta ja Kela ohjaavat asiakkaita TYP:seen. Aloite voi tulla myös asiakkaalta itseltään tai yhteistyötaholta. Lähettävä taho tekee palvelutarvearvion johon ohjautuminen perustuu. (Karjalainen ym. 2008, 33.)

3.3 Työvalmennussäätiö Tekevä

Jyväskylän seudulla toimiva Työvalmennussäätiö Tekevä on perustettu vuonna 1998. Sen toiminta-ajatuksena on ”yksilön työ- ja toimintakyvyn parantuminen työn avulla, yksilön ja yhteiskunnan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.” (Yleistä Tekevästä 2010.)

Tekevä-säätiön perustajajäseniä toiminnan alkaessa 1.3.1999 olivat, Invalidiliitto, Jyväskylän setlementti ry, Jyväskylän Katulähetys ry, Jyväskylän kaupunki, Jyväskylän maalaiskunta, Jyväskylänseudun mielenterveysseura ry, Kuurojen liitto ry ja Sininauhaliitto ry.

Toimipisteitä on tällä hetkellä kuusi ja valmennusaloja yli kaksikymmentä. Työntekijöitä viitisenkymmentä ja noin kaksisataa valmentautujaa kerrallaan on toiminnassa mukana. Valmennussuhteen kesto vaihtelee kuukaudesta useampaan vuoteen. (Yleistä Tekevästä 2010)

Tekevään tullaan monelta suunnalta ja valmennussuhteessa ollaan eri perusteilla: palkkatuettu työ, oppisopimus, työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu, kuntouttava työtoiminta, mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus, sosiaalihuoltolain mukainen työkokeilu tai -valmennus ja lisäksi opiskelijat ja harjoittelijat. (Ahonen 2010.)

Ohjaavia tahoja ovat esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimisto, työvoiman palvelukeskus,

kunnan sosiaalitoimi, vammaispalvelu, mielenterveyspalvelut, päihdepalvelu ja erityisoppilaitokset. Tekevällä on Jyväskylän kaupungin kanssa ostopalvelusopimus. Muutamia ulkopaikkakuntalaisia voi olla maksusitoumuksella. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus Pomppu on Kelan kanssa yhteistyössä tehtävää. (Ahonen 2010.)

Tekevän toiminnan sydän on valmennus, joka toteutetaan tuotannollisen työn yhteydessä. Tekevän valmennusyksiköt ja yhteistyöyritykset tarjoavat valmennus- ja oppimisympäristön työvalmennus-, koulutus-, ja kuntoutuspalveluille. Työvalmennus on eri työvalmennusyksiköissä valmentautujan yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua, valmennussuunnitelmaan kirjattua, tavoitteellista ja arvioitavissa olevaa työelämän pelisäännöin tehtävää, ohjattua työtä. (Yleistä Tekevästä 2010)

”Valmennuksen tavoitteena on valmentautujan työ- ja toimintakyvyn parantuminen tai ylläpitäminen.” (Yleistä Tekevästä 2010)

Henkilökuntaan kuuluu palveluohjaajia, yksilövalmentajia, työvalmentajia, projektityöntekijöitä, opinto-ohjaaja ja terveydenhoitaja. Hallinnon henkilöstöä on noin kymmenen. Tiedottaja huolehtii tiedotusasioista ja Tekevän sisäisen tiedotuslehden Valmun teosta. Valmu ilmestyy joka toinen keskiviikko. Henkilökunta kokoontuu noin parin kuukauden välein pidettävään yleisinfotilaisuuteen, missä käydään tärkeimpiä ajankohtaisia ja tiedotettavia asioita läpi. Työvalmennussäätiö Tekevä ja Jyväskylän seudun päihdepalvelusäätiö yhdistyivät 1.10.2010. Uuden säätiön nimi on SOVATEK. (Ahonen 2010)

3.4 Välityömarkkinat ja niiden kehittäminen

Välityömarkkinoilla tarjotaan työskentelymahdollisuuksia henkilöille, joilla on eri syistä vaikeuksia sijoittua työhön avoimille työmarkkinoille, eli työhön jossa palkkukseen ei käytetä yhteiskunnan taloudellista tukea. (Työ- ja elinkeinoministeriön WWW-sivusto, Välityömarkkinat)

Seuraavat lainaukset selventävät välityömarkkinoiden mahdollisuuksia työllistämisesä.

”Hallitusohjelmassa välityömarkkinat on yksi kehittämisen kohde työvoimapolitiikan alueella. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ohjelmakaudella 2007-2013 on käynnissä TEM:n ja STM:n yhteinen valtakunnallinen Välityömarkkinat -kehittämisohjelma. Ohjelma kytkeytyy TEM:n työllisyys- ja yrittäjyysstrategian linjaukseen työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevien tukemisesta ja työllistymiskynnysten alentamisesta.” (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

”Välityömarkkinoilla tarjotaan aktiivisen työvoima- ja sosiaalipolitiikan työmahdollisuuksien lisäksi työhön sijoittamista edistäviä ja työssä selviytymistä tukevia palveluja. Työmarkkinatoimenpiteiden (työharjoittelu ja työelämävalmennus) ja palkkatuetun työn tavoitteena on parantaa ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa ja näin edistää pääsyä avoimille työmarkkinoille.” (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on arvioinut vuonna 2007 TE-toimistojen asiakkaista noin 40 %:n kuuluvan välityömarkkinoiden kohderyhmään. Yhteiskunnallisena haasteena on siis rakentaa työllistymiseen johtavia polkuja välityömarkkinoiden kautta. Toisille välityömarkkinat taas voi olla pysyvä työelämään osallistumisen muoto, mahdollisuus esimerkiksi vajaakuntoiselle tehdä työtä kykyjensä mukaan. (Keski-Suomen Liitto 2010.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on tehnyt selvityksen ”Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset.” Välityömarkkinoiden kehittämistyö on ministeriössä käynnistynyt vuonna 2006 ja se oli myös Vanhasen toisen hallituksen hallitusohjelmassa. Työvoimapolitiittisten tavoitteiden vaikuttavuutta on haluttu parantaa työelämälähtöisin toimintamallein. Välityömarkkinoiden toimivuuden parantaminen luo edellytyksiä matalan kynnyksen työllistämiseksi. Selvityksessä kolmannella sektorilla tarkoitetaan yhdistyksiä, seurakuntia ja säätiöitä. (Von Hertzen-Oosi, Vaitinen, Ruoppila & Virtanen 2010, 9.)

Selvityksessä todetaan välityömarkkinoilla olevan myös muita kuin työllisyysvaikutuksia. Hyötynä voi olla sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisy sekä välityömarkkinoilla tuotetut yhteiskunnallisesti hyödylliset palvelut, jotka voisivat muuten jäädä toteutumatta. Esimerkiksi lasten ja vanhusten palveluissa on paljon palkkatukityöpaikkoja. (Von Hertzen ym. 2010, 10.)

Kolmas sektori toimii maassamme merkittävänä työllistämispalveluiden tarjoajana. Palkkatukityöllistetyistä kolmannes sijoittuu kolmannelle sektorille, kolmasosa yrityksiin ja kolmannes julkiselle sektorille. Työllistämisvaroja suunnattiin vuonna 2008 järjestötyöllistämiseen 99 200 000 euroa ja järjestöjen ja säätiöiden hankkeisiin sidot-

tiin 21 736 665 euroa työllisyyspoliittista avustusta. Selvityksessä korostetaan kuinka yksilötason työllistymisvaikutuksia pyritään tutkimuksessa tarkastelemaan niitä luovi- en edellytysten kautta. Eli yhtäältä henkilön työ- ja toimintakykyä, toisaalta organisaatioiden roolia työllistäjänä ja niiden tarjoamia tukipalveluja. (Von Hertzen ym. 2010, 12.) Johtopäätöksissä tuodaan esille kuinka nykyisellään työllistyminen välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille on vähäistä, mutta kolmannen sektorin rooli on edellytyksiä luova ja työ- ja toimintakykyä ylläpitävä.

Toimenpiteiden kohdistumattomuusongelma suhteessa erilaisiin työnhakijoihin mainitaan selvityksessä myös. On keskeistä tarkastella vaikutuksia joihin pyritään. Edellytykset henkilön työllistymiselle ovat silloin heikot, jos organisaatio tarvitsee itsenäiseen työskentelyyn kykenevän työntekijän ja yksilön palvelutarve sillä hetkellä on kuntoutus ja valmennus. (Von Hertzen ym 2010, 12.) Vaikutusten kannalta olennaista on ohjausprosessin toimivuus. Kehittämisehdotuksissa on mainittu huomion kiinnittäminen valmennus- ja kuntoutuspalveluiden rahoitukseen sekä osaamiseen. Kolmannen sektorin toimijat tarvitsevat rahoitusta oman tulorahoituksen lisäksi. Valmennus- ja kuntoutuspalvelut ovat spesifiä ammattitaitoa ja osaamista vaativa ala. (Von Hertzen ym. 2010, 66.) Selvityksessä todetaan ”kolmannen sektorin työllistämistä edistävien palveluiden kokonaisvaikuttavuutta voidaan pitää huomattavasti merkittävämpänä kuin niiden aikaansaamia suoria työllisyysvaikutuksia.” (Von Hertzen 2010, 64.)

Kehittämishaasteina nähtiin sekä asiakkaiden että organisaatioiden tarjoamien palveluiden parempi segmentointi ja tavoitteiden asettamisen tärkeys. Yksinkertaisuudessaan ”erilaisille yksilöille erilaiset tavoitteet ja tavoitteiden mukaiset palvelut oikeanlaisessa organisaatiossa.” (Von Hertzen 2010, 59.) Selvityksessä kävi ilmi myös, että vain pieni osa töitä tarjoavista organisaatioista seuraa vaikutuksia palkkatukijakson aikana tai sen jälkeen. Palkkatukijakson jälkeen voi seurata pitkähkö passiivijakso, mikä taas vähentää työllistymismahdollisuuksia. Kehittämisehdotuksena onkin turverkon luominen eli asiakkaan ohjautuminen automaattisesti uudelleen välityömarkkinoille, mikäli työsuhde avoimilla työmarkkinoilla loppuu. (Von Hertzen 2010, 62,66.)

Edellä mainitun selvityksen mukaan toiminnan arvioimiseksi seurantajärjestelmän tulisi tuottaa tietoa järjestelmätasolla, tarkoittaen TE-toimistojen, palveluntarjoajien, ym. raportointia. Palkkatukityöllistettyjen näkökulma ei tämän selvityksen perusteella

anna toimintaa ohjaavaa tietoa, jota voitaisiin hyödyntää välityömarkkinoiden vaikuttavuuden parantamiseksi. (Von Hertzen 2010, 66.)

Valtakunnallisen työpajayhdistyksen Palvelutori-hankkeessa (2007-2010) on tarkasteltu sosiaalisen työllistämisen toimialan muutostarpeita. Raha-automaattiyhdistyksen rahoittaman hankkeen yhtenä keskeisenä tavoitteena on ollut kehittää tilaaja-tuottaja-toimintatapaa. (Hassinen & Pietikäinen 2009, 10.) Tilaja-tuottaja-mallissa julkisten palveluiden tilaajan ja tuottajan roolit erotetaan toisistaan. Tilajana toimii julkinen taho ja tuottajana kunnan oma tai sen ulkopuolinen organisaatio. Toimintatavalla voidaan tilaajan näkökulmasta keskittyä siihen mitä palvelua tarvitaan: millaista laatua, määrää ja laajuutta. Tuottajan kannalta keskeistä on palvelutarpeeseen vastaaminen ja tuotantoprosessien kehittäminen. Toiminnan tehostamisessa tärkeää on palvelujen tuotteistaminen. (Kuopila 2009,14,18.)

4 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) on tullut voimaan 1.9.2001. Se on aktiivisen sosiaalipolitiikan keino, jolla pyritään parantamaan pitkään työttömänä olleiden työllistymismahdollisuuksia. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja, 2001, 13.) Lain sisältämien toimenpiteiden tavoite on edistää työmarkkina- ja toimeentulotukea saavan henkilön työllistymistä ja tarvittaessa myös aktivoida ja kuntouttaa pitkään työttömänä olleita. (Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004, 23.)

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäjänä toimii kunta. Siihen osallistutaan vähintään yhtenä ja korkeintaan viitenä päivänä viikossa. Kestoltaan kuntouttavan työtoiminnan jakso on 3—24 kuukautta. Kuntouttavan työtoiminnan aikana henkilö ei ole työsuhteessa ja toiminnan sisältö sovitaan aina yksilöllisesti työ- ja toimintakyky huomioon. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 25.)

4.1 Aktivointisuunnitelma

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta velvoittaa kunnan sosiaalitoimen ja työvoimatoimiston (nykyisin TE-toimisto) yhdessä työttömän henkilön kanssa laatimaan aktivointisuunnitelman. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001, 17) Aktivointisuunnitel-

ma laaditaan sen jälkeen kun henkilö on saanut työmarkkina- ja toimeentulotukia tietyn ajan: alle 25-vuotias 180 päivää ja yli 25-vuotias 500 päivää. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 23—24) Aktivointisuunnitelmassa käydään läpi työttömän henkilön aikaisemmat toimenpiteet ja suunnitelmat, nykytilanne ja sovitaan työllistymismahdollisuuksia parantaviin toimenpiteisiin osallistumisesta. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001, 67.)

Ensisijaisesti lain mukaan tarjotaan työtä ja koulutusmahdollisuuksia tai työllistymismahdollisuuksia parantavia sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja. Jos aktivointisuunnitelman laatimisesta seuraavan kolmen kuukauden aikana henkilölle ei voida tarjota työtä tai työllistymistä edistäviä toimenpiteitä, hänen aktivointisuunnitelmaansa tulee sisällyttää kuntouttavaa työtoimintaa. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001, 67.) Kuntouttava työtoiminta on siis vastikkeellista ja viimesijainen toimeentuloturva työttömälle. Suomessa aktiivinen sosiaalipolitiikka on työn velvoitetta korostava, mutta sisältää samalla myös kuntoutusta, sosiaalista tukea ja ohjausta. (Karjalainen ym. 2008, 14.)

Aktivointisuunnitelmaan tulee siis sisällyttää asiakkaan tarpeen mukaisia palveluja tai toimenpiteitä, joita järjestetään kunnan tai työ- ja elinkeinohallinnon toimesta. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on ottanut kantaa lausunnossaan (TyVL 23/2009), että aktivointisuunnitelmaa laadittaessa on huolellisesti kartoitettava kunkin asiakkaan palveluntarve. (STM, Kuntainfo 14/2009)

Sosiaalityöntekijän näkemys asiakkaan tilanteesta ei välttämättä ole sama kuin asiakkaan itsensä kokema palveluntarve. Kiire aktivointisuunnitelmaa laadittaessa voi johtaa asiakkaan ohjaamiseen väärään palveluun, mikä taas aiheuttaa motivaation puutetta. (Rautakorpi Kaija, 2010, 36.). Aktivointisuunnitelman laadinnassa tulisi aina huomioida yksilölliset lähtökohdat. Asiakkaan tilannetta ei tule kohtuuttomasti heikentää ohjaamalla häntä aktiivitoimenpiteisiin sellaisessa tilanteessa, missä hän ei kykene osallistumaan työtoimintaan. Vaikuttavuuden kannalta palvelun oikea-aikaisuuden arviointi suhteessa asiakkaan kokonaistilanteeseen on tärkeää. (Rautakorpi 2010, 38.)

4.2 Lain velvoittavuus

Kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa on aiemmin ollut sen velvoittavuuden osalta erityiset määräykset alle 25-vuotiaita koskien. Vuoden 2010 alussa tuo ikäraja poistui ja lakimuutoksen jälkeen myös 25 vuotta täyttäneet kuntouttavasta työtoiminnasta kieltäytyvät tai sen keskeyttävät menettävät oikeuden työmarkkinatukeen 60 päivän ajalta ja heidän toimeentulotuen perusosaansa voidaan alentaa. Lakimuutoksen tavoitteena on parantaa pitkään työttömänä olleiden 25 vuotta täyttäneiden henkilöiden työllistymismahdollisuuksia ja heidän elämäntilintakykyään. (STM, Kuntainfo 14/2009.)

Kunnat hyötyvät taloudellisesti järjestäessään kuntouttavaa työtoimintaa, sillä yli 500 päivää työttömänä olleen ja aktiivitoimenpiteessä olevan työmarkkinatuen maksaa kokonaan valtio. Toimeentulotuella olevan henkilön osalta kustannukset menevät puoliksi valtion ja puoliksi kunnan maksamina aktiivitoimenpiteen aikana. Työttömien saaminen mukaan aktiivitoimenpiteisiin, esimerkiksi kuntouttavaan työtoimintaan, säästää näin ollen kuntien rahoja. Tämä tuo myös paineita lisätä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien määrää. (Rautakorpi 2010, 38.)

4.3 Kuntouttava työtoiminta Tekevä-säätiössä

Kuntouttavaa työtoimintaa Tekevä on tuottanut kahdella eri sisällöllä: Tukeva-palvelu, joka sisältää kaikki palvelumoduulit ja työvalmennuspainotteinen kuntouttava työtoiminta. Tukeva-palvelun sisältämät palvelumoduulit ovat palveluohjaus, perehdytys, terveydenhoitajan työhöntulotarkastus, yksilövalmennus, työvalmennus, ryhmävalmennus ja työvalmennuksen tukipalvelut yksilöllisen tarpeen mukaan. (Kuntouttava työtoiminta Tekevä-säätiössä.)

Työvalmennuspainotteinen kuntouttava työtoiminta, jolloin yhteistyöverkosto tuottaa valmentautujan tarvitsemat yksilö- ja ryhmävalmennuspalvelut, sisältää seuraavat Tekevä-palvelumoduulit: palveluohjaus, perehdytys, terveydenhoitajan työhöntulotarkastus, työvalmennus, työvalmennuksen tukipalvelut yksilöllisen tarpeen mukaisesti. (Kuntouttava työtoiminta Tekevällä 2010.)

Kuntouttavan työtoiminnan työntekijöitä on tällä hetkellä kaksi. Toinen heistä on palveluohjaajan nimikkeellä ja ammatiltaan kuntoutuksen ohjaaja, toinen on ammatiltaan sosionomi.

Kuntouttavan työtoiminnan palvelu, johon kuuluu työ-, yksilö-, ja ryhmävalmennus asiakkaalle, on kantanut työnimeä ”Tukeva”. Tavoitteena on edistää ja ylläpitää asiakkaan toimintakykyä sekä vahvistaa omatoimisuutta arki-, koulutus- ja työelämässä. Toimintaan mahtuu kahdeksan valmentautujaa kerrallaan ja ryhmäpäivä on kerran viikossa neljä tuntia. Valmentautuja osallistuu työtoimintaan kukin tilanteensa mukaan 2-4 päivänä viikossa. Toiminnassa mukanaolo vaihtelee kolmen kuukauden ja kahden vuoden välillä. (Nieminen 2010.)

Työvalmennuspainotteinen kuntouttava työtoiminta tapahtuu työyksiköissä 3-5 päivänä viikossa. Tavoitteena on työelämään tutustuminen ja työkykyyn sekä työn hallintaan liittyviin asioihin huomion kiinnittäminen. Työvalmennusasiakkaita on tällä hetkellä noin 10 kerrallaan Tekevän eri työyksiköissä. Tässä työmuodossa yhteistyöverkosto huolehtii asiakkaan yksilö- ja ryhmävalmennuspalveluista. (Kuntouttava työtoiminta Tekevällä 2010.)

Kahden edellä mainitun vakiintuneen kuntouttavan työtoiminnan palvelun lisäksi Tekevä toteuttaa kuntouttavaan työtoimintaan valmentavaa ryhmää yhdessä Jyväskylän seudun päihdepalvelusäitiön kanssa. Tavoitteena on kuntouttavan työtoiminnan paikan löytäminen tai muu työvoimapoliittinen ratkaisu. Ryhmässä tapaamisia on kaksi kertaa viikossa neljä tuntia kerrallaan. Toiminta on sisältänyt ryhmätoimintaa ja tutustumispäiviä, joiden päämääränä on omien voimavarojen tunnistaminen ja lisääminen sekä vuorovaikutustaitojen kehittäminen. Tähän mennessä ryhmä on järjestetty kuluksen kahden vuoden sisällä neljä kertaa ja osallistujia on ollut kymmenen kerrallaan. (Nieminen 2010.)

Tempo-toiminta on siis kehitteillä oleva uusi toimintamalli ryhmämuotoiseen kuntouttavaan työtoimintaan. Sen tavoitteena on olla matalan kynnyksen palvelu pitkäaikais-työttömille; tutustumista kuntouttavan työtoiminnan mahdollisuuksiin.

5 TEKEVÄLTÄ TEMPOA KURSSIN LÄHTÖKOHDAT

Tekevältä Tempoa toiminnan lähtökohtana on ollut tarve järjestää uudenlaista ryhmämuotoista kuntouttavaa työtoimintaa pitkäaikaistyöttömille. Jyväskylän kaupunki (tilaaja) ja Työvalmennussäätiö Tekevä (tuottaja) ovat sopineet vuoden 2010 ostopalvelusopimuksessa kuntouttavan työtoiminnan osalta myös ryhmämuotoisen kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä. Ostopalvelusopimuksessa on määritelty Tekevän tuottamat työvalmennuspalvelut Jyväskylän kaupungille 1.1.—31.12.2010. Kuntouttava työtoiminta on sopimuksessa hinnoiteltu sisällön mukaisesti kahteen eri luokkaan ja nyt uutena palvelutuotteena on lisäksi ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta. (Ostopalvelusopimus 2010.)

Kuntouttavan työtoiminnan laajennetun velvoittavuuden astuttua voimaan vuoden 2010 alusta, halutaan löytää uusia keinoja asiakkaiden aktivoitumiseksi. Uusien toimintamallien kehittäminen on ajankohtaista pitkäaikaistyöttömien määrän kasvun ja edellä kuvatun (luku 4.2.) lakimuutoksen vuoksi. Kohderyhmä ohjautuu toimintaan Jyväskylän kaupungin työvoiman palvelukeskuksen kautta. Toiminta on haluttu kohdistaa matalan kynnyksen palveluksi pitkäaikaistyöttömille ja sen tarkoitus on herättää kiinnostus eteenpäin. Kohderyhmä eli asiakkaat saavat kurssin ajan työmarkkinatuen ja mahdollisen toimeentulotuen lisäksi kuntouttavan työtoiminnan korvausta 9 € osallistumispäivistä. Velvoittavuus on myöskin voimassa eli osallistuminen on vastikkeellista. Asiakkaalle toiminnan keskeyttäminen tai siitä kieltäytyminen merkitsee tukien väliaikaista menettämistä eli karenssia. Poissaoloista raportoidaan työvoiman palvelukeskukseen kahden viikon välein. Kerran kuukaudessa tehdään kuntaraportti toimintaan osallistujien läsnäolopäivistä, jonka perusteella kaupunki maksaa korvauksen toiminnan järjestämisestä Tekevälle.

5.1 Tekevältä Tempoa-toimintamallin lyhyt kuvaus ja toiminnan tavoite

Tekevältä Tempoa on ryhmämuotoista kuntouttavaa työtoimintaa. Ryhmä kokoontuu kolmen kuukauden ajan kerran viikossa. Osallistujat ohjautuvat toimintaan Jyväskylän työvoiman palvelukeskuksen kautta ja Tekevän palveluohjaaja haastattelee kaikki osallistujat. Ryhmän aloituskoko on noin 10 henkilöä. Kurssipäivä kestää neljä tuntia ja se aloitetaan yhteisellä aamukahvilla. Työvalmennussäätiö Tekevän yksilövalmentajat toimivat kukin vuorollaan ennalta sovitun teeman mukaisesti ryhmän ohjaajina.

Sisällöt ovat työhyvinvointia tukevia, esimerkiksi terveellinen ravinto ja unen merkitys. Noin tunnin kestävä teemakeskusteluosuuden jälkeen ryhmäläiset jakautuvat tutustumaan työyksiköihin ja tekemään joitain työtehtäviä. Tuolloin heidän ohjauksestaan vastaavat työvalmentajat.

Työvalmennussäätiö Tekevän työyksiköitä on kuudessa eri paikassa Jyväskylän kaupungin alueella. Valmennusaloja on yli kaksikymmentä. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 2) työyksiköt on esitelty ryhmiteltynä sijainnin mukaan.

TAULUKKO 2. TEKEVÄN ERI TYÖYKSIKÖT

Hakutie	Kierrätyskauppa EkoCenter Kirjansitomo Kutomo ja Verhoomo Ompelimo Vuokraamo Satumaa
Kankitie	Eko Center Raksa Kiinteistön- ja ympäristönhoito
Matarankatu	Graafiset mediapalvelut Keittiö- ja Siivouspalvelut
Pajatie	Autokorjaamo Polkupyöräkorjaamo
Pesula Pulmusementie	Itsepalvelu- ja Palvelupesula
Tallilantie	Kilpivalmistus ja Mainosteippaus Kokoonpano Metalli

Työvalmennussäätiö Tekevän kuntouttavan työtoiminnan palveluohjaajat ovat suunnitelleet Tekevältä Tempoa -kurssiohjelman. Tavoitteena tässä matalan kynnyksen palvelussa on tutustuttaa kohderyhmä erilaisiin ammattialoihin ja Tekevän työyksiköihin. Myös työelämän pelisääntöjen ja työssä jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden kertaa-

minen ovat tavoitteena. Kohderyhmän liikkeelle lähteminen, aktivoituminen ja kiinnostuksen herääminen, mahdollinen muutos ovat palveluohjaaja Kirsi Niemisen sanoin lähtökohtia toiminnalle. Hänen mukaansa ryhmän tarkoitus on toimia vertaistukena tutustumisessa. Työyksiköissä ryhmässä liikkuminen kurssin aikana mahdollistaa samalla kokemusten jakamisen. (Nieminen 2010)

Matala kynnys on usein puhkielessä käytetty ilmaisu, jonka avulla kuvataan helppoa pääsyä tai vaivatonta ryhtymistä johonkin (Törmä 2009,164.). Tekevältä Tempo -toiminnassa matala kynnys tarkoittaa, että asiakkaan on helppoa ja vaivatonta tulla toimintaan mukaan omana itsenään. Työyksiköissä on mahdollisuus seurata työn tekemistä, kokeilla itsenäisesti pieniä työtehtäviä tai tehdä parityöskentelyä pidempään työssä olleen valmentautujan kanssa. Tarkoituksena on huomioida asiakkaan yksilöllinen lähtötilanne – toinen on valmis heti tarttumaan uuteenkin työtehtävään toinen taas haluaa rauhassa katsella ja tutustua, näin toimiessa ei luoda turhia suorituspaineita. (Nieminen 2010)

Tekevän kuntouttava työtoiminta on sisältänyt ryhmätoimintaa aiemminkin. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla on ollut henkilökohtaisesti räätälöidyssä ohjelmassaan mahdollisuus työ- ja yksilövalmennuksen lisäksi ryhmävalmennuspäivään kerran viikossa. Tempo-toiminnassa kokeiltavia asioita ovat: sitoutuminen kerran viikossa tapahtuvaan toimintaan, vaihtuvat ohjaajat, vaihtuvat tilat ja se, että se on ryhmämuotoista kuntouttavaa työtoimintaa.

5.2 Opinnäytetyön tavoite

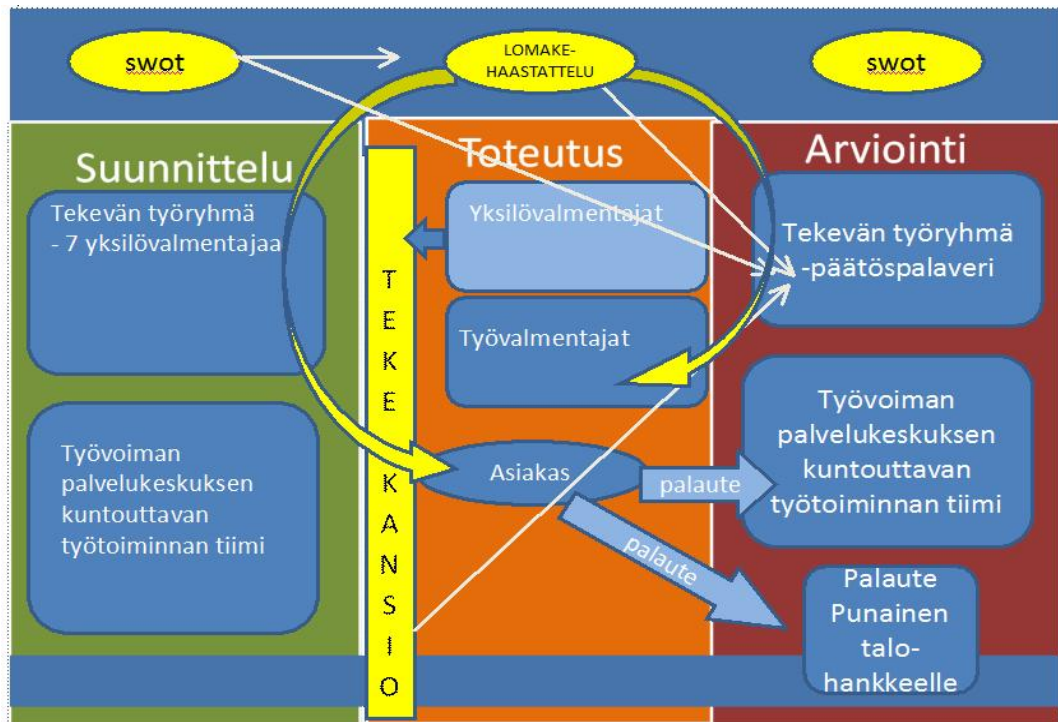
Opinnäytetyönäni kuvaan tämän uuden toimintamallin kehitysprosessin. Näkökulmani on ollut tehdä kuvaus alkaen suunnitelmasta edeten toiminnan kautta toimintamallin arviointiin saakka. Työn tuotoksena on dokumentoitua tietoa käytetyistä toimintatavoista. Tarkoitus on kuvata toimintamallin suunnittelu ja toteutus sekä koota toimijoiden ja osallistujien kokemuksia mallin toimivuudesta. Toiminnassa kokeillaan uusia toimintatapoja Tekevän toimintaympäristössä ja näin kehitetään toimintamallia ryhmämuotoiseen kuntouttavaan työtoimintaan.

Paul Silfverbergin (2007) mukaan projektista on luotava sisäisesti oppiva prosessi. Kehittämishankkeissa on noudatettava projektitoiminnasta tutun mallin päinvastaista

logiikkaa. Eli aikataulutus, resurssien hallinta ja selkeä organisointi tuovat tehokkuutta projektin toteutukseen, mutta hyvä vaikuttavuus ja tulosten kestävyys ei johdukaan tehokkuudesta. Hyödynsaajilla ja hanketoteuttajilla on usein erilaiset lähtökohdat kehittämishankkeissa. Asiantuntijakeskeisessä suunnittelussa piilee vaara, ettei suunnitelma ole räätälöity hyödynsaajien tarpeisiin ja mahdollisuuksiin. Suunnittelussa voidaan käyttää osallistuvia menetelmiä ja näin myös edesauttaa eri osapuolten sitoutumista hankkeeseen. Suunnitteluprosessissa voidaan ottaa lähtökohdaksi sekä hankkeen sidosryhmien subjektiiviset tarpeet ja prioriteetit, että asiantuntijoiden tarjoamat ratkaisumallit. (Silfverberg 2007, 25-26.)

Opinnäytetyöni prosessi on ollut uuden toiminnan arvioinnin ja kehittämisen pohjaksi kerätty ja koostettu tieto. Prosessin tarkastelu on jaettu suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheisiin. Tehdessäni opinnäytetyön suunnitelman, en laatinut perinteisiä tutkimuskysymyksiä, vaan pyrin osallistamaan toiminnan eri sidosryhmät kehittämiseen ja arviointiin tarvittavan tiedon esiin nostamiseksi. Tempo-toiminnassa kokeiltavat asiat olivat erityisen mielenkiinnon kohteena prosessissa.

Prosessiarvioinnin tavoitteena Seppänen-Järvelän (2004) mukaan on ymmärtää mitä prosessissa tapahtuu ja kehittää toimintaa tämän perusteella. Tavoitteena on siis formatiivinen tiedon tuottaminen. ”Kiinnostus kohdistuu ennen kaikkea siihen toimintaan, jolla tuloksia on saatu aikaan eli kehittämisprosessiin.” Projektien onnistumista ja epäonnistumista tutkittaessa on havaittu, että syyt löytyvät varsinaisen toiminnan toteutusvaiheesta. Toteutukseen liittyvistä esim. viestinnän ja johtamisen tavoista, jos niitä ei ole tarkoin kuvattu, ei onnistumisen tai epäonnistumisen syitäkään voida tuoda loppuarvioinnissa esille. Lisäksi prosessiarviointi on tärkeää innovaatioiden syntymisen ja käytäntöön viemisen esittämiseksi. Uutta palvelukonseptia haetaan kokeillen ja muokaten. (Seppänen-Järvelä 2004, 19-22.)



KUVA 1. OPINNÄYTETYÖN AINEISTONHANKINNAN KUVAUS

5.3 Aineistonhankinnan menetelmät

Aineistonhankinnan menetelmät perustuvat siihen, että lähtökohdiltaan toimintaympäristö oli minulle tuttu, oltuani työharjoittelussa ja osallistuttuani projektin suunnittelu-palavereihin. Prosessinäkökulman esiintuomiseksi päädyin hankkimaan lisätietoa toiminnasta sen eri vaiheissa ja useilla eri tavoilla. Keinoina olivat lomakehaastattelut työvalmentajille ja kurssille osallistujille sekä SWOT-analyysi työryhmälle Työvoiman palvelukeskuksessa ja Tekevällä.

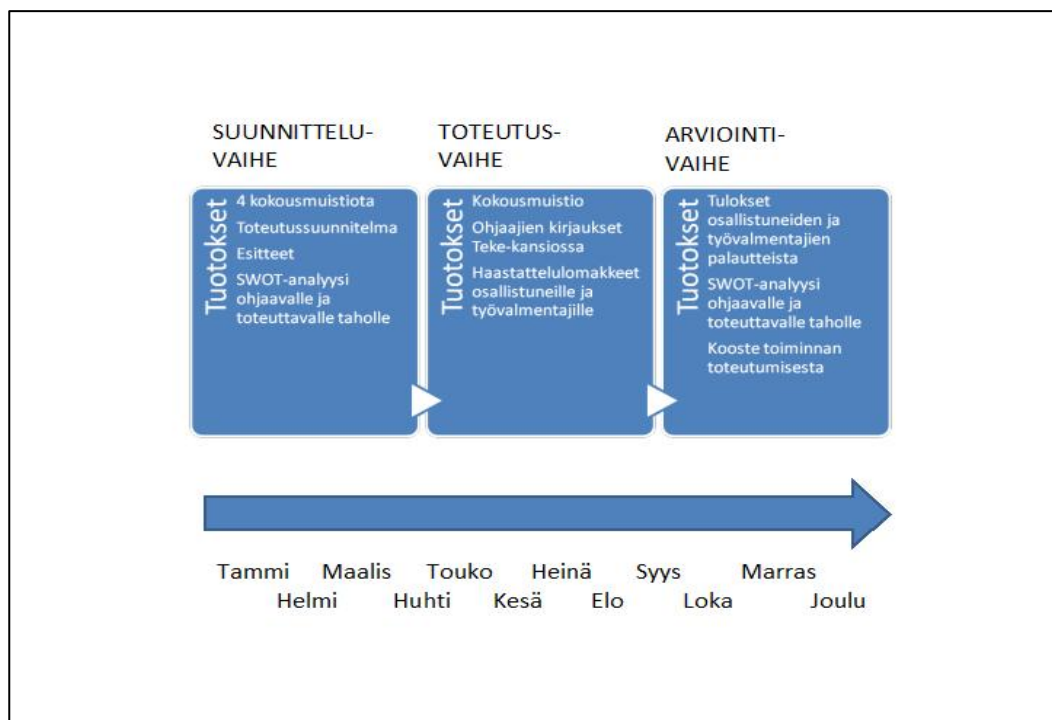
SWOT-analyysien tarkoitus oli tavoitteiden näkyville saaminen sekä toimintaan ohjaavan (TYP) että järjestävän tahon (Tekevä) työryhmäläisiltä ennen toiminnan aloittamista. Tarkempi kuvaus niiden tekemisestä on luvussa 6.1.2. Prosessin edetessä päädyin teettämään SWOT-analyysit työryhmäläisille myös toiminnan jälkeen johtopäätösten ja arvioinnin tueksi. SWOT - eli nelikenttäanalyysiä voidaan hyödyntää pohtimalla tärkeimpien sidosryhmien kanssa lupaavimpia kehityksen lähtökohtia ja sitä mihin heikkouksiin ja ongelmiin tulee varautua (Silfverberg 2007, 52.). Toiminnan toteutuksen aikana toimintaan osallistujilta ja työvalmentajilta kysyttiin kuinka nelikenttien näkymät olivat toteutuneet. SWOT -analyysilla kerättyä tietoa käytettiin myös työvalmentajien ja osallistujien palautekysymysten taustana. Heidän palautteis-

taan voitiin saada käytännön tietoa siitä miten toiminnassa kokeiltavat asiat: sitoutuminen kerran viikossa tapahtuvaan toimintaan, vaihtuvat ohjaajat, vaihtuvat tilat ja ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta toteutuivat.

Ajallisesti SWOT-analyysit ajoittuvat suunnittelu- ja arviointivaiheeseen, työvalmentajien ja osallistujien haastattelut projektin toteutusvaiheeseen.. Kuvassa 1 näkyy keltaisella opinnäytetyön aineistonhankintamenetelmät ja se tieto mitä prosessin arviointivaiheessa eli ensimmäisen ryhmän jälkeisessä päätöspalaverissa on ollut käytettävissä. Kokousmuistiot, ohjaajien välinen viestintä ja oma projektipäiväkirjani ovat dokumentteja, joiden avulla projektin etenemistä voi seurata

6 KEHITYSPROSESSIN KUVAUS VAIHEITTAIN

Kehitysprosessin eteneminen kuvataan seuraavassa kuviossa (2) helmikuusta syyskuuhun 2010. Toiminnan kuvaus on jaettu suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheeseen.



KUVA 2. KEHITYSPROSESSIN KUVAUS JA TUOTOKSET AIKAJANALLA

6.1 Suunnitteluvaihe

Helmikuun 4. päivänä Tekevän palveluohjaaja esitteli palaverissa ryhmätyövalmennus aiheesta suunnitelman. Palaveriin oli koolle kutsuttu Tekevän yksilövalmentajat, paikalla oli 10 henkilöä. Palaverista on laadittu muistio.

Ryhmämuotoisen kuntouttavan työtoiminnan suunnittelu on lähtenyt liikkeelle lisääntyneestä tarpeesta järjestää uudenlaisia palveluja pitkäaikaistyöttömille, ns. 500 päiväläisille. Toteutussuunnitelmassa on ajatuksena yhtenä päivänä viikossa kello 9.00-13.00 tapahtuva toiminta. Se tutustuttaisi osallistujat Tekevän valmennusyksiköihin ja toimisi työelämän pelisääntöjen sekä työssä jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden kertaajana. Toteutussuunnitelman runko on olemassa. Aamupäivän ryhmää ohjaa yksilövalmentaja ja loppupäivän ryhmäläiset osallistuvat työyksiköiden toimintaan.

Suunnitelmassa on, että toiminnassa mukana oleva yksilövalmentaja vaihtuu kunakin kurssipäivänä ja tuolloin yhden valmentajan vastuulle tulisi vain noin kaksi tuntia ryhmätyövalmennuskurssia kohti. Koordinointi sovittiin kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien vastuulle. Kokeilu päätettiin aloittaa niin pian kuin mahdollista ja toiminnan jälkeen arviointi siitä.

Keskustelussa esiin nousivat tilakysymykset ja uuden toiminnan aiheuttama työ perustehtävien hoitamisen ohella. Työyksiköissä on yksilövalmentajin mukaan niukasti ryhmätyötiloja ja kohderyhmää ajatellen kokoontumispaikan vaihtuminen usein kurssin aikana voi olla haaste. Palvelun laatuksymys oli esillä, samoin yhteisvastuullisuus toiminnan järjestämisestä.

Ryhmämuotoisen kuntouttavan työtoiminnan suunnitelma, jonka kuntouttavan työtoiminnan palveluohjaajat olivat laatineet, esiteltiin koko Tekevän henkilökunnalle infossa 9.2.2010. Samana päivänä se esiteltiin toimintaan ohjaavalle taholle eli kuntouttavan työtoiminnan tiimille työvoiman palvelukeskuksessa.

6.1.1 Etsitään tilaa ja haetaan tempoa

Seuraavassa palaverissa 18.2. paikalle kutsutut Tekevän yksilövalmentajat keskustelivat paljon toimintaan liittyvistä tilakysymyksistä ja vaihtuvasta ohjaajasta. Ehdotuk-

sena oli toiminnasta vastaavan ohjaajan nimeäminen. Keskusteltiin myös kurssilaisten asemasta työyksiköissä ja siitä löytyykö valmentajilta aikaa heille. Todettiin että työvalmentajia tulee tiedottaa ja valmistella tulevasta toiminnasta. Palaverista on kirjoitettu muistio.

Maaliskuun 9. päivänä pidetyssä suunnittelupalaverissa olivat läsnä kaksi palveluohjaajaa, yksi opiskelija ja raportin kirjoittaja. Käytännön järjestelyjä ja mm. tila-asioita kurssiin liittyen suunniteltiin. Kurssille osallistujille on päätetty tehdä esite, johon merkitään mm. bussikartta Tekevän yksiköiden välillä liikkumista varten. Näin halutaan helpottaa osallistujien liikkumista yksiköiden välillä. Seuraavana päivänä palveluohjauspalaverissa, jossa on viikoittain koolla toimitusjohtaja ja palveluohjaajat, keskusteltiin toiminnan suunnittelun tilanteesta. Siellä päätettiin toiminnan aloittamisen päivämääräksi 13.4.

Maaliskuun 15. päivänä kahden palveluohjaajan ja raportin kirjoittajan suunnittelupalaverin tuloksena oli työryhmän muodostaminen. Kurssin toteutukseen nimettiin yhteensä 7 yksilövalmentajaa ja työryhmä kokoontuisi 19.3. Pohdittiin myös uuden kurssin nimeä.

Maaliskuun 16. päivänä pidettiin palaveri työvoiman palvelukeskuksen kuntouttavan työtoiminnan tiimin kanssa. Tekevän palveluohjaaja esitteli ryhmämuotoista kuntouttavaa työtoimintaa ja keskusteltiin asiakkaiden ohjaamisesta haastatteluihin ryhmää varten. Esiteltiin suunnitelma tehdä opinnäytetyö tästä toiminnasta ja sovittiin SWOT-analyysin tekemisestä myös Työvoiman palvelukeskuksessa.

Suunnitteluprosessi kannattaa toteuttaa niin osallistuvana kuin mahdollista, näin voidaan huomioida, että perusolettamukset perustuvat todellisiin tarpeisiin ja mahdollisuuksiin. Yhteissuunnittelulla hankkeen tavoitteisiin ja toteutukseen sitoudutaan riittävästi. (Silfverberg 2007, 48.)

Maaliskuun 17. päivänä kaksi palveluohjaajaa ja raportin laatija olivat Tekevän Mediain yksikössä tekemässä esitteitä kurssille. Toinen esite suunnataan ryhmään asiakkaita ohjaaville tahoille ja se toimii tiedotteena myös Tekevän henkilökunnalle (Liite 1.). Toinen esite on tarkoitettu kurssille osallistujille (Liite 2.). Esitteet valmistuivat seuraavana päivänä .

6.1.2 Tempo-toiminnan työryhmä

Maaliskuun 19. pidettiin Tekevän työryhmän palaveri. Toiminnan nimeksi on esitteiden teon yhteydessä muotoutunut TEKEVÄLTÄ TEMPOA. Palaverissa tarkistettiin sekä ryhmään ohjaaville tahoille että osallistujille laaditut esitteet. Käytiin kurssin ohjelma läpi ja yksilövalmentajien kesken jaettiin asiasisällöt ja osallistumispäivät. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja on kurssipäivinä aamuisin läsnä aamukahvin ajan. Ryhmällä on tuolloin vaihtuvasta ohjaajasta huolimatta sama vastaanottaja. Toiminta-ajaksi sovittiin 13.4. - 13.7. 2010.

Työryhmään kuuluu kaksi palveluohjaajaa, kolme yksilövalmentajaa, opinto-ohjaaja ja terveydenhoitaja. Työryhmä on ryhmään osallistujille samalla poikkileikkaus moniammatillisesta henkilökunnasta, jota tarkoituksella haluttiin tuoda osallistujille tutuksi kurssin aikana. Kurssin toteutussuunnitelma on valmis myös siltä osin, että kolmen kuukauden jaksossa tulee olemaan 14 kokoontumiskertaa.

Työryhmää pyydettiin täyttämään SWOT-analyysit eli nelikentät, joita on tarkoitus käyttää aineistona opinnäytetyötä varten. Kaikille jaettiin oma paperi, jossa nelikenttä oli valmiina. Työryhmän jäseniä pyydettiin pohtimaan tulevaa uutta toimintamallia, sen mahdollisuuksia, uhkatekijöitä, vahvuuksia ja heikkouksia. Kaikki vastasivat itsenäisesti omiin papereihinsa ja aikaa tähän käytettiin noin viisitoista minuuttia. Nelikenttien avulla haluttiin konkretisoida kurssin tavoitteet, jotta kurssin onnistumisen arviointi olisi aikanaan helpompaa. Samalla kerättiin ohjaavan tahon ja järjestävän tahon ajatuksia tulevasta kurssista ennen toiminnan aloitusta. Vastaukset (7 kpl) on koottu yhteen nelikenttään. (Liite 3.)

Samana päivänä toimitettiin esitteet TYP:seen ja keskusteltiin Tempo-toiminnan tilanteesta. Viisi kuntouttavan työtoiminnan tiimin henkilöä teki samanlaisen SWOT-analyysin kuin Tekevän työryhmä. (Liite 4.)

6.1.3 Nelikenttien näkymät ja asiakkaiden haastattelut

Huhtikuun 4. päivänä oli Tekevän työryhmän palaveri Matarankadulla. Sovittiin varamiesjärjestelmä kurssin osalta ja esillä oli päivitetty versio toteutussuunnitelmasta. (Liite 5.) Edellisessä palaverissa kirjatut SWOT-analyysin vastaukset käytiin läpi ja

koottiin yhteisiä ajatuksia tulevaa toimintaa ajatellen. Vahvuutena nähtiin, että on mietitty jo etukäteen paljon heikkouksia ja uhkia asiakkaiden kannalta ja tartuttu niihin. Vertaistuki, tutustuminen yksiköihin ja liikkuminen on kirjattu kurssin vahvuuksiin. Heikkoutena huomioitiin tiedon kulku, ryhmän tarpeisiin vastaamisen kannalta. Mietittiin kokevatko ryhmäläiset leimautumista, kun menevät ryhmänä työyksikköön.

Mahdollisuutena nähtiin se, että kun toiminnassa esille nousevat asiat kirjataan ylös voi se olla kehityksen väline. Toiminnasta nousevat terveiset ja niihin vastaaminen on siis eräs tämän kehityshankkeen mahdollisuuksista. Pohdittiin ohjaajien välisen tiedonkulun kirjaamista ylös reissuvihko-tyyliin ja todettiin, että olisi hyvä jos sama ihminen kirjaisi ryhmän ajatuskulkua. Asiakkaalle tämä on lempeä, matalan kynnyksen tapa aloittaa ja Tekeväälle mahdollisuus saada motivoituneita asiakkaita kuntouttavan työtoiminnan muihin toimintoihin. Uhkatekijöistä on yhteisesti kirjattu se, että miten asiakas jatkossa ohjautuu kun on osallistujana tässä toiminnassa sekä sitoutuminen vain kerran viikossa järjestettävään toimintaan. Palaverista on muistio.

Työvoiman palvelukeskuksen kuntouttavan työtoiminnan tiimin SWOT-analyysien vastauksia ei jatkotyöstetty yhdessä ennen toiminnan aloitusta. Niistä voidaan nostaa esille, että ennen toiminnan aloitusta vahvuutena nähtiin osaava henkilöstö ja hyvin suunniteltu ohjelma. Toiminta nähtiin matalan kynnyksen palveluna, jonka mahdollisuutena on palvelupolun rakentuminen. Suurimpana heikkoutena ja uhkatekijänä nähtiin asiakkaan sitoutuminen ja jatkopolun muodostuminen.

Kaikkiaan yhdeksän asiakasta haastateltiin. Tekevän kuntouttavan työtoiminnan palveluohjaaja haastatteli osan viikolla 13 ja terveydenhoitaja loput viikolla 14. Kaikki asiakkaat ohjautuvat suoraan työvoiman palvelukeskuksesta

Vielä ennen kurssin toiminnan aloittamista kuntouttavan työtoiminnan palveluohjaaja ja yksilövalmentaja kiersivät kaikki Tekevän työyksiköt kertomassa Tempo-ryhmästä. Yksiköitä pyydettiin valmistautumaan ryhmän vastaanottamiseen ja miettimään heille sopivia työtehtäviä.

6.2 Toteutusvaihe

Tempo-ryhmän toiminta koostui neljästätoista kurssipäivästä 13.4.-13.7. välisenä aikana. Kokoontuminen oli tiistaisin klo 9.00-13.00. Osallistujia oli kuusi, joista kaksi naisia. Seuraavassa toiminnan sisältö on kuvattu ryhmäkerroittain. Tiedot on koottu ohjaajien kirjaamista tiedoista, sekä omista päiväkirjamerkinnöistäni, jotka on kirjoitettu kursiivilla.

6.2.1 Tempo-toiminta käyntiin – seitsemän ensimmäistä ryhmäkertaa

Prosessi voi olla luonteeltaan kokeilevan toiminnan tulosten arviointia, jolloin arvioinnin peruslähtökohtana on tarkastella prosessia kokonaisuudessaan. Toiminnasta kuvataan miten jokin tehdään ja toimintaan liittyviä reflektioita. Lisäksi tuodaan esille tekijän hiljaista tietoa. (Anttila 2007, 111.) Projektin kaikkiin vaiheisiin tulee kiinnittää sellaisia toimintoja, joiden kautta aineistoa prosessista saadaan esille (Seppänen Järvelä 2004, 50).

TAULUKKO 3. SEITSEMÄN ENSIMMÄISTÄ RYHMÄKERTAA

Pvm	Paikka	Läsnä	Aihe	Muuta
13.4.	Hakkutie	5	Tutustuminen, Tekevä esittely, ryhmän säännöt, yksikön esittely	
20.4.	Kankitie	4	Tutustuminen, yksikön esittely, tutustumissuunnitelma	
27.4	Hakkutie	4	Vuorokausirytm	
4.5	Hakkutie	2	Terveellinen ravinto ja sen merkitys hyvinvointiin	
11.5	Hakkutie	4	Suunnitelman mukaan koko päivä työyksikössä	Ryhmäläiset osallistuivat ensiapukoulutukseen.
18.5	Hakkutie	5	Työelämä tietous	
25.5	Pesula	5	Liikunta	

Ryhmäkerta 1

Ensimmäisellä kerralla ohjelmassa oli tutustumista, mm. pareittain tehtävä esittelykierros. Tekevän esittely, kuntouttavan työtoiminnan esittely ja tämän ryhmän tavoitteiden läpikäynti olivat päivän pääasiat. Hakkutien työyksikköön tutustuminen toteutettiin kiertämällä kaikki työpisteet ryhmässä ja työvalmentajat esittelivät toimintaa. Päivän lopuksi käytiin läpi fiiliskierros värikorttien avulla. Värillisistä korteista valitaan minkä värinen päivä minulla on tänään. Ryhmäkerran jälkeen otettiin käyttöön ohjaajien väliseen tiedonkulkuun tarkoitettu Teke-kansio. Jokainen Tempo-työryhmän jäsen voi lukea ja päivittää Teke-kansiosta ryhmää koskevia tietoja oman työpisteensä tietokoneella.

Toiminta alkaa Hakkutien työyksikössä tiistaina 13.4. Paikalle saapuu viisi osallistujaa ja kahta haastateltua ei näy. Olen mukana kahdella ensimmäisellä kerralla kertoakseni siitä, että teen kurssista opinnäytetyön. Haluan kertoa etten havainnoi salaa heidän tekemisiään, vaan kokoan toiminnasta kuvausta. Voin myös mielestäni myöhemmin luontevammin haastatella heitä, jos olen ryhmälle jossain määrin tuttu. Päivä menee oikein mukavasti, ryhmäläiset ovat avoimia ja osallistuvia.

Toiminta päättyy klo 13 jonka jälkeen mietimme kirjaamista Tempo toiminnan osalta. Päädytään tietokonemalliin, jotta se on kaikkien työpisteistä saatavilla. Palveluohjaaja hoitaa asian Tekevän it-asiantuntijan avustuksella. Nyt jokaisen Tempo ryhmän jälkeen ohjaaja voi sähköisesti kirjata osallistujat Teke-kansioon. Tarkoitus on myös kirjata lyhyesti mitä päivän aikana on tehty ja miten kurssikerta on mennyt. Teke-kansio on nyt ”reissuvihko” ohjaajille, josta saan kerättyä myös raportoitavan tiedon toteutusvaiheen tapahtumista.

Ryhmäkerta 2

Toinen ryhmäkerta alkoi kokoontumisella Kankitien työyksikössä. Aamukahvit juotiin Saumavalmennuksen tiloissa, jossa yksilövalmentaja kertoi omasta työstään. Hän myös esitteli myöhemmin Kankitien toimipisteen kaikki työyksiköt ryhmälle. Paikalla oli 4 ryhmäläistä. Esittelyn jälkeen siirryttiin Hakkutielle, missä ruokailun jälkeen tehtiin jokaiselle ryhmäläiselle oma viiden kerran tutustumissuunnitelma. Hakku- ja

Kankitien toimipisteissä olevista työyksiköistä valittiin siis kullekin sopivat ja kiinnostavat tutustumiskohteet seuraaville ryhmäkerroille.

Seuraavana tiistaina 20.4. ryhmässä aloittaa yksi mies lisää. Ryhmä olikin nyt lopullisessa koossaan, yhteensä kuusi osallistujaa, joista kaksi on naisia.

Ryhmäkerta 3

Päivä alkaa kahveilla ja lyhyellä esittelykierroksella, leppoosaa jutustelua. Päivän teemana oli vuorokausirytmä. Aihetta lähestyttiin laittamalla pöydälle iso kartonki, johon jokainen hahmotteli omaan arkeensa kuuluvia asioita. Otsikkona oli: Oma arkeni 24h, mitä siihen kuuluu? Kirjoittamisen jälkeen käytiin asioita keskustellen läpi. Keskustelu sujui hyvin ja kaikki olivat innokkaasti mukana. Lopuksi tehtiin fiiliskierros värikorttien avulla. Ryhmäläiset osallistuivat työvalmennukseen Hakku- ja Kankitien yksiköissä kello 10.30-13.00. Ohjaaja oli saattanut yhden valmentautujan Kankitielle yksikköön perille. Teke-kansioon ohjaaja teki ehdotuksen yhtenäisestä lopetustavasta ryhmäkerroille, juuri tuon fiiliskierroksen värien avulla.

Ryhmäkerta 4

Hakkutien ryhmätyötilassa yhteisen aamukahvin jälkeen päivän teemana oli terveellisen ravinnon ja ruokataukojen noudattamisen merkitys hyvinvointiin. Tekevän terveydenhoitajan ja kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan lisäksi paikalla on kaksi ryhmäläistä. Keskustelussa käytettiin apuna Syö hyvin –ohjelehtistä, joka oli annettu osallistujille. Osallistujat olivat aktiivisia, molemmat asettivat omatoimisesti yhden tavoitteen ruokavalionsa suhteen. Tehtiin päivän fiiliskierros värien avulla. Työvalmennus toteutettiin Hakkutiellä kello 10.10-13.00.

Ryhmäkerta 5

Hakkutien yksikössä järjestetyn ensiapukoulutuksen vuoksi ryhmätyötila ei ollut käytävissä tuona päivänä. Ennakkoon oli suunniteltu, että tällä kerralla yhteisen aamukahvin jälkeen ryhmäläiset olisivat koko päivän omissa työyksiköissään. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja vastaanotti ryhmäläiset ja he menivät kaikki mukaan ensiapukoulutukseen, joten ryhmäkerta poikkesi alkuperäisestä suunnitelmasta. Ryhmä-

läiset olivat päivään todella tyytyväisiä. Heitä oli paikalla neljä ja he osallistuivat ensiapukoulutukseen klo 9-13.

Ryhmäkerta 6

Ryhmätyötilassa Hakkutiellä aamukahvin lomassa suoritettiin esittelyt ja kerrottiin kuulumiset. Paikalla oli kaksi ohjaajaa ja viisi ryhmäläistä. Päivän aiheena oli työelämätietous, työn merkitys ihmiselle. Ohjaaja oli kirjannut ryhmän olleen kiinnostunut em. asioista ja osallistuva, tosin aktiivisuus oli yksilöittäin vaihdellut paljon. Työvalmennus Hakku- ja Kankitien yksiköissä toteutui kello 10.10-13.00.

18.5. Kävin Hakkutiellä tapaamassa kuntouttavan työtoiminnan ohjaajaa ja tapasin pari ryhmäläistä ohimennen, he olivat menneet aamulla jo vahingossa Pesulaan. Sain Teke-kansiosta väliaikatietoja kurssin tapahtumista ja sovimme Tempon työryhmän palaverin 31.5.

Ryhmäkerta 7

Seitsemäs ryhmäkerta oli aivan uudessa paikassa eli Tekevän pesulayksikössä Pulmusentiellä. Paikalla oli viiden ryhmäläisen lisäksi kaksi ohjaajaa. Nautittuaan aamukahvit sämpylän kera, ryhmäläiset saivat kuulla esittelyn pesulan toiminnasta. He tutustuivat myös pesulan tiloissa olleeseen näyttelyyn. Päivän teemana oli liikunta ja aiheeseen lähdettiin liikkeelle keskustellen ryhmäläisten tämänhetkisistä liikuntaharrastuksista. Liikuntapiirakkaa ja ilmaisia liikuntamahdollisuuksia käytiin läpi ja terveysliikunnasta jaettiin monisteet.

Ruokailun jälkeen ryhmäläiset tutustuivat pesulan toimintaan työvalmentajan ja yhden valmentautujan esittelemänä, mutta eivät olleet halukkaita kokeilemaan mitään työvaihetta. Mahdollisuus olisi ollut osallistua mm. mankelointiin tai mattojen pakkaamiseen. Loppukeskustelu oli ryhmäläisten mielestä kiinnostavampaa kuin osallistuminen pesulan työtehtäviin. Päivän fiilisten kuvaaminen väreinä oli heidän mielestään hankalaa.

6.2.2 Puolimatkan krouvi – työryhmän palaveri

Toukokuun 31. pidettiin Tekevän Tempo työryhmän palaveri, josta on tehty myös muistio. Tapasimme Matarankadulla ja kaikki olivat paikalla, kohta kaikki ovatkin vuorollaan lomalla. Tempo-ryhmästä kukaan ei ollut lopettanut ja tässä vaiheessa oli kurssin toiminnan puolivälissä. Käytiin läpi ajatuksia ryhmäkerroista ja ne olivat menneet hyvin. Suunniteltiin työvalmentajakyselyn kysymyksiä ja sovittiin vastuut ryhmäläisille tehtävän kyselyn suunnittelusta ja loppupalautteista. Sovittiin että työajanseuranta voidaan myös kirjata Teke-kansioon. Päätettiin ettei fiiliskierrosta värien avulla käytetä enää yhteisenä lopetuksena, mutta vastaisuudessaakin olisi hyvä olla yhtenäinen lopetustapa.

Olin kirjannut palaveria varten kysymyksiä, joita halusin tarkentaa toiminnan tässä vaiheessa, koskien mm. terveydenhoitajapalvelua tai mahdollisia keskeytyksiä. Työvoiman palvelukeskuksen terveydenhoitaja on kurssilaisten käytettävissä tarvittaessa. Jos tulee keskeytyksiä, yritän tavoittaa ja haastatella henkilön. Tämä palaveri oli mielestäni projektin kannalta väliarvioinnin vaihe: Toimitaanko alkuperäisen suunnitelman mukaan vai muutetaanko jotain.

6.2.3 Toiminta jatkuu – ryhmäkerrat 8-14

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 4.) nähdään ensin kootusti seitsemän viimeisen ryhmäkerran paikat ja aiheet, tekstissä kuvaus niistä tarkemmin.

TAULUKKO 4.

Pvm	Paikka	Läsnä	Aihe	Muuta
1.6.	Matarankatu	4	Tutustuminen mediayksikössä	
8.6.	Tallilantie	4	Tutustuminen	
15.6.	Tallilantie	6	Liikuntatuokio	
22.6.	Pajatie	2	Tutustuminen Työelämätietous	Paikalla Tekevän tiedottaja
29.6.	Hakutie	5	Työelämätietous	
6.7.	Matarankatu	5	Arviointikeskustelut, jatkosuunnitelmat	
13.7.	Matarankatu	5	Loppujuhlat	

Ryhmäkerta 8

Ryhmä kokoontuu nyt ensi kerran Matarankadulla. Ohjaajista oli paikalla opinto-ohjaaja, yksilövalmentaja ja kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja. Matarankadun toimipisteen työyksiköt esiteltiin ryhmälle. Yksilövalmentaja esitteli Töihin!-yksikön ja työvalmentaja Mediayksikön. Työvalmentaja oli suunnitellut työtehtäviä Tempo-ryhmäläisille niin, että he saivat työskennellä mediayksikön valmentautuja työparinaan. Yksikössä tehtiin kaikille omat käyntikortit, tutustuttiin kuvankäsittelyyn ja graafiseen työskentelyyn. Tiedottaja esitteli henkilökunnan tiedotuslehti Valmun. Ryhmäläiset osallistuivat aktiivisesti ja pitivät tehtäviä mukavina.

Ryhmäkerta 9

Tällä kertaa ryhmä kokoontui Tallilantielle Jyskään, mikä on Tekevän toimipisteistä sijainniltaan kauimmaisena Jyväskylän keskustasta, noin viiden kilometrin päässä. Ryhmäläisiä oli paikalla neljä ja ohjaajia yksi. Tallituvassa nautittujen aamukahvien jälkeen ryhmä kokoontui takkatupaan vaihtamaan kuulumisia ja tuntemuksia. Ryhmäläiset olivat erittäin tyytyväisiä edellisellä kerralla tekemiinsä käyntikortteihin. Palveluohjaaja kertoi Tallilantien toiminnasta, siellä toimii metalli-, kilpivalmistus- ja koonpanoyksikkö. Taloon tutustuttiin kiertämällä paikat läpi ja yksiköissä toimintaa esittelivät sekä työvalmentajat että valmentautajat.

Ruokatauon jälkeen ryhmä jaettiin kahtia. Toiset kaiversivat postilaatikkokylttejä ja toiset tekivät teippaamalla kyltit itselleen. Ohjaaja mainitsee erityisesti Kilpivalmistamon valmentautujien reippaan ja ystävällisen otteen ryhmäläisten ohjaamisessa. Töitä voidaan jatkaa seuraavalla kerralla. Ryhmäläiset olivat tyytyväisiä mahdollisuuden tehdä jotain sen sijaan, että seisoskeltaisiin toimettomina.

Ryhmäkerta 10

Aamukahvilla saatettiin päivä alkuun ja ensimmäisen kerran oli koko ryhmä paikalla. Kuulumisien vaihdon jälkeen ryhmän ohjelmassa oli liikuntatuokio, mutta sateen vuoksi sitä ei voitu toteuttaa ulkona, kuten alun perin oli suunniteltu. Päivä jatkui tutustumisella työyksiköihin. Kilpivalmistamossa jatkettiin edellisellä kerralla aloitettua

kaiverrus- ja teippaushommaa ja lisäksi oli mahdollisuus tehdä esim. avaimenperä kaivertamalla.

Päivän työtehtävien jälkeen toteutettiin muutama itsetuntemus-sanaleikki.

15.6. Tallilantiellä olin mukana ryhmän toiminnassa miltei koko päivän. Paikalla oli-kin tuolloin kaikki ja olivat siitä itsekkin tyytyväisiä tyyliin; ”Minä ajattelin, ettei siellä ole ketään kun se on kaukana ja näin huono sääkin. Ja sitten täällä olikin kaikki.”

Matarankadun yksikössä 17.6. työvalmentajien haastattelulomakkeen teon yhteydessä syntyi idea jutun tekemisestä Valmuun Tempo-ryhmästä. Tiedottaja ja raportin laatija päättivät mennä seuraavana tiistaina tapaamaan ryhmää Pajatielle. Päivitettiin Teke-kansioon yhteystietoja ja SWOT-pohja lisättiin Teke-kansioon. Tempo työryhmäläiset voivat näin tarvittaessa olla yhteydessä raportin laatijaan ja kukin täyttää SWOTin kun on lopettanut omalta osaltaan ryhmän kanssa. Haastattelulomakkeita jaettaessa huomattiin toteutussuunnitelmasta puuttuvan kokonaan keittiö- ja siivouksyksikköön tutustuminen.

Ryhmäkerta 11

Pajatien työyksikkö sijaitsee Jyväskylän keskustasta noin kahden kilometrin päässä, keskussairaalan lähellä. Kauniina kesäamuna paikalle saapui opinto-ohjaajan lisäksi kaksi ryhmäläistä. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja toi paikalle kahvit ja sämpylät, joilla aloiteltiin. Kokoontumistilana oli Kytkin -opetuksen luokka ja ohjaaja kertoi paikallaolijoille myös Kytkin -koulutuksesta. Tiedottaja paikalla tiedotuslehti Valmuun tehtävän jutun takia. Keskusteltiin Tempo-ryhmästä ja opinnäytetyöstä. Toinen ryhmäläisistä pistäytyi ohjaajan luvalla asioilla, joten osan aikaa paikalla oli vain yksi ryhmäläinen. Päivän teemana ollut työelämä tietous-osio sivuutettiin ja yhteinen aika käytettiin vapaamuotoiseen keskusteluun.

Ruokatauon jälkeen ryhmä tutustui pyörä- ja autokorjaamon tiloihin. Ohjaaja on merkinnyt Teke-kansioon pyöräkorjaamon valmentautujan esitelleen toimintaa loistavasti. Autopuoella oli mm. seurattu nelipyöräsuuntauksen tekoa.

22.6. Pajatien yksikössä oli paikalla tällä kertaa vain kaksi valmentautujaa, eletään juhannusviikkoa, lieneekö syynä. Tiedottaja kyseli vähän opinnäytetyöstäni ja minä jaoin kyselyt työvalmentajille tällä tontilla. Kävin myös Tallilantiellä viemässä valmentajakyselyt.

Ryhmäkerta 12

Aurinkoinen kesäkuun viimeinen tapaaminen käynnistettiin totutusti kahvilla ja tupakkatauolla. Ryhmän kanssa oli keskusteltu juhannuksen vietosta. Käytiin läpi työsuhte- ja työsopimusasioita päivän teeman mukaisesti. Tunnelma oli ohjaajan mukaan rauhallisen leppoinen ja ryhmä asiallisesti mukana. Paikalla oli viisi ryhmäläistä ja kaksi ohjaajaa. Kymmenen jälkeen ryhmä lähti työvalmentajan luo, joka jakoi työtehtävät ryhmäläisille. Työvalmennus Hakku- ja Kankitien yksiköissä toteutettiin kello 10-13.

Kesäkuun viimeisenä päivänä osallistujille tarkoitettuna haastattelulomakkeen suunnittelu Matarankadun yksikössä. Käytiin läpi osallistujille tarkoitettuja kysymyksiä. Tekevällä on käynnissä laadun arviointi hanke, nimeltään Punainen talo, jonka tavoitteena on saada aikaan laatukäsikirja. Hankkeen tarkoituksena on tehdä nykyisistä työvalmennusmalleista palveluprosesseja ja mallintaa uusia käytänteitä. Tekevän tutkijana toimiva henkilö näytti Punainen talo -hankkeen valmentautujan loppuhaastattelukyselyä ja mietittiin olennaisia asioita, mitä, miten ja miksi kysytään. Punainen talo -hankkeen kyselyssä tulee esille asiakkaan jatkosuunnitelmiin liittyvät kysymykset. Kysymyksiä lähdettiin suunnittelemaan siltä pohjalta, että haastattelu toteutettaisiin Webropol-kyselynä kuten Punaisen talon kysely ja vastaukset kirjattaisiin ohjaajan kanssa tietokoneelle. Opinnäytetyöhön liittyvät kysymykset tuli ensin koota paperille.

Paperiseen haastattelulomakkeeseen päädyttiin, jotta osallistajat voivat vapaasti vastata mm. ohjaajia koskeviin kysymyksiin. Ryhmäläiset tietäen saatoimme olettaa, että saamme vastaukset paperille laadittuun kyselyyn. Kaksi Tempo-työryhmäläistä oli mukana tekemässä haastattelulomaketta. Mallina oli mm. kuntouttavan työtoiminnan valmentavan ryhmän palautelomake ja Töihin!-yksikön palaute. Lomakehaastattelu toteutetaan 6.7. ja paikalla on tuolloin kaksi ohjaajaa.

Ryhmäkerta 13

Heinäkuun 6. päivänä kokoonnuttiin Matarankadulla. Päivä oli varattu palaute- ja jatkokeskusteluille ja siitä oli tiedotettu myös TYP:een. Paikalla oli kaksi ohjaajaa ja viisi ryhmäläistä. Päivän aluksi kahvit ja leivät Töihin!-yksikön tiloissa. Kuulumisten yhteydessä ryhmässä keskusteltiin siitä, miten Tempo kokonaisuudessaan on mennyt. Ryhmäläiset antoivat aktiivisesti ja hyvää palautetta. He täyttivät haastattelulomakkeen sekä Tekevän Punainen talo -hankkeen valmennuksen lopetuspalautteen. Aamupäivän aikana yksi TYP:en työntekijä kävi arviointikeskustelun asiakkaan kanssa, jossa Tekevän ohjaaja oli myös mukana.

Lounaan jälkeen pelattiin yhdessä työpeliä ja puhuttiin jatkopoluista, jotka eivät olleet kenenkään ryhmäläisen osalta vielä selvät. Ohjaaja oli kirjannut vielä, että hyvillä mielin lopeteltiin ja lähdettiin kesäpäivän viettoon.

Ryhmäkerta 14

Heinäkuun 13. päivänä ryhmäpäivä alkoi kahvilla Matarankadun kokoustilassa, jossa kahvin lomassa käytiin keskustelua Tempon kulusta, mitä hyvää ja mitä kehitettävää. Ryhmäläiset antoivat ohjaajan Teke-kansioon kirjaaman tiedon mukaan hyvää palautetta. Aamupäivän aikana täytettiin TYP:n valtakunnallinen ryhmäpalvelun asiakaspalautelomake ja edelliskerralla poissaollut ryhmäläinen täytti kaikki palautteet. Pelattiin yhdessä Suomi-tietopeliä. Paikalla oli kaksi ohjaajaa, raportin laatija ja viisi ryhmäläistä. Tauon jälkeen marssittiin yhdessä keskustaan Kiinalaiseen ravintolaan tilaamaan ruokaa, joka nautittiin Tourujoen rannalla piknik-tyyliin.

Loppupuheenvuoroissa lausuttiin kiitokset, hyvän kesän toivotukset sekä toive, että näemme kuntouttavan työtoiminnan merkeissä mahdollisimman pian. Kävi ilmi, ettei kukaan ollut vielä varma halustaan lähteä mukaan kuntouttavaan työtoimintaan. Ohjaaja kirjasi, että asiasta keskusteltiin kyllä paljon ja positiiviseen sävyyn.

13.7. Edellisellä kerralla puuttunut kurssilainen oli paikalla nyt, joten sain palautteet kaikilta osallistuneilta! Viimeinen kerta päätösjuhlat, tunnelma oli oikein mukava, yhtä lukuun ottamatta kaikki paikalla. Jatkosuunnitelmista pientä puhetta, mutta ei mitään konkreettista suunnitelmaa. Kurssilaiset olivat helteestä huolimatta paikalla

loppuun asti, kenelläkään ei tuntunut olevan kiire pois, ryhmä oli kyllä selkeästi muodostunut. Ohjaaja lupasi tulostaa minulle Teke-kansiosta loput kurssikerrat. Keskusteltiin lyhyesti siitä miten jatkossa kannattaisi kurssin lopussa toimia. Oltiin yhtä mieltä siitä, että joku seurantaajuttu ryhmäläisille voisi olla hyvä. Vaikka kuukauden päästä kyseltäisiin mitä kuuluu. Jotenkin jatkosuunnitelma ja tuo niin tärkeä nivelvaihe kannattaa miettiä, nyt se jäi aikalailla ilmaan. Selkeästi oli kummallakin fiilis, että monikin ryhmästä mietti tulevaa, miten siihen tukea??

6.3 Arviointivaihe

Arviointitiedon hyödyntäminen on keskeinen osa prosessia. Arvioinnin onnistumista tulisi arvostella sen mukaan kuinka sen tuloksia on todella käytetty ja hyödynnetty. Tavoitelähtöisessä arvioinnissa kehittämisen kannalta tärkeitä seikkoja voi jäädä huomioimatta. Samoin valinnat, joita projektiin osallistuneet ovat projektia toteuttaessaan tehneet, tulevat esiin vain toiminnan kuvauksen kautta. (Seppänen-Järvelä 2004, 49-50 ja 31.)

6.3.1 Nelikenttien näkymät ensimmäisen Tempo-ryhmän jälkeen

Elokuun 26. toimitettiin Työvoiman palvelukeskuksen kuntouttavan työtoiminnan yhteistyötiimille SWOT-analyysi täytettäväksi. Suunnitteluvaiheessa sieltä oli saatu viisi vastausta ja samoilta henkilöiltä pyydettiin nelikenttäanalyysi nykytilanteesta. Vastaukset pyydettiin seuraavan viikon loppuun mennessä. Lopulta vastaukset saatiin neljältä tiimin jäseneltä. (Liite 6.) Tekevän Tempo työryhmästä samoin neljä henkilöä palautti SWOT-analyysin ensimmäisen Tempo ryhmän toteutusvaiheen jälkeen. (Liite 7.)

Nelikenttiä voidaan käyttää toiminnan kehittämisen apuna, sillä niistä on helposti luetavissa kehitysehdotuksia toiminnalle sekä uuden palvelun mahdollisuuksia. Työvoiman palvelukeskuksen vastauksissa vahvuuksissa ja mahdollisuuksissa mainittiin useimmin matala kynnys, ammattitaitoinen henkilöstö ja monipuolinen sisältö. Mahdollisuuksissa nähtiin vahvasti uusi mahdollisuus kiinnittää vaikeasti työllistettävissä olevia työtoimintaan. Tekevän työryhmä mainitsi vahvuuksissa eniten ryhmän itsensä, lisäksi esille nousivat ohjaajat ja monentasoiset työtehtävät. Vahvuuksina he

toivat vahvimmin esille asiakkaan oman elämänhallinnan paranemisen ja jatkumon kuntouttavaan työtoimintaan.

Tekevän työryhmän vastauksissa heikkouksissa useimmin mainittiin tilakysymykset, ryhmätilojen puute ja paikan vaihtuminen. Ohjaukseen liittyviä heikkouksia mainittiin mm. jatkosuunnitelmien vähäisyys ja ryhmäkertojen sisältöjen pinnallisuus. On huomattava, etteivät edellä mainitut asiat ole toiminnan kannalta todellisia heikkouksia, vaan aivoriihimenetelmällä esiin tuotuja asioita. Työvoiman palvelukeskuksen tiimin luettelemat heikkoudet liittyivät asiakkaan sitoutumiseen. Toiminnan tavoitteen ”punaisen langan” selviäminen asiakkaalle kyseenalaistettiin yhdessä vastauksessa. Näiden vastausten avulla voidaan keskittää toiminnan kehittämisestä tiettyihin kohtiin.

6.3.2 Työvalmentajien kokemuksia Tempo-toiminnasta

Tempo-ryhmän osallistujat ovat suunnitelman mukaan yksilövalmentajan kanssa noin yhden tunnin aamuisin ja loput kolme tuntia toimintapäivästä työvalmentajien kanssa työyksiköissä työhön tutustumassa. Toiminnan kuvaamisen kannalta oli tärkeää kysyä myös työvalmentajilta, miten Tempo-toiminta on heidän arjessaan näkynyt. Lomakehaastattelu on tehty ensimmäisen Tempo-ryhmän toteutuksen jälkeen, joten kokemukset ovat vielä vähäisiä. Työyksiköitä Tekevällä on kuitenkin parisenkymmentä ja osallistujia ensimmäisessä ryhmässä oli kuusi. Tempo-ryhmässä kierrettiin tutustumassa kaikissa yksiköissä, mutta vain osassa kurssilaiset osallistuivat varsinaisiin työtehtäviin.

Työvalmentajille tehdyn lomakehaastattelun tarkoituksena oli selvittää miten tiedottaminen Tempo-toiminnasta oli onnistunut ja miten uusi toiminta oli lähtenyt työyksiköissä toimimaan. Sillä haluttiin saada myös tietoa toiminnan suunnittelupalavereissa keskusteltuihin, työyksikköön liittyviin kysymyksiin: 1) Onko työvalmentajilla aikaa ottaa Tempolaiset yksiköihin? 2) Miten yksiköissä jo olevien valmentautujien toimintaan Tempo-ryhmä vaikuttaa? 3) Riittääkö ryhmäläisille tekemistä?

Haastattelulomaketta oli etukäteen kommentoinut Tekevällä tutkijana toimiva henkilö sekä kaksi Tempo-työryhmän jäsentä. Saatekirjeen, haastattelulomakkeen ja vastauskuoren tekoon osallistui raportin laatijan lisäksi yksi mediayksikön valmentautuja.

Perinteistä kirjettä voidaan pitää anonyymimpana tapana vastata. Oletuksena oli myös sähköpostikyselyn hukkuvan tai unohtuvan helpommin. Lomakehaastattelu on toimiva tapa kerätä aineistoa, kun tutkimusongelma ei ole kovin laaja ja tavoitteena on rajatun mielipiteen ja kokemusten kuvaaminen (Vilka 2005, 101.).

Saatekirje, haastattelulomake ja palautuskuori oli jaettu yksiköihin henkilökohtaisilla käynneillä 17. -22.6. välisenä aikana. Niitä on jaettu yhteensä 34 kappaletta. Vastausaikaa oli 30.6.2010 asti. Palautuskuoressa oli valmiina hallintoyksikön osoite, joten ne voitiin palauttaa sisäisenä postina. Vastaukset ohjautuivat hallintayksikössä Tekevällä tutkijana toimivalle henkilölle, jolta sain kootusti suljetut kuoret käyttööni. Vilka (2005, 113) muistuttaa, että usein haastattelulomakkeiden palautus voi tuottaa ongelmia ja että tutkijoiden tulee etukäteen miettiä ja tutustua kohderyhmän toimintatapoihin, jotta voidaan valita paras ratkaisu haastattelulomakkeen palautukselle. Haastattelulomake ja saate ovat tämän opinnäytetyön liitteenä. (Liite 8.) Lomake on laadittu siten, että kääntöpuolen kysymykset sai jättää vastaamatta, jos kolmeen ensimmäiseen kysymykseen oli vastannut kieltävästi.

Määräaikaan mennessä vastauksia saatiin 22 kappaletta ja 1 vastaus tuli viikolla 31 ja se on otettu mukaan, jolloin lopullinen vastanneiden määrä on 23. Lomakkeet jaettiin myös yksiköissä toimiville yksilövalmentajille, tavoitteena oli myös saada tietää mikä verran Tempo-toiminnasta tiedetään sen toimintaympäristössä. Esimerkiksi eräässä yksikössä esittelyn ja tutustumiskierroksen ryhmälle suoritti yksilövalmentaja.

Vastanneista 23 henkilöstä yhdeksän tiesi mikä Tempo-ryhmä on. Kaksi vastaajaa ei tiennyt mikä Tempo-ryhmä on, mutta oli kuullut puhuttavan siitä ja nimi oli tuttu. Kumpikin tiesi työtoverinsa olevan mukana ryhmän ohjauksessa ja oli nähnyt ryhmän tutustuvan yksikkönsä. Nämä kaksi vastasivat havainneensa Tempo-toimintaa yksikössään, toinen tutustumassa ja toinen noin 6 henkilöä yksikössään parina tiistaina.

Vastanneista 12 ei tiedä mikä Tempo-ryhmä on. He eivät ole olleet Tempo-ryhmän toiminnassa mukana tai havainneet Tempo-toimintaa yksikössään. He siis eivät vastanneet lomakkeen toisen sivun kysymyksiin ollenkaan.

Kaikista vastanneista vain viisi ilmoitti olleensa mukana Tempo-toiminnassa ja havainneensa Tempo- toimintaa yksikössään. Muutamia kysymyksiä saatiin rakentavaa

palautetta toiminnan osalta, kuten esimerkiksi siihen miten ryhmäpäivä vaikuttaa valmentajan työhön yksikössä:

Tempo-ryhmäläisille on keksittävä siksi aikaa kun ovat meillä mielekästä tekemistä.

Tempo-ryhmässä saattaa olla ihmisiä joiden työskentelyä pitää seurata tarkemmin ja voi jopa joutua poistamaan työpaikalta (kuormittaa henkisesti).

Muu valmennus ja tuotantotoiminta täysin ”tukossa.”

Luonnollisesti teettää lisätyötä etsiä työ- ja tutustumistehtävät Tempolaisille. Varata aikaa mahdolliselle lisäavulle.

Vaatii aikaa! Jos pystyisi suunnittelemaan etukäteen!

Kysyttäessä miten Tempolaisia ohjataan ja opastetaan yksikössäsi, vastauksissa nousi esille toisten valmentautujien mahdollisuus opastaa ja esitellä työtään. Samoin ryhmätutustumiset sujuisivat vastanneiden mielestä valmentautujien toimesta. Toivottiin etteivät kaikki tule yhtä aikaa yhteen yksikköön vaan, että tutustujia jaetaan.

Vakituiset valmentautajat ottavat ryhmäläisen omaan työhönsä mukaan.

Etukäteen sovitaan tutustumisesta, yksikköä voi esitellä myös joku valmentautuja, ei aina tarvitse olla työvalmentaja.

Kuten nyt, kierretään, katsellaan, kuunnellaan, kysytään.

Työn kautta, työskennellessä toisten työntekijöiden kanssa.

Kaikkien vastanneiden mielestä Tempolaisille on löytynyt sopivaa tekemistä.

Töitä löytyy kun tietää etukäteen, voi suunnitella.

On tähän asti. Välillä voi olla vähän haastavaa löytää mielekästä tekemistä.

Työyksikössä jo toimivien valmentautujien työskentelyyn valmentajat kokivat Tempolaisten vaikutuksen olleen positiivinen tai neutraali. Yhdessäkään vastauksessa ei noussut esille negatiivisia vaikutuksia valmentautujien kannalta. Valmentajia pyydettiin myös kertomaan mitä Tempolainen saa tutustumisesta työyksikköön:

Toivottavasti vähän sisältöä päiväänsä, sosiaalisia kontakteja.

Kahvia ja voileipää sekä kuvan itselleen yksikön ammattialaan kuuluvista töistä.

Tilaisuuden tutustua yksikön toimintaan ja muihin valmentautujiin.

Tutustuu yksikön arkeen ja työtehtäviin.

Tempolainen saa yksiköstä paljonkin, kun on aikaa hoitaa valmennus/ ohjaus. Aikaa kyllä löytyy kun tietää mitä tehdään.

Jatkon suhteen oltiin optimistisia ja toivotettiin ryhmäläiset tervetulleeksi työyksiköihin myös syksyllä. Tärkein viesti oli ryhmäläisten jakaminen tasaisemmin eri yksiköihin tutustumaan. Lisäksi ryhmäläisille tulisi palautteen mukaan entistä paremmin suunnitella valmiiksi oikeaa ja mielekästä tekemistä. Toivottiin selkeyttä yksilövalmentajien ja työvalmentajien yhteistyöhön, sekä mahdollisuutta suunnitella ohjaus ja työtehtävät etukäteen. Toiminnan suunnittelupalavereissa keskustelua herättäneet kysymykset: saivat ainakin suuntaa antavia vastauksia työvalmentajilta.

6.3.3 Tempo-ryhmään osallistuneiden palautteet

Palautteilla haluttiin selvittää ryhmän merkitystä Tempo-toiminnassa ja sitoutumista kerran viikossa tapahtuvaan toimintaan. Toiminnassa kokeiltavista asioista, vaihtuvista tiloista ja ohjaajista, haluttiin tietää osallistujien kokemus. Lisäksi haastattelulomakkeen tarkoituksena oli kerätä osallistujien kokemuksia työtehtävistä työyksikössä sekä muuten kurssin aikana ja hahmottaa ajatuksia tulevaisuudesta. Kysymysten suunnittelussa hyödynnettiin työryhmien SWOT -analyysissä esille nostamia vahvuuksia, mahdollisuuksia, heikkouksia ja uhkatekijöitä tässä toiminnassa.

Ensimmäisen Tempo-ryhmän osallistujat antavat kurssin lopussa palautetta laaditun paperisen haastattelulomakkeen lisäksi TYP:en valtakunnallisen palautekyselyn ja Tekevän Punainen talo -hankkeen valmentautujan loppuhaastattelun myötä.

Kaikki ryhmäläiset täyttivät haastattelulomakkeen. Osallistujat vastasivat haastattelupaperiin ryhmäpäivänä ohjaajien läsnäollessa, joten heillä oli mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä tarvittaessa. Haastattelulomake on tämän opinnäytetyön liitteenä. (Liite 9.) Osallistujat olivat vastanneet todella huolella kysymyksiin ja perustelleet vastauksensa kiitettävästi. Kaiken kaikkiaan vain yksi kohta oli yhdessä vastauspaperissa jäänyt vastausta vaille.

Vastaukset on analysoitu kirjoittamalla ne puhtaaksi ja kokoamalla peräkkäin vastaukset kuudesta lomakkeesta kysymys kysymykseltä. Sen jälkeen vastauksista on nostettu esiin asiat teemoittain. Aineistoa voidaan analysoida monin tavoin ja pääperiaatteena on, että valitaan sellainen analyysitapa joka parhaiten tuo esille vastauksen tutkimustehtävään (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1997, 219). Tämän lomakehaastattelun tavoitteena oli Tempo-toimintaan osallistuneiden kokemusten esille tuominen ja vastauksia ei ole haluttu ylitulkita tai yleistää.

Sitoutuminen kerran viikossa tapahtuvaan toimintaan

Palautteessa on haluttu selvittää sitoutumista kerran viikossa tapahtuvaan toimintaan. Yksi vastanneista oli sitä mieltä, että kerran viikossa on terveyden takia sopiva määrä, loput viisi olivat valmiita lisäpäiviin. Kaksi vastanneista arvioi, että sopiva toimintapäivien määrä viikossa olisi kaksi ja kaksi vastanneista arvioi kahdesta kolmeen päivän olevan itselle sopiva. 1-2 päivää viikossa, vastasi eräs kurssilainen. Perusteluina edelliseen he vastasivat muun muassa seuraavasti:

*Tuntuu et olisi vähän enempi voinut olla
Ettei Tempo katoa itseltä
Joihinkin pisteisiin pääsisi syvemmin tutustumaan
Olisi ollut enempi ohjelmaa viikkoon
Nopeampi tempo/korvaus 9€/matala kynnys*

Omaa osallistumisaktiivisuuttaan ryhmäläiset arvioivat 7—8 kouluarvosanoin. Ryhmään osallistuneet olivat kaikki sitä mieltä, että toimintaan sitoutuminen oli ollut helppoa. Perusteluina kolmessa vastauksessa mainittiin ryhmä ja kahdessa se kun pääsi tutustumaan monipuolisesti eri toimintoihin. Yhden vastanneen mielestä kolme kuukautta oli liian pitkä, sillä toimintapäiviä olisi voinut olla enemmän viikossa. Viiden vastanneen mielestä kolme kuukautta oli sopiva aika, perusteluja;

*Kiva, että tekemistä oli näinkin pitkäksi aikaa. Tosin jos päiviä olisi ollut enemmän viikossa, olisi ryhmä ollut lyhempiäikäinenkin...
Sai tässä ajassa kaiken.
On riittävästi aikaa vertailla eri pisteitä eikä ehdi kypsyä.
Ei tullut ns. tylsiä kertoja kun on nähnyt jo kaiken.
Ei liikaa kerralla ☺*

Ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta

Osallistuneiden palautteilla haluttiin selvittää myös ryhmän merkitystä Tempo-toiminnassa. Suunnitteluvaiheessa ohjaajat arvelivat yleisesti ryhmän merkityksen olevan vähäisempi, kuin mitä toteutusvaihe osoitti. Suunnitteluvaiheessa ryhmätöiminnan haasteiksi oletettiin se, että toimintaa oli vain kerran viikossa ja että tilat ja ohjaajat vaihtuvat kurssipäivinä. Toteutussuunnitelman mukaisesti ryhmässä oltaisiin varsinaisesti vain tunti päivässä eli myös viikossa, koska loppuajan osallistujat tutustuisivat työyksiköihin ja työtehtäviin niissä.

Kaikkien Tempo-ryhmään osallistuneiden mielestä ryhmä oli tarpeellinen. Ryhmän ilmapiiri kouluarvosanalla oli neljän vastaajan mielestä 10 ja kahden 9. Toimintaa oli ryhmässä kaikkien mielestä liian vähän. Perusteluina;

Liian vähän konkreettista toimintaa.

Sopivasti ilman painostusta. Töiden jako tarkemmin ei edistänyt työhön hakeutumista. Jää loppoaikaa.

Enemmän olisi voinut olla ”työ” tehtäviä ja monipuolisemmin.

Välillä oli tehtävää ja välillä sit ihmeteltii.

Vähän vaihteli paikoittain, mutta osassa oli vähän ”palloilua” kun ei tekemistä ollut.

Asiapitoista tietoa oli ryhmässä yhden mielestä liikaa ja yhden mielestä liian vähän. Loput neljä olivat vastanneet sopivasti, vaikka se annetuista vastausvaihtoehdoista puuttuikin.

Vaihtuvat ohjaajat

Kaikki vastasivat tavoittaneensa ohjaajan tarvittaessa. Kolmen vastanneen mielestä ohjaajia oli sopivasti, perusteluina sille oli mainittu mm.

Muuten olisi ehkä mennyt liian sähläämiseksi, ei häiritsevästi liikaa tai liian vähän.

Vaihtelevasti. Joskus meidät vähän ”hylättiin” vaan johonkin norkoilemaan ja katsoomaan kun muut tekee töitä.

Kaksi vastaajaa arvioi ohjaajia olleen liikaa: ”välillä tuntui, että monet kävi kysymässä onko kaikki ok” ja ”en pysty hahmottamaan nimiä tai toimenkuvaa”.

Vaihtuvat tilat

Kaikkien vastanneiden mielestä oli hyvä asia, että kurssin aikana kokoontumistiloja oli useampia. Perusteluina mainittiin, että vaihtelu virkistää ja se että kokoontumistila kertoo paikasta paljon. ”Kun kerta käytiin eri pisteissä, oli hyvä ettei joutunut kulke-

maan kesken päivää muualle!” Viiden vastanneen mielestä kokoontumistilat olivat hyvät ja yhden vastanneen mielestä kyllä ja ei, ”*joissakin paikoissa oli tilaa liian vähän.*” Kaksi vastanneista kehui kaikissa kokoontumistiloissa olleen hyvää kahvia ja leipää. Muutoin kokoontumistiloja kuvattiin sanoilla siistit ja puhtaat, tilavat ja viileät (kesäaikaan positiivinen huomio), oma rauha keskusteluun ja tarpeeksi hyvät.

Liikkuminen kurssin aikana kokoontumistilojen ja työyksiköiden välillä oli otettu huomioon suunnitteluvaiheessa. Osallistuneista kolme koki liikkumisen vaikeaksi ja kaksi helpoksi. Yhden vastanneen mielestä sekä että, ”*asun vähän syrjässä kaikista pisteistä, mutta oli hyvä kun oltiin aina koko päivä samassa paikassa.*” Ne joiden mielestä liikkuminen oli helppoa, matkustivat henkilöautolla. Kaksi niistä joiden mielestä vaikeaa, perustelivat sitä linja-autojen vaihdoilla ja yhdelle liikkuminen oli fyysisesti vaikeaa.

Tavoitteena tutustuminen työtehtäviin työyksiköissä

Seuraavassa kuvataan osallistujien kokemuksia työtehtävistä työyksikössä. Kaikki Tempo-ryhmäläiset kokivat saaneensa aloittamistilanteessa ohjausta ja neuvontaa tutustuessaan työtehtäviin työyksikössä. Vain yksi oli jäänyt mielestään vaille itselleen sopivia työtehtäviä. Kolmen ryhmäläisen mielestä työtehtäviä oli liian vähän, kahden mielestä liikaa ja yhden mielestä sopivasti. Heiltä kysyttiin myös sitä, että saitteko ohjausta ja neuvontaa työtehtävissä myöhemmin, jolloin kolme vastasi ei ja yksi kaipasi monipuolisempaa ohjausta. Neljän ryhmäläisen kohdalla työtehtävät olivat selkiinnytäneet heidän suunnitelmiaan jonkin työn osalta.

Työpiste missä tein töitä voisi kiinnostaa jatkossakin.

Pystyn rajaamaan tietyt tehtävät pois.

Ei pesula. Ja sit se kirppispuoli oli kans vähän semmosta että joutui purkamaan kaikkee pölystä niin se otti vähän kiinnostusta siitä allergioiden takia.

Kommentteina työyksiköihin liittyneisiin kysymyksiin kurssilaiset kirjoittivat;

Monipuolisuutta työtehtäviin.

Joka paikassa ei tullut työtehtäviä kokeiltua, mutta sain kyllä kokeilla mitä halusinkin ja oli hyvä ettei ollut pakko tehdä hommia mitä ei halunnut/ kiinnostanut.

En ollut itse aktiivinen. Niitin nyppinen ja nappien lajittelu ei mielestäni aktivoi ketään. mieluummin myönteisempiä tehtäviä.

Kurssilaisilta kysyttiin heidän omaa arviotaan siitä, miten heidät otettiin vastaan yksikössä kouluarvosanalla 5-10. Vastauksissa näkyy heidän kokeneen selkeän eron työ-

valmentajien ja valmentautujien suhtautumisessa. Työvalmentajille tehtyjen kysymysten aineistosta sama asia ei tule esille.

Työntekijät/ Työvalmentajat

Toiset Tekeväläiset/ Valmentautajat

1 vastaus	9-10		
4 vastausta	9	2 vastausta	9
		1 vastaus	8
1 vastaus	7	1 vastaus	7-8
		1 vastaus	6
		1 vastaus	5

Osallistujia pyydettiin arvioimaan kouluarvosanalla 5-10, oliko Tekevältä Tempoa ryhmä sinulle oikea paikka? Kouluarvosana 5-10.

1 vastaus	10
1 vastaus	9
2 vastausta	8
1 vastaus	7-8
1 vastaus	7

Ryhmäläisten perustelut edellisille arvioille olivat;

Pääsi aloittavaan ryhmään joka oli tosi mielenkiintoista.

Sai tietoa ehkä tulevista työtehtävistä.

Hyvä että oli jotain tekemistä, olisi voinut olla enempiäkin.

Ryhmätyöskentely.

Oli kyllä sai hyvin tietoa Tekevän pisteistä.

Sai hyvin tietoa eri vaihtoehtoista ja paljon tietoa jota tarvitaan tulevaisuudessa.

Kurssilla koettua ja ajatuksia tulevaisuudesta

Ryhmäläisiltä kysyttiin tulisiko heille mieleen asioita, mikä on häirinnyt osallistumista tähän toimintaan. Kysymyksen tavoitteena oli nostaa esille asioita, joita ei ole osattu huomioida heidän kannaltaan. Kolme vastasi kieltävästi ja kolmen muun vastaukset olivat: ”sairastelut”, ”jotkut tylsät työtehtävät” ja ”mielestäni olisi voinut paremmin huomioida soveltuvuus tehtävään”.

Ryhmäläisiltä kysyttiin myös onko jotain jäänyt erityisesti mieleen. Tarkoituksena oli saada esille nostettua heille tärkeitä asioita ilman valmista kysymyksenasettelua. Vastauksissa mainittiin työyksiköt, joissa heille oli ollut mielekästä tekemistä, kahvitarjoilu ja ryhmähenki. ”Media/Kilpi sai tehdä jotakin erilaista, käyntikortteja ja nimikylttejä”. Yhdelle vastanneista pesulan työtilat ja -tehtävät olivat jääneet ahtaina ja epä-

miellyttävinä mieleen. Ensiapukurssi sai kiitosta ja yhdelle vastanneista erityisesti oli jäänyt mieleen se, että tutustuminen eri pisteisiin oli hyvä ja kattava. *”Nyt tietää mihin voisi jatkossa mennä hommiin.”*

Kaikki osallistujat olivat mielestään valmiimpia eteenpäin käytyään tämän kurssin. Jokainen kertoi myös perustelun arviolleen. Niitä olivat tiedonsaanti, eri työtapojen näkeminen ja se, että ainakin Tekevällä tietää mitä voi tai haluaa tehdä. Kolme kuvaa esimerkkiä:

Kun sain käytyä tämän niin kyllä siitä eteenpäin mennään.

Tiedän mitä en ainakaan halua ja mitä ehkä haluaisin.

Olen saanut potkua elämään ja tottunut siihen ettei aina vaan voi maata kotona.

Kolme vastanneista on arvioinut vastaushetkellä, ettei halua jatkaa kuntouttavaa työtoimintaa. Yhden kurssilaisen tilanne oli se, että hän haluaisi jatkaa siksi että saisi sisältöä elämään ja toisaalta ei, koska haluaisi löytää oikeita töitä nyt. Kolmen ei - vastanneen perustelut olivat; *”ei ole hyötyä, olen miettinyt aikuiskoulutusta”* ja *”haluan miettiä tarkkaan mihin terveys/ mielenkiintoni riittää.”* Kahden kyllä - vastanneen perustelut olivat: *”kaipaam työntapaista ohjelmaa arkeeni, eikä ns. normaali työ vielä ole minulle hyvä vaihtoehto”* ja toisen *”en ole vielä valmis kokopäivä töihin”*.

Viimeisenä heiltä kysyttiin vielä toiveita, ehdotuksia ja kehitysvinkkejä, joita seuravassa;

Monipuolisuus työtehtäviin.

Pari kertaa viikossa olisi parempi niin pysyisi ”Tempo” päällä.

Vähemmän ”palloilua”. Jos tekemistä ei muuten ole, niin voisi vaikka vetäytyä ryhmätiloihin juttelemaan tai tekemään jotain. Noin ylipäänsä olen ihan tyytyväinen!

Enenpi mielkiitosta työtä.

Nimilappuset kurssin käviöille niin muutkin tietäisi et on tekevän kurssilainen eikä laita muita ihmettelemään et ketä noiki on ja mitä ne tekee semmosil alueilla minne esim. asiakkaat eivät kuulu. Ja että olisi vähän monipuolisempaa työtehtävää kun esim. niittiennypely/ nahkojen leikkuu ei välttämättä anna parasta kuvaa siitä työstä mitä sitten normaalisti olisi.

Nimet rintaan helpompi liikkua esim. sostiloissa. Tarkemmin määritellä jokaiselle tarjottavat harjoitustyöt esim. astma ei pölyä / liikuntarajoitteet yms...

6.3.4 Ensimmäisen Tempo-ryhmän päätöspalaveri ja uuden alku

Matarankadun kokoustilassa 10.9. esiteltiin Tempon Tekevän työryhmälle ja toimitusjohtajalle kyselyiden tulokset. Keskusteltiin myös missä vaiheessa opinnäytetyö on ja työryhmä toivoi SWOT -analyyssejä liitteiksi siihen.

Ennen päätöspalaveria kuntouttavan työtoiminnan palveluohjaajalle toimitettiin hänen pyynnöstänsä työvalmentajien kyselyn koonti ja suunnittelu- ja toteutusvaiheen palaverimuistiot.

Kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja on haastatellut asiakkaita uutta Tempo ryhmää varten, joka alkaa 14.9. Ryhmässä aloittaa kahdeksan henkilöä. Toiminta pyörähtää lähes samalla mallilla käyntiin. Yhtä lukuun ottamatta kaikki mukana olleet yksilövalmentajat olivat valmiita jatkamaan, saman verran kuin olivat mukana olleet ensimmäisellä kerralla. Kolme työryhmän jäsentä tosin puuttui tästä palaverista. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat toimivat jatkossakin toiminnan vastuuohjaajina. Työyksiköissä kierretään uudelleen kertomassa toiminnasta ja soveltuvia pieniä työtehtäviä mietitään ja pyydetään valmistelemaan. Pyritään entistä paremmin jakamaan tutustujat yksiköissä, vaikka pareittain, ettei yhdessä yksikössä ole liikaa tutustujia kerralla.

Osallistujille tehdään saadun palautteen perusteella nimilaput. Keittiö- ja siivousyksikön esittely sisällytetään ohjelmaan. Uuden kurssin suunnittelua helpottamaan esittelin tekemäni hahmotelman, miten kurssilaisten aika on jakautunut yksiköissä ja työajanseurantalomakkeen. Mediayksikössä uusitaan kurssin esitteitä. Tekevältä Tempoa-nimi on vaihdettava, koska lokakuun alusta Tekevä säätii muuttuu Sovatekiksi. Uusi nimi toiminnalle on Tekemällä Tempoa.

Ohjausryhmässä oltiin tyytyväisiä kokeiluprojektin suunnittelu- ja toteutusvaiheeseen ja pidettiin tärkeänä myös sitä, että kokeilusta saadaan dokumentointi opinnäytetyön muodossa.

7 YHTEENVETO PROSESSISTA

Tässä luvussa kootaan ja analysoidaan Tempo-toiminnasta eri menetelmillä saatua tietoa. Tietoja käsitellään ensin toiminnassa kokeiltujen asioiden kannalta ja toisessa alaluvussa 7.2. tuodaan esille keskeiset huomiot ja kehittämisen kohteet.

7.1 Toiminnassa kokeillut asiat

Sitoutuminen kerran viikossa tapahtuvaan toimintaan

Aloittaneista kaikki kävivät Tempo-kurssin loppuun. Seuraavassa taulukossa (taulukko 5.) näkyy toimintaan osallistumiskerrat ensimmäisen ryhmän osalta.

TAULUKKO 5. RYHMÄLÄISTEN OSALLISTUMINEN

Käyntikerrat	13.4.	20.4.	27.4.	4.5.	11.5.	18.5.	25.5.	1.6.	8.6.	15.6.	22.6.	29.6.	6.7.	13.7.	Yht
osallistuja a	x	x	X	SL	LP	X	LP	X	X	X	LP	X	LP	X	10
osallistuja b	x	SP	LP	X	LP	X	X	SL	X	X	SL	SL	X	LP	7
osallistuja c	x	X	SP	SP	X	LP	X	X	LP	X	LP	X	X	X	9
osallistuja d	x	SL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	13
osallistuja e	x	X	X	LP	X	X	X	LP	X	X	SP	X	X	X	11
osallistuja f		X	X	SL	X	X	X	X	LP	X	X	X	X	X	11
osallistujia yht	5	4	4	2	4	5	5	4	4	6	2	5	5	5	
nainen, mies		LP=	luvatun poissaolo												
		SL=	sairausloma												
		SP=	sovittu poissaolo												

Palautteissa kysyttiin ryhmäläisiltä, oliko sitoutuminen tähän toimintaan ollut helppoa vai vaikeaa. Kaikkien mielestä se oli ollut helppoa. Perusteluina kolme mainitsi hyvän ryhmän, kaksi monipuolisen ohjelman ja yhden mielestä toisaalta helppoa ja toisaalta vaikeaa, koska toimintapäivä oli aika harvoin.

Sitoutuminen toimintaan nousi esille ennen kurssin aloittamista sekä Tekevän että Työvoiman palvelukeskuksen SWOT -analyyseistä selkeästi suurimpana yksittäisenä mahdollisena heikkoutena tai uhkatekijänä toiminnassa. Kurssin jälkeen sitoutumiseen liittyviä kommentteja oli huomattavasti vähemmän. Työvoiman palvelukeskuksen tiimin vastauksissa pohdittiin miten toimitaan, jos tulee paljon poissaoloja tai keskeytys. Yhteistä toimintamallia työryhmien välille kaivattiin siihen asiaan. Samoin heidän

vastauksistaan nousi esille se, että yksi päivä on mahdollisesti joillekin liian vähän. Toimintaan osallistuneilta eli ryhmäläisiltä kysyttiin asiaa ja heistä viisi kuudesta oli valmis lisäämään toimintapäiviä viikkoon.

Ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta

Sekä kurssille osallistuneiden palautteen että ohjaajien kokemusten perusteella ryhmä nousi ennako-oletetusta suurempaan asemaan toiminnassa. Kurssilaiset arvioivat kouluarvosanoin 10 ja 9 ryhmän ilmapiiriä ja sama tuntemus välittyi ohjaajien kirjaamista sekä sanallisista huomioista. Kaikki kurssilaiset kokivat ryhmän tarpeelliseksi, joten suunnittelussa huomioitu ryhmän tuen merkitys on oleellinen tässä toiminnassa.

Alkuperäisen toteutussuunnitelman mukaan kurssipäivän ensimmäinen tunti vietetään ryhmässä teemakeskustelun merkeissä ja sen jälkeen jakaudutaan tutustumaan työyksiköihin ja työtehtäviin niissä. Toteutuneen ajankäytön perusteella (Taulukko 6.) voidaan todeta kurssilaisten olleen ryhmässä ennakoitua enemmän. Tämä on varmasti vahvistanut osallistuneiden kokemusta ryhmän tuesta. Yksiköissä kierrettiin siis enemmän ryhmätutustumisen merkeissä, kuin että ryhmän jäseniä olisi jaettu suunnitellusti työtehtäviin.

TAULUKKO 6. TOIMINNASSA TOTEUTUNUT AJANKÄYTTÖ

	13.4.10	20.4.10	27.4.10	4.5.10	11.5.10	18.5.10	25.5.10	1.6.10	8.6.10	15.6.10	22.6.10	29.6.10	6.7.10	13.7.10	yht h			
työtoiminta			2,5	3		3		2	2	2		3			17,5		Ha =	Hakutie
teemakeskustelu			1,5	1		1	1	2	2	2		1			11,5		Ka =	Kankitie
yksikköön tutustuminen	1	1					3					4			9		Pe =	Pesula
perehdytys/palaute	3	3											4	4	14		Ma =	Matarankatu
suunnitelman ulkopuolella					4										4		Ta =	Tallilantie
	Ha	Ka	Ha	Ha	Ha	Ha	Pe	Ma	Ta	Ta	Pa	Ha	Ma	Ma			Pa =	Pajatie

TOTEUTUNUT AJANKÄYTTÖ KURSSIPÄIVINÄ

Toiminta-alue	Ajankäyttö (h)
työtoiminta	17,5
teemakeskustelu	11,5
yksikköön tutustuminen	9
perehdytys/palaute	14
suunnitelman ulkopuolella	4

Ennen toimintaa kerättyjen SWOT analyysien osalta Työvoiman palvelukeskuksen vastauksissa yhdessä mainittiin toiminnan vahvuuksissa sekä mahdollisuuksissa ryhmän tuki. Samoin oli ensimmäisen Tempo-kurssin jälkeen. Tekevän työryhmän vastauksissa ryhmä mainittiin ennen toiminnan aloitusta kahdesti sekä vahvuutena että mahdollisuutena toiminnassa. Tempo-kurssin jälkeen vastanneita oli kolme vähemmän mutta silti ryhmä mainittiin seitsemän kertaa vahvuuksissa. Vahvuuksissa mainittiin mm. ryhmä itsessään.

Vaihtuva ohjaaja

Toimintaa suunniteltaessa yksi kokeiltava asia Tempo-toiminnassa oli ryhmän vastuuo- ohjaajan vaihtuminen kurssikerroilla. Tekevän yksilövalmentajat toimivat kukin vuorollaan ryhmäkerran ohjaajina ja teemakeskustelujen avaajina. Näin ollen ryhmän ohjaus ei olisi vain yhden tai kahden ohjaajan vastuulla. Suunniteltiin saattaen vaihtaen ohjelma, jolloin uusi ohjaaja tulee aina vanhan pariaksi. Ryhmäläisille olisi aamulla aina jo ennestään tuttu, sekä uusi ohjaaja paikalla. Ensimmäisen Tempo-kurssin työryhmässä oli seitsemän ohjaajaa. Heidän osallistumisensa toimintaan näkyy seuraavassa taulukossa. (taulukko 7.)

TAULUKKO 7. YKSILÖVALMENTAJIEN OSALLISTUMINEN

SUUNNITTELUVAIHE					TOTEUTUSVAIHE														
ohjaaja 1		x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x				x	x	x
ohjaaja 2	x		x	x	x	x													
ohjaaja 3	x	x	x	x	x							x		x	x				
ohjaaja 4	x	x	x	x	x				x										
ohjaaja 5	x	x	x	x	x			x					x					x	x
ohjaaja 6	x	x	x		x												x		
ohjaaja 7	x		x		x						x		x				x		
	4.2.	18.2	19.3	6.4.	31.5	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
						13.4													13.7

Kuntouttavan työtoiminnan Tempo-toimintaan nimetty vastuuo- ohjaaja oli ensimmäisen Tempo-kurssin 14:sta ryhmäkerrasta läsnä 12 kertaa. Etukäteen oli sovittu, että hän on paikalla aamukahvin ajan, varmistamassa käytännön järjestelyt. Käytännön toteutuksessa hän oli läsnä ensimmäisen kurssin osalta enemmän. Tarkempia yksilövalmentajien työajanseurantalukuja ei ole kirjattu, joten niitä ei voitu laskea. Yksilövalmentajien työaikaan tulee huomioida myös käytännön järjestelyihin, suunnitteluun ja kirjaa-

miseen kuluva aika. Ryhmäläiset eivät ole nostaneet palautteessaan esille kokemuksia siitä, että vaihtuva ohjaaja olisi vaikuttanut heidän osallistumiseensa.

Ryhmäläisten palautteessa kaikki kokivat tavoittaneensa ohjaajan tarvittaessa. Yksi kurssilainen on maininnut palautteessaan ettei saanut ohjausta, mutta hänkin oli kokenut tavoittaneensa ohjaajan tarvittaessa.

Työvalmentajien palautteissa asiaa sivuttiin siltä osin, että osa työvalmentajista kaipasi selvennystä yksilövalmentajien ja työvalmentajien rooleihin ryhmäpäivien osalta. Osa yksilövalmentajista oli työyksiköissä ryhmän mukana koko päivän, osa taas vain teemakeskustelun ajan. Toiminnan jatkon kannalta tämä on yksi merkittävä asia, eli vastuunjako työvalmentajien ja yksilövalmentajien välillä ryhmätoimintapäivinä tulee selkiyttää.

Ennen toimintaa kerätyissä SWOT -analyyseissa Tekevän työryhmäläiset näkivät yhtäläillä vahvuutena että heikkoutena vaihtuvan ohjaajan. Monipuolisuus ja moniammatillisuus nähtiin vahvuutena. Vastuun jakautuminen ja kokonaisuuden hallinta nähtiin uhkatekijöinä toiminnalle. Asiaan kiinnitettiin huomiota ennen toiminnan aloitusta pohtimalla yhteisen ”reissuvihkon” käyttöönottoa. Teke -kansioista muodostui ohjaajille yhteydenpitoväline kurssin ajalle. Jokainen pystyi kirjaamaan osallistujat ja kurssikerran kuulumiset omasta työpisteestään tietokoneelle. Teke -kansion käyttö toimi hyvin ja oli tärkeä osa ohjaajien työtä kurssin aikana. Kukaan ohjaajista ei suoranaisesti kommentoi tiedonkulun aiheuttaneen ongelmia kurssin aikana, vaikka elettiin lomakautta.

Ohjaukseen liittyvät kommentit SWOT -analyyseissa toiminnan jälkeen liittyivät asiakkaiden kanssa tehtäviin jatkosuunnitelmiin ja asiasisältöjen käsittelyyn. Koettiin, että ehkä vaihtuva ohjaaja vaikuttaa siihen miten syvällisesti asioita ehditään käsitellä. Yksi ohjaajista kommentoi, että ehkä asiakkaan on helpompi jäädä pois kun joka kerran on eri ohjaaja. Toiminnan uhkatekijöissä ei kuitenkaan mainittu mitään vaihtuvasta ohjaajasta, joten voidaan todeta edellä mainittujen kokemusten olevan toiminnan laatuun liittyviä eikä käytännön toteutuksen osalta haittaavia asioita.

Työvoiman palvelukeskuksen SWOT -analyyseissa niin ikään ennen toiminnan aloitamista nähtiin vahvuutena ohjaajien kokemus ja osaaminen. Yhdessä vastauksessa

uhkatekijänä nähtiin työntekijöiden sitoutuminen eli tulkitaan sitoutumattomuus. Ensimmäisen Tempo-ryhmän jälkeen kerätyissä SWOT -analyyseissa vahvuutena mainitaan ohjaajien monipuolisuus ja eri näkökulmat. Heikkouksissa tai uhkatekijöissä ei ole mainintoja vaihtuvasta ohjaajasta.

Vaihtuvat tilat

Toiminnan tavoitteena on tutustuminen Tekevän eri työyksiköihin. Niitä on kuudella eri tontilla viisitoista, joissa yhteensä eri työaloja yli kaksikymmentä. Vaihtuvat tilat tässä yhteydessä tarkoittaa kurssin toteuttamisen osalta myös sitä, että aamuisin kokoonnuttiin eri paikoissa. Etukäteen reittiä oli valmisteltu ja pohdittu monelta kannalta kohderyhmän liikkumista eri yksiköiden välillä.

Tempo-toimintaan osallistuneiden palautteissa vaihtuvat tilat oli positiivinen asia. He olivat palautteen perusteella tyytyväisiä saadessaan monipuolisesti tutustua Tekevän toimipisteisiin. Kulkeminen tilojen välillä onnistui ja ilmeisesti vain yhtenä aamuna kurssilaisista muutama oli väärässä paikassa, pesulaan menossa viikkoa liian aikaisin. Ohjelman suunnittelussa jatkossa on tärkeää huomioida työyksiköiden viesti ryhmäläisten jakamisesta eri yksiköihin. Tällöin vältetään ruuhka tietyissä yksiköissä ja huomioidaan myös yksikössä jo olevat valmentautajat. Haastetta tehtävään tuo selkeä viesti siitä, että ryhmän tuki tutustuessa on merkittävä asia osallistujille.

Ennen ensimmäistä Tempo-ryhmää Tekevän työryhmästä kolme vastaajaa näki uhkatekijänä toiminnalle vaihtuvat tilat, pitkät etäisyydet ja kulkemisen paikasta toiseen. Heikkouksina mainitaan tilat ja tilojen puute neljästi. Toiminnan jälkeen uhkatekijöissä ei ole mainintoja em. asioihin liittyen. Heikkouksissa on kolme mainintaa tiloista ja kahdesti mainitaan välimatkat ja kulkeminen paikasta toiseen.

Työvoiman palvelukeskuksen tiimin SWOT -analyyseissa ennen toiminnan aloitusta on yksi maininta liittyen aiheeseen: ”menee aikaa siirtymiseen”. Toiminnan jälkeen kerätyissä vastauksissa ei ole mainintoja, jotka viittaisivat siihen, että vaihtuvat tilat olisi toimintaan negatiivisesti vaikuttava asia. Sen sijaan vahvuuksissa on kolme mainintaa kurssin monipuolisesta sisällöstä ja eri ammattialoihin sekä työyksiköihin tutustumisesta.

7.2 Keskeisiä huomioita ja kehitysideoita

Tekevältä Tempoa -toiminnan tavoitteena on tutustuminen Tekevään ja erilaisiin työpaikkoihin sekä työssä jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden ja työelämän pelisääntöjen kertaaminen. Toiminta on ollut tavoitteen mukaista.

Toiminnan tarkoituksena on myös herättää osallistujien kiinnostus eteenpäin. Palautteissaan kaikki osallistujat vastasivat olevansa valmiimpia eteenpäin käytyään tämän kurssin. Kouluarvosanana keskiarvo 8 oli kurssilaisten mielipide siitä, oliko kurssi ollut heille oikea paikka. Syiksi ilmoitettiin se, että kurssilla sai monipuolisesti tietoa, ryhmä ja se että oli tekemistä. Kurssilaiset kuvasivat realistisesti tilannettaan perustellen sitä, haluavatko jatkaa kuntouttavaa työtoimintaa. Vastaukset jakaantuivat puoliksi kyllä ja ei vaihtoehtojen välillä. Vastausten perusteella he olivat selkeästi tilannettaan pohtineet. Toiminnan suunnitteluvaiheessa Tekevän työryhmässä keskusteltiin mahdollisuudesta lisäpäivien räätälöintiin asiakkaan viikko-ohjelmaan ja se voisi olla yksi kehitettävä asia. Toimintaan osallistuneiden palautteissa toivottiin mahdollisuutta lisätä toimintapäiviä jakson edetessä.

Nimilaput kurssilaisille työyksiköissä liikuttaessa

Erittäin tärkeä käytännönseikka nousi esille kurssilaisilta itseltään toiminnan aikana. He huomasivat, että tarvitaan nimilaput liikuttaessa työyksiköissä. Ne voidaan tehdä Tekevän omissa työyksiköissä seuraavia kurssilaisia varten. Esille nostettakoon, että ensimmäisen kurssin osallistujat tekivät Mediatrain -yksikössä itselleen käyntikortit ja olivat todella tyytyväisiä niihin. Tämä oli työvalmentajalta tullut ehdotus, jota on päätetty käyttää myös jatkossa.

Yhteistyön selkiyttäminen yksilövalmentajien ja työvalmentajien välillä

Toiminnan jatkuessa tulee kiinnittää huomiota tiedonkulkuun työyksiköissä toimivien työvalmentajien ja yksilövalmentajien välillä. Ryhmäpäivinä tulee selkeästi etukäteen jakaa vastuu toiminnan toteutuksesta. Näin voidaan päästä toteutussuunnitelman mukaiseen ajatukseen siitä, että kukin yksilövalmentaja on ryhmäpäivänä mukana teema-keskustelun ajan ja noin 2 ½ tuntia ajasta tutustutaan työyksikköön ja työtehtäviin

siellä. Käytännössä ryhmäpäivästä ajallisesti suuremman osan kurssilaiset ovat työvalmentajien vastuulla. Ehdottaisin jatkossa muutaman työvalmentajan mukaan ottamista työryhmän palaveriinkin.

Palvelupolku – kurssin tavoitteen tarkennus

Sekä Tekevän että Työvoiman palvelukeskuksen Tempo-toiminnan työryhmien täyttämistä SWOT -analyysistä on luettavissa toiveita yhteistyöhön toiminnan kehittämiseksi. ”*Johtaako ryhmä mihinkään, asettaako verkosto tavoitteen?*” sekä ”*Tuleeko ryhmäläinen tietoiseksi, miksi Tempo on hyödyllinen, mitä voi oppia ns. ”punainen lanka*”. ”*Jatkuvuuden edellytyksenä kokemusten jakaminen ja yhdessä kehittäminen.*”

Toiminnasta saatujen kokemusten jakaminen ja yhdessä kehittäminen esim. poissaolojen ja keskeytysten osalta mainittiin. Molempien työryhmien vastauksista löytyi eräs esille nostettava asia: asiakkaan palvelutarve tulee näkyväksi jakson aikana. Temporyhmä voi toimia tilanteen kartoittajana kun asiakkaan palvelupolkua jatkossa suunnitellaan. Miten asiakkaan jatkoa seurataan? Tavoitteiden tarkentaminen on tärkeää toimintamallin kehittämisen sekä toiminnan vaikuttavuuden kannalta.

Palautteen kerääminen jatkossa

Tämä kehitysehdotus on suoraa jatkoa edelliseen kehitysehdotukseen, koska tavoite määrää myös sen millaista palautetta ja keneltä halutaan kerätä. Mitä arvioinnilta odotetaan vaikuttaa siihen miten arviointi tehdään ja millaista tietoa kerätään (Seppänen-Järvelä 2004, 26-27). Ensimmäisen kurssin osalta kerättiin TYP:en valtakunnallinen palaute, Tekevän Punainen Talo -hankkeen palaute sekä tätä opinnäytetyötä varten laadittu haastattelulomake. Toiminnan jatkuessa on syytä miettiä miten, kuka, milloin ja miksi palautteen kerää.

Jos toimintaa halutaan tuotteistaa ja laskea esimerkiksi henkilöstöresursseja tarkemmin, tarvitaan työajanseuranta, mikä ei toteutunut aikomuksesta huolimatta ensimmäisen ryhmän osalta. Teke-kansioon ohjaajien on helppo lisätä työajanseurantalomake, johon voidaan merkitä suunnittelu- ja toteutustunnit kurssin osalta. Teke-kansio oli merkittävä yhteydenpidon väline. Kehittämishankkeessa raportointiin ja toimintamal-

lin kehittämiseen kuluu aikaa, toiminnan vakiinnuttua saavutetaan suurempia asiakasmääriä (Valkonen & Harju 2005). Tempo-toiminnan suunnitelmallinen palautteiden kerääminen mahdollistaisi useamman kurssin jälkeen arvioinnin toiminnan vaikuttavuudesta.

Työllistymiseen tähtäävien aktivointiohjelmien vaikuttavuutta on vaikea arvioida. Yleisen talous- ja työllisyyskehityksen vaikutusta väliin tulevana muuttujana ei voida täydellä varmuudella poissulkea ja työ voisi löytyä ilman aktivointiakin. Työllistämiprojektin asiakkaan tavoitteena voi olla työllistymisen ohella esimerkiksi ystävän löytäminen kurssilta. Näin ollen asiakaspalautteen perusteella työpaikan löytänyt asiakas voi olla osittain pettynyt kun tavoite täyttyi vain osittain. Asiakkaan subjektiiviset toiveet ja projektin objektiiviset tavoitteet eivät ole aina yhteneväisiä. Asiakaspalautteiden kerääminen ja asiakasnäkökulman huomioiminen liittyvät kiinteänä osana palvelun laatuun mutta ovat yksi osa palvelun laadun kokonaisuudesta. (Ala-Kauhaluoma 42, 178-179.)

8 POHDINTA

Osallistuessani palaveriin, jossa ensi kertaa esiteltiin ja keskusteltiin ryhmämuotoisen kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisesta Tekevällä, kiinnostukseni heräsi suunnitelman muuttumisesta toiminnaksi. Miten toteutussuunnitelma muuttuu käytännöksi ja miten tapahtumia seurataan. Toimintaympäristö, toteuttajat ja asiakasryhmä olivat tässä organisaatiossa ennalta tuttuja, mutta toteutustapa oli osittain uudenlainen. Esitin ajatukseni johdolle ääneen ja sovittiin, että teen opinnäytetyönäni uuden toimintamallin kehitysprosessin kuvauksen.

Ajatuspolku aiheen parissa on ollut vaiherikas ja oppimiskokemuksena prosessi on ollut valtaisa. Kuitenkin tunnen polun johtaneen sinne mitä olin lähtiessä tavoitellut, vaikkei mutkista ja maisemista ollutkaan etukäteen tietoa. Toivottavasti matkan varrelle rakentamieni tarkastelupisteiden avulla pystyn kertomaan lukijalle monipuolisesti sen mitä on tapahtunut ja mitä olen nähnyt.

Itselleni tärkeä huomio matkalla syntyi lukiessani Ihmisen arvoinen diili -tutkimusta, joka on tuetun työllistymisen kehittämishankeen monitahoinen arviointitutkimus. Siinä todetaan selkeästi onnistumisen asiakastyössä ja kehittämishankkeen tuloksellisuus-

den sekä vaikuttavuuden olevan kaksi eri asiaa. Asiakastyön arviointia Tempo-toiminnassa voidaan siis lähestyä asiakkaiden tavoitteiden ja kokemusten kautta. Kehittämishankkeen tuloksellisuutta arvioidessa huomio voidaan kohdistaa toiminnassa syntyneisiin tuotoksiin ja toimintatapoihin. Toiminnan näkyvyys ja tarkoituksenmukainen eli hyödyllinen yhteistyö sidosryhmien välillä on myös merkityksellinen asia. (Valkonen & Harju 2005, 103)

Tarkoitukseni ei ole ollut tehdä loppuraporttia toiminnasta. Prosessinäkökulma on ollut alusta saakka työssäni esillä ja tämän ensimmäisen Tempo-ryhmän kuvaus toimii toivottavasti kehittämisen työkaluna. Anttilan (2007) mukaan kehittämistoiminnan raportointi ei ole yhtä vakiintunutta kuin perinteisen tutkimustoiminnan, jossa raportointi on tiedon kumuloitumisen edellytys. Kehittämisorjanteja arvioidaan tutkimusraportin kriteerein, jolloin kehittämisorjanteja saatetaan pitää huonoina tutkimuksina. Kehittämisorjanteiden tulee nojata tietoon ja silti pystyä välittämään käytännön kannalta olennaisimmat piirteet ja löydökset. Työelämäyhteydessä toteutettu kehittämishanke suunnataan tuloksineen toimeksiantajalle ja avainasia on tiedon hyödynnettävyys. (Anttila 2007, 149.)

Prosessin kuvauksen kohteena on laaja kokonaisuus, tieto kerätään valitusta kohteesta ja tiedon muuttuminen toiminnan muutoksiksi on haaste. Prosessilähtöisyys tarkoittaa, ettei tapahtumia ohjaa tarkka käsikirjoitus mutta arviointi on välttämätön edellytys syntyneen tiedon laajempaan levitykseen. (Seppänen-Järvelä 2004, 30.) Perinteinen akateeminen tutkimus suuntaa kaikki toimet tiedossa olevan ongelman ratkaisemiseen käyttäen hyväkseen sopivia analyysimenetelmiä. (Anttila 2007, 151.).

Aineiston hankinnan suunnittelu oli osaltani arviointisuunnitelman tekoa. Halusin koota tietoa eri sidosryhmiltä ja eri prosessin vaiheista, että kokonaisuus olisi kattava. Aineistoa on koottu eri tavoin, mikä on tyypillistä laadulliselle tutkimukselle. Laadullinen tutkimus ei hae totuutta tutkittavasta asiasta, vaan tutkimuksen aikana tehtyjen tulkintojen avulla tuodaan esille kuvauksia tutkittavasta asiasta. (Vilkkä 2005, 98.) Toiminnan päättyessä, arviointivaiheessa minulla oli käsissäni laajalti materiaalia, joka oli kuitenkin kaikki valmiiksi kirjallisessa muodossa, mikä helpotti sen käsittelyä.

Aineiston muokkaaminen raportin osaksi on ollut ehkä vaativin osa opinnäytetyön prosessia. Alkuperäinen ajatus polun tekemisestä näkyväksi suunnitteluvaiheesta to-

teutuksen kautta arviointimateriaaliksi on vaatinut paljon harkintaa. Tavoitteeni on kuvata miten asioita on tehty, joten olen pyrkinyt välttämään vain omasta mielestäni toiminnassa tärkeiden asioiden esille tuomista. Prosessin kuvaus antakoon lukijalle mahdollisuuden poimia toiminnan huippukohtat esiin. Keräämäni aineiston pohjalta voisi tehdä jatkotutkimusta, esimerkiksi siitä millaisia asiakasmääriä toimintaan voidaan ottaa tai miten laatua määritellään tässä toiminnassa.

Toimintaa olisi ollut mahdollista lähestyä eri näkökulmista tätä opinnäytetyötä ajatellen ja prosessin kuvauksen olisi voinut toteuttaa eri tavoin. Toimintaa olisi voinut kuvata erillisinä prosesseina tai valita esimerkiksi kuvauksen kohteeksi asiakas-, tai henkilöstönäkökulman. Prosesseihin ja niiden arviointiin perehdyttyäni olen oppinut asioita kehitystoiminnasta ja laadunhallinnasta. Toiminnan mallintaminen ja tuotteistaminen on kiinnostavaa ja asia jota tulevaisuuden työelämähankkeissa varmasti tulen tarvitsemaan.

Opinnäytetyön miellyttävimpiä hetkiä olen kokenut osallistuessani ensimmäisen Tempo-ryhmän toimintaan. Myös minun mielestäni ryhmässä oli erittäin hyvä henki ja ehkä ryhmä osaltaan siivitti kaikki osallistujat jatkamaan kurssin loppuun asti. Sitoutuminen kerran viikossa tapahtuvaan toimintaan oli kuitenkin se eniten etukäteen keskustelua herättänyt asia sekä ohjaavan että toteuttavan tahon osalta. Palautteissaan jokainen ryhmäläinen arvioi olevansa kurssin jälkeen valmiimpi eteenpäin ja toivon todella heille onnea polullansa.

Asiakkaan palvelupolun takeena näen toimivan yhteistyön toimintaan ohjaavan ja toteuttavan tahon välillä. Molemmissa työryhmissä nousi esille toiveita yhteistyön kehittymisestä Tempo-toiminnan jatkuessa. Valtakunnallisen Palvelutori-hankkeen (2007-2010 ks. luku 3.4.) yhteydessä tutkittiin sosiaalisen työllistämisen toimialan keskeisten toimijoiden mielipiteitä alan kehittämistarpeista. Tärkeimmiksi kohteiksi haastatteluiden perusteella nousivat tilaajien ja tuottajien välinen yhteistyö, kilpailutuskäytännöt ja valmennuspalveluiden sisällöt. (Pietikäinen 2009, 155.)

Toimialan kehittämistarpeissa tuotiin myös esille palveluiden parempi kohdentaminen ja oikea-aikaisuus. Kuntouttava työtoiminta olisi nähtävä ensisijaisena eli liikkeelle lähdettäisiin sosiaalipoliittisista palveluista ja edettäisiin työvoimapolitiittisiin palveluihin asiakkaan tarpeen mukaan. Palvelupolun alkupäähän sijoittuville yksilövalmen-

nuksellista tukea ja arjenhallinnan kohentamista sisältäville matalan kynnyksen palveluille on haastateltujen mukaan nykyistä enemmän tarvetta. (Pietikäinen 2009, 168.)

Päättyessäni tämän työn kirjoittamista, eletään lokakuuta 2010 ja viimeisimmän työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman työllisyyskatsauksen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010) mukaan pitkäaikaistyöttömien määrä on lisääntynyt 14 800:lla henkilöllä vuodentakaisesta. Heitä oli koko maassa syyskuun lopussa 56 600. Keski-Suomessa työttömiä oli 14 864, joista yli vuoden työttömänä olleita ihmisiä oli 3947 (ELY-keskus 2010). Toimintamallin käyttö ja kehittäminen edelleen on siis tarvelähtöistä ja Tempo-toiminnassa on paljon hyviä elementtejä ryhmämuotoisen kuntouttavaan työtoimintaan.

LÄHTEET

Ahonen, Taimi 2010. Henkilökohtainen tiedonanto 25.3.2010 ja 6.10.2010. Palveluohjaaja. Työvalmennussäätiö Tekevä.

Ala-Kauhaluoma Mika 2007. Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita. Helsinki: Kuntoutussäätiön tutkimuksia 76/2007.

Ala-Kauhaluoma Mika, Keskitalo Elsa, Lindqvist Tuija & Parpo Antti 2004. Työttömien aktivointi, Kuntouttava työtoiminta – lain sisältö ja vaikuttavuus. Stakes, Tutkimuksia 141. Saarijärvi: Gummerus.

Anttila Pirkko 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Hamina: Akatiimi Oy.

ELY-keskuksen (Elinkeino-, Liikenne, ja Ympäristökeskus) WWW-sivusto. Työllisyyskatsaus heinäkuulta. <http://www.ely-keskus.fi/fi/tiedotepalvelu/2010/Sivut/Keski-Suomen%20työllisyyskatsausheinäkuulta2010.aspx> Luettu 7.11.2010.

Hassinen & Pietikäinen 2009. Sosiaalinen työllistäminen kiristyvän talouden ja palvelurakennemuutoksen pyörteissä. Teoksessa Pietikäinen, Reetta, Vogt, Ellen, Hautaluoma Marja (toim.) Yksilön vai talouden ehdoilla. Tilaaja-tuottaja-toimintatapa sosiaalisen työllistämisen kentällä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 1997. Tutki ja kirjoita. 13. painos, Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Karjalainen, Vappu, Saikku, Peppi, Pasuri, Auvo & Seppälä, Anja 2008. Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? – näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Helsinki: Stakes, Raportteja 20/2008.

Kuopila, Antti 2009. Tilaaja-tuottaja-toimintatavan lähtökohdat. Teoksessa Pietikäinen, Reetta, Vogt, Ellen, Hautaluoma Marja (toim.) Yksilön vai talouden ehdoilla. Tilaaja-tuottaja-toimintatapa sosiaalisen työllistämisen kentällä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

JAMK:n WWW-sivusto, tutkimus- ja kehitystyö, KEVÄT Keski-Suomen välityömarkkinoiden kehittämisohjelma <http://www.jamk.fi/tutkimus/projekteja/kevat> Päivitetty, Luettu 27.8.2010

Jyväskylän kaupunki, Työvoiman palvelukeskuksen WWW-sivut 2010. http://www.jyvaskyla.fi/sote/tyovoiman_palvelukeskus/yhteystiedot . Päivitetty, Luettu 20.8.2010.

Karlsson, Åke & Marttala, Anders 2001. Projektkirja, Onnistuneen projektin toteuttaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Keski-Suomen Liitto. PDF dokumentti. Toimivat työmarkkinat –osaajia ja työpaikkoja Keski-Suomeen ohjelma 2009-2013, http://www.keskisuomi.fi/filebank/11214-tyomarkkinaohjelma2010_www.pdf Päivitetty 22.2. 2010, Luettu 15.8.2010.

Kotiranta, Tuija 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social research 335, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001. Lindqvist, Tuija, Oksala, Ilkka, & Pihlman, Marjo-Riitta (toim.). Työministeriön julkaisuja 289, Sosiaali- ja terveysministeriö oppaita 8, Työministeriö ja Sosiaali- ja terveysministeriö. Edita Oyj: Helsinki.

Kuntouttava työtoiminta Tekevä-säätiössä, Tekevän WWW-sivusto.
<http://www.tekeva.net/kuntouttavatyotoiminta.shtml> Luettu 15.9.2010.

Kuntouttava työtoiminta Tekevällä 2010, työpaperi.

Nieminen, Kirsi 2010. Henkilökohtainen tiedonanto. 6.10.2010 ja 22.10.2010. Palveluohjaaja. Työvalmennussäätiö Tekevä.

Ostopalvelusopimus 2010. Työvalmennussäätiö Tekevän ja Jyväskylän kaupungin välinen sopimus työvalmennuspalveluista vuonna 2010. Julkaisematon lähde.

Pietikäinen, Reetta 2009. Tilaaja-tuottaja-toimintatavan ja valmennuspalveluiden kehittämisen suuntia. Teoksessa Pietikäinen, Reetta, Vogt, Ellen, Hautaluoma Marja (toim.) Yksilön vai talouden ehdoilla? Tilaaja-tuottaja-toimintatapa sosiaalisen työllistämisen kentällä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Rautakorpi, Kaija 2010. PDF-dokumentti. Arviointi osana kuntouttavan työtoiminnan voimaantumisprosessia – Voidaanko ihmisen voimaantumista havainnollistaa ja arvioida?, Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius, Sosiaalityö, pro – gradu tutkielma, Jyväskylä.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/23634/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201005241912.pdf?sequence=1>
Muokattu 24.5.2010. Luettu 8.8.2010.

Silfverberg, Paul 2007. Ideasta projektiksi. Projektinvetäjän käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Seppänen-Järvelä Riitta 2004. PDF –dokumentti. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa. Opas käytäntöihin. http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/2C41CB87-6134-4C94-8D1B-46CD906C3B33/0/Arviointiraportteja4_04.pdf Luettu 26.9.2010.

Sosiaali- ja terveysministeriön WWW-sivusto, Kaste-ohjelma.
http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/kaste
Päivitetty, Luettu 15.8.2010.

STM:n Kuntainfo 31.12.2009. 14/2009. Kuntouttavan työtoiminnan velvoittavuus 1.1.2010 alkaen. WWW-dokumentti.
<http://www.stm.fi/tiedotteet/kuntainfot/kuntainfo/view/1480293>. Päivitetty, Luettu 19.4.2010.

STM/186/2010. WWW-dokumentti. Työ- ja elinkeinoministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön kirje kunnille ja työ- ja elinkeinotoimistoille. Työllistymisen ja työmarkkinaosallisuuden edistäminen työ- ja elinkeinotoimistojen ja kuntien yhteistoimintana. Päivitetty, Luettu 19.4.2010.

Tekevän työryhmän kokousmuistiot, yhteensä 5 kappaletta, julkaisematon lähde.

Työ- ja elinkeinoministeriön WWW-sivusto, Välityömarkkinat, <http://www.tem.fi/?s=2317>. Päivitetty, Luettu 15.8.2010.

Työ- ja elinkeinoministeriön WWW-sivusto. Työllisyyskatsaus syyskuulta. <http://www.tem.fi/files/28196/SYYS10.pdf>, Luettu 7.11.2010.

Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet 2004. Pekkala Terho (toim.). Valtakunnallinen työpajayhdistys. Edita Print Oy.

Törmä, Sinikka 2009. Matala kynnyks – pelkkä retorinen lupaus? *Janus* vol.17 (2), 164-169.

Ulfves, Anna-Mari 2010. PDF-dokumentti. Kustannuslaskenta ja –vaikuttavuus aikuissosiaalityön aktivointipalveluissa eräässä suomalaisessa kunnassa, Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunta, laskentatoimi, pro gradu –tutkielma, Jyväskylä. <https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/23000?show=full>
Päivitetty 28.2.2010. Luettu 28.8.2010.

Valkonen, Jukka, Harju, Sari 2005. Ihmisen arvoinen diili. Tuetun työllistymisen hankkeen toimeenpano ja tulokset. Helsinki: Kuntoutussäätiön tutkimuksia 73/2005.

VATES-säätiön WWW-sivusto, Sosiaalisen työllistämisen toimialan määritelmä. <http://www.vates.fi/Sosiaalisentyollistamisentoimiala>
Päivitetty 22.6.2010. Luettu 16.8.2010.

Vilka Hanna 2005. Tutki ja Kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Von Hertzen-Oosi, Nina, Vaittinen, Elina, Ruoppila, Sampo & Virtanen Petri 2010. PDF-dokumentti. Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjäyys, 13/2010. http://www.tem.fi/files/26214/TEM_13_2010_netti.pdf Päivitetty 12.2.2010. Luettu 20.8.2010.

Yleistä Tekevästä, Tekevä-säätiön kotisivut. <http://www.tekeva.net/yleista.shtml> Luettu 15.9.2010.

Ylipaavalniemi, Pasi, Sariola, Leena, Marniemi, Janne & Pekkala, Terho 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. PDF-dokumentti. www.vates.fi. Päivitetty 29.9.2006. Luettu 13.8.2006.

Autokorjaamo (014) 333 7060

- Huollot, korjaukset ja katsastushuollot
- Rengas- ja vannetyöt

EkoCenter Raksa (014) 333 7083

- Rakennustarvikkeiden ja -materiaalien kierrätyskeskus
- Purku- ja noutopalvelu

Graafiset mediapalvelut (014) 333 7025

- Kopio- ja tulostuspalvelut, valokuvausurennotukset
- Esitteet, käyntikortit ja laminoinnit

Halsilan pesula (014) 333 7050

- Itsepalvelu- ja palvelupesula
- Vesipesut pikkupyykistä mattoihin

Keittiö- ja siivouspalvelut (014) 333 7031

- Keittiö- ja siivouspalvelut

Kierrätyskauppa EkoCenter (014) 333 7040

- Monipuolinen kierrätyskeskus
- Noutopalvelu
- Ongelmajätteiden vastaanotto

Kiinteistön- ja ympäristönhoito (014) 333 7057

- Ympäristöpuhdistusta pihojen ja ulkoalueiden hoitoa

Kilpivalmistus ja mainosteippaus (014) 333 7064

- Kilvet, opasteet ja opastejärjestelmät
- Nimineulat, muistolaatat, ovi- ja postilaatikotkilvet
- Liikennemerkkien lisäkilvet, tarratekstit ja teippaukset

Kirjansitommo (014) 333 7028

- Kirjansidonta ja jälkikäsitellyt
- Pöytäkirjat, vuosikerrat, vieraskirjat ja albumit
- Omakustannekirjat ja oppimätyt
- Erikoislaatikot

Kokoonpano (014) 333 7029

- Kokoonpano
- Lajittelu ja jälkikäsitely
- Pakkaaminen ja pussitus

Kutomo ja Verhoomo (014) 333 7045

- Matot, liinat, peitot, tyynyt
- Huonekalujen verhoilu

Metalli (014) 333 7070

- Hitsaus-, ohuttevy-, pienimuotoiset rautarakennetyöt
- Manuaaliset koneistustyöt

Ompelimo (014) 333 7035 / (014) 333 7036

- Sisustustekstiilien ompelut
- Korjausompelut
- Alhankintaompelut

Polkupyöräkorjaamo (014) 333 7066

- Polkupyörien huollot, korjaukset ja varaosat
- Käytettyjen pyörien vastaanotto, kunnostus ja myynti

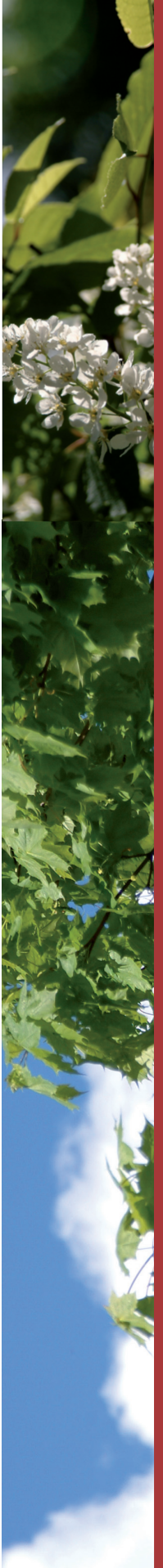
Vuokraamo Satumaa (014) 333 7039

- Naamiais- ja rooliasut
- Juhlakalusteet
- Juhlasomisteet

TEKEVÄLTÄ TEMPOA



TERVETULOA
TUTUSTUMAAN TEKEVÄÄN!



TEKEVÄLTÄ TEMPOA on ryhmämuotoista kuntouttavaa työtöimintää.



Ryhmän kesto on kolme kuukautta ja kokoontuminen on kerran viikossa tekeväen yksikössä. Ryhmäpäivinä päivittäinen työaika on 9.00-13.00.

Tavoite on tutustua erilaisiin ammattialoihin ja tekeväen työyksiköihin. Kertaamme yhdessä työelämän pelisääntöjä ja pohdimme työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä.

Aamupäivän ryhmää ohjaa Tekeväen yksilövalmentaja teemoista riippuen, loppupäivän ryhmäläiset osallistuvat tekeväen eri työyksiköiden toimintaan.



Kolmen kuukauden kuntouttavan työtoiminnan jälkeen asiakas voi hakeutua tekeväen erilaisiin valmennuspalveluihin.

Ryhmää edeltää tekeväen palveluohjaajan haastattelu.

Yhteystiedot:



TEKEVÄLTÄ TEMPOA

on ryhmämuotoista kuntouttavaa työtoimintaa. Ryhmän kesto on kolme kuukautta ja kokoontuminen on kerran viikossa Tekevän yksikössä.

Työaikasi ryhmäpäivänä on kello
9.00 – 13.00. Olethan paikalla ajoissa!



Ryhmätyövalmennuksen **tavoite** on tutustua erilaisiin työpaikkoihin, **kerrata** työelämän pelisääntöjä ja **pohtia** työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä.

KURSSISUUNNITELMA

- PÄIVÄ 1. _____ pvm Hakkutie
PÄIVÄ 2. _____ pvm Hakkutie
PÄIVÄ 3. _____ pvm Hakkutie
PÄIVÄ 4. _____ pvm Hakkutie
PÄIVÄ 5. _____ pvm Hakkutie
PÄIVÄ 6. _____ pvm Hakkutie
PÄIVÄ 7. _____ pvm Pulmusentie
PÄIVÄ 8. _____ pvm Matarankatu
PÄIVÄ 9. _____ pvm Tallilantie
PÄIVÄ 10. _____ pvm Tallilantie
PÄIVÄ 11. _____ pvm Pajatie
PÄIVÄ 12. _____ pvm Hakkutie
PÄIVÄ 13. _____ pvm Matarankatu
PÄIVÄ 14. _____ pvm Matarankatu



LINJA-AUTOT KESKUSTASTA TEKEVÄN TOIMIPISTEISIIN:

• **Hakkutien toimipisteeseen** pääset linja-autolla numero 12, joka lähtee Vapaudenkadun pysäkillä 3 klo 8.20. Laukaantieltä jatkat kävelen kävelytieltä pitkin Hakkutielle (karttaan merkitty).

• Linja-auto numero 12K lähtee pysäkillä 3 klo 7.45, ja sillä pääset Hakkutien risteykseen asti.

• **Tallilantien toimipisteeseen** pääset linja-autolla numero 3, joka lähtee Vapaudenkadun pysäkillä 4 klo 8.35.

• **Pajatielle** pääset linja-autolla numero 27, joka lähtee Vapaudenkadulta pysäkillä 7 klo 8.28.

• **Matarankadun toimipiste**, jossa sijaitsee Median yksikkö, on kävelymatkan päässä keskustasta.

TEKEVÄ

parhaat puolesi

osaavaa työvoimaa uudesta suunnasta

- 1 Matarankadun toimipiste
Matarankatu 4
- 2 Pajatie toimipiste
Pajatie 3
- 3 Halssilan Pesula
Pulmusentie 2
- 4 Hakkutien toimipiste
Hakkutie 9
- 5 Kankitien toimipiste
Kankitie 14
- 6 Vaajakosken toimipiste
Tallilantie 6
- 7 Vapaudenkatu
Linja-autopysäkit



<p><u>VAHVUUDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Me yksilövalmentajat - innostus ryhmätyövalmennukseen kasvaa koko ajan-> hyväksyntä - mukana osaavia valmentajia - pioneerihenkeä ja –meininkiä eli haastetta on - moniammatillisuus - vahva osaaminen valmentajilla - hyvä/laaja kenttä toimia - heterogeeninen ryhmä - ammattitaito - monipuolisuus - kokonaisnäkemys - moniammatillisuus - vertaisryhmä - useampi tekijä - useampi vetäjä 	<p><u>HEIKKOUEDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ryhmä häipyä kesken - tilat - henkilökunnan vaihdos, ei vastuu henkilöä - vastuu jakaantuu - hajanainen koordinointi - nopea aikataulu - oman toimen ohella tekeminen - heterogeeninen ryhmä - liian sirpaleinen - ryhmän vetäjää, joka hoitaisi koko ajan seurannan ei ole - tapaamisia liian satunnaisesti, vaikea sitoutua - yksiköt eivät sitoudu - suhteellisen nopealla aikataululla koottu kasaan - tilojen puute - tilan puute - tilat
<p><u>MAHDOLLISUUDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - uusi ryhmämuotoinen toiminta - rahaa - asiakkaan tulevaisuuden suunnitelmat saada uusi paketti ”Sovatekille” - antaa mahdollisuuden ryhmäläiselle-> ”uusi suunta” - yksiköt innostuvat ja sitoutuvat - ryhmäläiset ryhmäytyvät ja sitoutuvat - vahva ammattitaito - joustava toiminta - matalakynnyksinen toiminta -> mahdollista lähes kaikille - uusi palvelu - asiakas saa hyvän ponnahduslaudan työelämään (Tekevään) - asiakkaan kiinnittyminen -> motivoituminen/innostuminen johonkin - asiakkaalle matala kynnyys aloittaa uusi palvelu 	<p><u>UHKATEKIJÄT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - asiakkaat eivät pysy mukana - sitoutuminen - pitkät etäisyydet - työntekijän vaihtuvuus voi haitata kokonaisuuden hallintaa - asiakkaan sitoutuminen - mielenkiinto ei riitä – sitoutuminen työtoimintaan - ryhmän heterogeenisyys - sirpaleisuus käytännön järjestelyissä - vaihtuvat tilat/ toiminnot - osallistujat eivät motivoitu ja eivät tule paikalle - ei löydy <u>oikeita</u> osallistujia - ei saada ryhmäläisiä kasaan - ryhmän koossa pitäminen - kesä tulossa - ryhmä häipyä - kulkeminen paikasta toiseen

<p><u>VAHVUUDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - aiempaa matalampi kynnys - kuntatalouden näkökulmasta ovat kuntouttavassa työtoiminnassa pienellä panoksella - osaamista ja kokemusta kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä - osaava henkilöstö - riittävän ”keveä, väljä” - täsmällinen kurssisuunnitelma ja –ohjelma - hyvä ja monipuolinen kokonaisuus palveluita ja työelämänäkemyistä - kokeneet ohjaajat - tunnettu palveluntuottaja - yhteistyö ja yhdessä tekeminen jo toimii - matala kynnys - hyvä suunnitelma - ryhmässä toiminta/ ryhmän tuki - osaava henkilöstö 	<p><u>HEIKKOUEDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - viikon tauko ryhmäkertojen välillä -> rytmin säilyttäminen ehkä vaikeaa - motivointi/ sitoutuminen haasteellista - onko mahdollisuutta yksilöohjaukseen? - ohjaako liikaa vain esillä oleviin mahdollisuuksiin? - asiakkaiden sitoutuminen kun vain yksi kertaa viikossa - menee aikaa siirtymiseen - liian väljä ohjelma, yksi poissaolo, pitkä tauko - riittääkö yksi päivä viikossa sitoutumaan/ kiinnittämään palveluun? johtaako eteenpäin?
<p><u>MAHDOLLISUUDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - monipuoliset palvelut - työtoimintapaikkoja paljon -> edellytykset jatkolle - polun alku - ryhmän tuki - voi siirtyä sujuvasti työtoimintaan - työntekijöiden sitoutuminen - palvelupolut - tehdään yhteistuumin - lähteä pienestä tavoitteesta liikkeelle - onnistumisen kokemuksia - suunnitelma vaikuttaa hyvältä - monipuolinen Tekevään tutustuminen motivaation herääminen / vahvistuminen kuntouttavan työtoiminnan jatkon suhteen 	<p><u>UHKATEKIJÄT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - asiakkaiden motivoituminen, työrytmiin pääseminen - sitoutuminen oltava sataprosenttinen jos asiakas haluaa välttää seuraamukset - Miten jatkosuunnitelma Tekevään ulkopuolelle? - Miten toimitaan jos ryhmä keskeytyy? - työntekijät ei paneudu/ sitoudu - ei synkronoidu jatko- ja edeltäviin palveluihin - asiakkaiden työkyvyttömyys - asiakkaiden kyky sitoutua ryhmään - osallistujien kokoaminen - ryhmään ohjaaminen <p>Toiminnan jatkuvuus -> pystytäänkö luomaan jatkumoa työhön / kuntoutukseen 3 kk:n jakson jälkeen</p>

Tekevältä Tempoa -ryhmä

TOTEUTUSSUUNNITELMA

Ryhmätyövalmennuksen tavoite on **tutustua erilaisiin työpaikkoihin (kaikkiin Tekevän eri valmennusyksiköihin), kerrata työelämänpelisääntöjä sekä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä**. Kolmen kuukauden kuntouttavan työtoiminnan ryhmätyövalmennuksen jälkeen asiakas voi hakeutua Tekevän erilaisiin valmennuspalveluihin (kuntouttava työtoiminta, työelämänvalmennus, työkokeilu ym.)

- Kesto 3 kk,
- Kesto a´ 4 h/vko, klo 9.00 – 13.00
- Jokaiseen päivään sisältyy kahvit
- Aamupäivän ryhmää ohjaa Tekevän yksilövalmentaja teemoista riippuen, loppupäivän ryhmäläiset osallistuvat Tekevän eri yksiköiden toimintaan
- Ryhmää edeltää Tekevän palveluohjaajan haastattelu

Kurssiohjelma

Kerrat 1 – 8, kokoontuminen Hakkutien ryhmähuoneessa

Päivä. 1 HAKKUTIE (13.4)

- ❖ klo 9.00 aamukahvit
- ❖ klo 9.15 esittely ja tutustuminen toisiimme (toiminnallisin harjoituksin)
- ❖ Tekevän esittely (valmentautajat eivät käy infoa)
- ❖ työaikojen ja taukojen noudattaminen
- ❖ poissaoloista ilmoittaminen
- ❖ hoitoonohjaus
- ❖ tuntikorttien täyttäminen
- ❖ klo 12.00 tutustuminen yksiköihin (kierretään ryhmänä)
- ❖ lopetus, päivänfiilisten purku

Tutustuminen Kankitielle EkoRaksaan

Päivä 2. (20.4)

- ❖ klo 9.00 aamukahvit ja kuulumiskierros
- ❖ tutustuminen Kankitielle ryhmänä
- ❖ valmentautajat tekevät henkilökohtaisen 5 krt tutustumissuunnitelman Hakku- ja Kankitien yksiköihin

Terhi osallistuu aamukahvin ja kuulumiskierroksen ajaksi mukaan ryhmään Hakkutiellä koontumisen aikana

Päivät 3. HAKKUTIE (27.4)

- ❖ klo 9.00 aamukahvit ja kuulumiskierros
- ❖ vuorokausirytmien ja unen merkitys hyvinvointiin

Päivät 4. HAKKUTIE (4.5)

- ❖ klo 9.00 aamukahvit ja kuulumiskierros
- ❖ terveellisen ravinnon ja ruokataukojen noudattaminen merkitys hyvinvointiin (terveydenhoitaja)
- ❖ klo 10.15 valmentautujien toinen kerta työtoiminnassa Hakku- ja Kankitien yksikössä

Päivät 5. HAKKUTIE(11.5)

- ❖ klo 9.00 aamukahvit ja kuulumiskierros
- ❖ valmentautujien kolmas kerta työtoiminnassa Hakku- ja Kankitien yksiköissä 9.15 – 13.00

Päivä 6. HAKKUTIE(18.5)

- ❖ klo 9.00 aamukahvit ja kuulumiskierros
- ❖ työelämäntietous 1
- ❖ valmentautujien neljäs kerta työtoiminnassa Hakku- ja Kankitien yksikössä

Päivä 7. PESULA: (25.5)

- . Pesula
- ❖ klo 9.00 aamukahvit ja kuulumiskierros
- ❖ liikuntapiirakka
- ❖ Pesulaan tutustuminen

Päivä 8. MATARA (1.6)

- ❖ klo 9.00 tutustuminen mediayksikköön (ideana: oman kuvan skannaus/tulostus, tästä vain ennakolta tiedotettava edellisellä kerralla ryhmällä)
- ❖

Tallilantiellä kerrat 9 ja 10

Päivä 9. TALLILANTIE (8.6)

- ❖ klo 9.00 aamukahvit ja kuulumiskierros
- ❖ valmentautujien tutustuminen Tallilantien yksiköihin/tallilantien yksiköiden tutustumissuunnitelman laatiminen
- ❖ työtoimintaa Tallilantien yksiköissä

Päivä 10. TALLILANTIE (15.6)

- ❖ yksikössä klo 9.00 aamukahvit ja kuulumiskierros
- ❖ liikuntatuokio (sauvakävely, mölkky, rentoutus jne)
- ❖ klo 10.15 valmentautujien työtoiminta Tallilantien yksiköissä

Päivä 11. PAJATIE (22.6)

- ❖ klo 9.00 aamukahvit ja kuulumiskierros aamuisin
- ❖ työelämätietous 2
- ❖ tutustuminen ryhmänä pyörä- ja autokorjaamoon

Päivä 12 . HAKKUTIE (29.6)

- ❖ klo 9.00 aamukahvit ja kuulumiskierros
- ❖ työelämätietous 3
- ❖ valmentautujien viides kerta työtoiminnassa Hakku- ja Kankitien yksikössä

Päivä 13. MATARA (6.7)

- ❖ arviointikeskustelu
- ❖ valmentautuja tekee kirjallisen ”muistilapun” omasta jatkosuunnitelmastaan
- ❖ kirjallinen palaute jaksosta – valmentautuja antaa ryhmästä

Päivä 14. MATARA (13.7)

- ❖ ”loppujuhlat”

<p><u>VAHVUUDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - matala kynnys - monipuolisuus (useita eri aloja/työtehtäviä) - ammattitaitoinen henkilöstö - matala kynnys aloittamiselle - pääsee tutustumaan monipuolisesti eri yksiköihin - osaavia ihmisiä, joilla kokemusta vajaakuntoisista - ohjaajien monipuolisuus / monelta eri näkökulmalta - Tekevän eri yksiköt monipuolisesti esillä - hyvät + havainnolliset esitteet + materiaalit asiakkaille - pieni ryhmä - matala kynnys aloittaa yhdellä viikkotapaamisella 	<p><u>HEIKKOUEDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - mahdollinen poissaolo ryhmästä vie ryhmäläiseltä ison palan kokonaisuudesta -> voi madaltaa ryhmän keskeyttämisen kynnystä - yksi päivä joillekin liian vähän -> sitoutumisen ongelma, motivaation puute - tuleeko ryhmäläinen tietoiseksi, miksi Tempo on hyödyllinen, mitä voi oppia ns. ”punainen lanka” - asiakkaiden elämäntilanne vaikea (arjenhallinta, terveys, päihteet..) -> sitoutuminen <p>(yhdessä vastauksista ¼ ei ole heikkouksia yhtään)</p>
<p><u>MAHDOLLISUUDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - kiinnittää erityisen vaikeasti työllistettävissä olevia asiakkaita työtoimintaan - edistää asiakkaiden kuntoutumista, koska myös mm. palvelutarve tulee näkyväksi työtoiminnan aikana - luoda uusi palvelutuote, joka vastaa vaikeimmassa asemassa olevien asiakkaiden tarpeisiin ja kehittää sitä edelleen - oppia ja kokea uutta - ryhmän tuki - jatkopolku mahdollinen - mahdollisuus saada onnistumisen kokemuksia! - palvelua voi tarjota asiakkaalle, jonka kyvyt eivät riitä vars. kunt. työtoimintaan - uusi mahdollisuus asiakastyössä - asiakkaiden sijoittuminen Tekevän yksiköihin jatkossa, ensisijaisuus hyvä asia - matala kynnys - innostuksen herääminen jatkosuunnitelman tekemiseen 	<p><u>UHKATEKIJÄT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - asiakkaiden kunto -> sitoutuminen 3 kk:n prosessiin - sanktiovaara olemassa -> uhka asiakkaalle -> kuntataloudelle - saako henk. kohtaista tukea riittävästi kun toiminta tapahtuu ryhmässä - entä jos ryhmä keskeytyy tai tulee paljon poissaoloja, onko tarvetta järjestää palaveri vai jääkö tilanteen ”hoito” pelkästään Typ:n työntekijöille. Tiedottamisen tärkeys! - toiminnan uskottavuuden suhteen erilaisia mielipiteitä työntekijöillä (yksi päivä viikossa on osan mielestä liian vähän) - jatkuvuuden edellytyksenä kokemusten jakaminen ja yhdessä kehittäminen (yhdessä vastauksessa ¼ ei uhkatekijöitä)

<p><u>VAHVUUDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -hyvä, heterogeeninen ryhmä -syhmäläiset aktiivisia ja osallistuvia eli pystyviä -sitoutuneet yksilövalmentajat -ryhmä itsessään -naisia ja miehiä ryhmässä -vertaistuki -eri-ikäisyys -”helppo” tulla yksikköön -momentasoiset työtehtävät -avoimin mielin tehtyä uutta toimintaa ja hyvin sitoutuneita ohjaajia/ vamentajia, yllättävän juohevasti lähti käyntii. Osallistujien sitoutuminen yllätti myönteisesti. Epäilyistä huolimatta muodostui oikea ”ryhmä”. Monitaitoiset ohjaajat eri teemoissa sekä monipuolinen Tekevälinen pajaympäristö ja sen henkilökunta – joissakin yksiköissä oli tosi hienosti valmistauduttu tähänkin toimintaan -Matala kynnyksen aloittaa/ kiinnittyä johonkin poissaolon jälkeen -erilaiset ohjaajat, eri osa-alueita – jokin voi kiinnostaa -myös tekemistä pelkän teorian rinnalle -aamupalaa tarjolla ilmaiseksi 	<p><u>HEIKKOUEDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -vaihtuvat kokoontumistilat -työvalmennuksen vähäisyys -ryhmäläisten jatkopolkujen suunnittelumahdollisuudet vähäiset -> Voisko johtua vaihtuvista yksilövalmentajista? -liikaa kulkemista paikasta toiseen -yksikköjen välimatkat -ryhmätilojen puute -mielekkäiden työtehtävien puute? -oman työn ohella vedettävä ryhmä -toiminta aloitettiin aika kevyesti; sitä ei resursoitu kunnolla eikä siitä oikeasti edes odotettu tuloksia -ryhmäkertojen sisällöt oli kyllä hyviä, mutta niiden käsittely jäi pinnalliseksi. Toiminta on liian satunnaista ja huonosti resursoitua. Osallistujat tapasivat kyllä paljon meitä eri asioiden osajia, mutta tapaamiskertoja oli liian vähän ja niiden kesto liian lyhyt, jotta olisi voinut päästä henkilökohtaiselle tasolle. Ei saatu aikaiseksi paljon mitään henkilökohtaista, koska ryhmätapaamisissa ei ollut aikaa yksilöllisille prosesseille. -tilakysymykset, paikka vaihtuu -eri ohjaaja lähes joka kerralla (helpompi jäädä pois) -hinta / laatu (Voidaanko tuottaa laadukasta palvelua?)
<p><u>MAHDOLLISUUDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -siirtyä joustavasti kuntouttavaan työtoimintaan -kiinnostua omasta elämästä ja motivoitua ottamaan omista valinnoista vastuuta -uusi suunta elämälle -ensimmäisen kokemuksen kannustamina voidaan aloittaa aina uusia ryhmiä ja siten oppia palvelemaan ryhmäläisten tarpeita. On vakavasti käytävä sopimusneuvotteluja, jotta tämä toiminta ei jää tähän yhteen kertaan; sitoutettava toimintaan ”lähettävät tahot” mukaan. Oppia tästä prosessista ja sitten kehittää tätäkin toimintaa, erikoistuttaa joku yksilövalmentaja siihen. Täytyisi resursoida yksilövalmentaja huolehtimaan koko ryhmästä ja toisaalta yksilöllisten polunalkujen tekemisestä, ryhmän eteenpäin viemisestä, työvalmentajien perehdyttämisestä, taustatukien konsultoinnista, ongelmatilanteiden ratkomisesta jne. Kehittää työvalmennusyksiköiden toimintaa palvelemaan myös näin satunnaisia osallistujia, työvalmentajien sitouttaminen kuntoon – niin helppoja töitä, että ensikertalainenkin pystyisi heti osallistua tekemiseen. -jatkumo kuntouttavaan työtoimintaan -oman ”jutun” löytyminen -koulutus, työp., ym... -”kunnan rahat” säästyy -uusien palveluiden ”löytyminen” -monipuolisuus! -jakso aika pitkä -> näkee valmentautujia usean viikon ajan -uusi matalan kynnyksen toiminta, joka toimii! 	<p><u>UHKATEKIJÄT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -työvalmennuksen ja ryhmävalmennuksen yhteensovittamisen haaste -työyksiköistä löytyvät työt pitäisi koordinoida paremmin -> löytyykö resursseja, tahtoa -ryhmä ei saa jäädä vain ryhmäksi vaan jatkopolkua pitäisi pystyä suunnittelemaan -> hyöty ryhmästä! -oman työn ohella vedettävä ryhmä -liikaa työtä -> perustehtävät kärsii -> omat voimat vähenee.. -ulkopuoliset osallistujien lähettäjät eivät ymmärrä tämän toiminnan merkitystä ja siten etsi ja lähetä sopivia osallistujia, ei saada aikaiseksi uusia sopimuksia ja ryhmiä, vaan tämä jää ainoaksi ja siten raakileeksi yritykseksi – koko toiminta loppuu heti alkuunsa. Mikäli aloitetaan uusia ryhmiä, niin niitä ei resursoida kunnolla eikä toisaalta kehitetä koko toimintaa ”lähettävien tahojen” kanssa. -työvalmennusyksiköiden henkilökunta ei kiinnostu koko asiasta ja siten sitoudu siihen. -tipahtaa kelkasta pois -johtaako ryhmä mihinkään, asettaako verkosto tavoitteen? -voiko ryhmässä vaan olla ja sitten saa taas huokaista ja olla kotona jonkin aikaa rauhassa.

Hanna Piiparinen
Sosionomi
STAMT1-09
hanna.piiparinen@mail.mamk.fi

SAATE

17.6.2010

Hei!

Olen Hanna Piiparinen ja opiskelen sosionomiksi Mikkelin ammattikorkeakoulussa. Olin työharjoittelussa Tekevällä helmi- ja maaliskuussa tänä vuonna. Opinnäytetyöni aihe on Tekevältä Tempoa pilottiprojektin raportointi. Toimintamallin kuvaus suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista.

Tutkimussuunnitelmaani kuuluu projektin edetessä tiedon keruu eri tahoilta. Haluan seuraavan kyselyn avulla saada koottua tietoa työ- ja yksilövalmentajilta pilottiprojektin toteutuksesta työyksiköissä.

Kun olet vastannut kyselyyn, sulje se oheiseen kuoreen ja palauta sisäisenä postina Matarankadulle, josta saan sen kootusti käyttööni. Ole ystävällinen ja palauta vastauksesi 30.6. mennessä.

Kiitos ajastasi, opinnäytetyön raportti valmistunee syyskuussa, leppoisaa kesää!

Ystävällisin terveisin Hanna Piiparinen

Hanna Piiparinen
Sosionomi
STAMT1 -09
hanna.piiparinen@mail.mamk.fi

KYSELY
Työvalmennussäätiö Tekevä

TYÖVALMENTAJAT/YKSILÖVALMENTAJAT TYÖYKSIKÖISSÄ

TEKEVÄLTÄ TEMPOA RYHMÄ

1. Tiedätkö mikä Tempo-ryhmä on? Kyllä En

2. Oletko ollut mukana Tempo-ryhmän toiminnassa? Kyllä, miten? En

3. Oletko havainnut Tempo -toimintaa yksikössäsi? Kyllä, miten? En

Jos vastasit kolmeen ensimmäiseen kysymykseen kieltävästi, voit jättää seuraavan sivun kysymykset huomiotta.

4. Miten ryhmäpäivä vaikuttaa valmentajan työhösi omassa yksikössäsi?

• Miten Tempolaisia ohjataan ja opastetaan omassa yksikössäsi?

• Onko Tempolaisille löytynyt sopivaa tekemistä?

• Miten Tempolaiset vaikuttavat työyksikössä olevien valmentautujien työn tekemiseen?

• Kuinka ryhmätutustuminen yksikössäsi sujuisi mielestäsi parhaiten?

• Mitä Tempolainen saa tutustumisesta yksikössäsi?

5. Tempo toiminta tulee jatkumaan syksyllä. Kuinka haluat olla mukana jatkossa?

6. Onko Sinulla herännyt ideoita toiminnan kehittämiseen?

Hanna Piiparinen PALAUTE
Sosionomi TEKEVÄLTÄ TEMPOA RYHMÄ
S619SA
STAMT1-09 28.6.2010

PALAUTE TEKEVÄLTÄ TEMPOA RYHMÄÄN OSALLISTUNEILLE

Ympyröi vastaus seuraaviin ja perustele lisäksi vastaustasi viivoille.

1.

Oliko mielestäsi kerran viikossa tapahtuva toiminta a) liikaa b) liian vähän?

Mikä olisi sinulle sopiva määrä päiviä vkossa? _____

Miksi? _____

Oliko toimintaan sitoutuminen mielestäsi a) helppoa b) vaikeaa?

Miksi? _____

Arvioi omaa osallistumisaktiivisuuttasi? Kouluarvosana 5-10 _____

Tempo ryhmä kestää kolme kuukautta, onko se mielestäsi a) liian vähän b) sopiva c) liian pitkä?

Miksi? _____

**Mikä asia sinulle jäi erityisesti mieleen,
miksi? _____**

**Tuleeko mieleesi asioita mikä häiritsi osallistumistasi tähän
toimintaan? _____**

2.

Oliko ryhmä mielestäsi tarpeellinen? a) kyllä b) ei

Miksi? _____

Oma arviosi ryhmän ilmapiiristä? Kouluarvosana 5-10 _____

Toimintaa oli ryhmässä a) liikaa b) liian vähän?

Miksi? _____

Asiapitoista tietoa oli ryhmässä a) liikaa b) liian vähän?

Miksi? _____

Ohjaajia oli ryhmätoiminnassa a) liikaa b) liian vähän?

Miksi? _____

Tavoitin ohjaajan tarvittaessa? a) kyllä b) ei

Kurssin aikana kokoontumistiloja oli useampia. Oliko se hyvä asia? a) kyllä b) ei

Miksi? _____

Olivatko kokoontumistilat hyvät? a) kyllä b) ei

Miksi? _____

Liikkuminen kurssin aikana kokoontumistilojen ja työyksiköiden välillä oli minulle a) helppoa b) vaikeaa?

Miksi? _____

3.

Arvioi saitko tutustuessasi työtehtäviin TYÖYKSIKÖSSÄ;

aloittamistilanteessa ohjausta ja neuvontaa? a) kyllä b) ei

itselle sopivia työtehtäviä? a) kyllä b) ei

oliko työtehtäviä a) liikaa b) liian vähän?

ohjausta ja neuvontaa työtehtävissä myöhemmin? a) kyllä b) ei

Kommentteja; _____

Selkiyttivätkö työtehtävät suunnitelmiasi jonkin työn osalta? a) kyllä b) ei

Miten? _____

Oma arviosi siitä miten sinut otettiin vastaan yksikössä? Kouluarvosana 5-10

Työntekijät/Työvalmentajat _____

Toiset Tekeväläiset/Valmentautajat _____

4.

Oliko Tekevältä Tempoa ryhmä sinulle oikea paikka? Kouluarvosana 5-10 _____

Miksi? _____

Oletko valmiimpi eteenpäin käytyäsi tämän kurssin? a) kyllä b) ei

Miksi? _____

Haluatko jatkaa kuntouttavaa työtoimintaa? a) kyllä b) ei

Miksi? _____

Toiveita, ehdotuksia ja
kehitysvinkkejä?? _____

**KIITOS PALJON, VASTAUKSESI OVAT ARVOKKAITA TOIMINNAN KEHITTÄMISEN JA
ARVIOINNIN KANNALTA!**