



EQUAL



Kuriiri -neljän asuntoalueen verkosto

Toiminta, tuotteet ja hyvät käytännöt

Kuriiri-projekti, Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki
Vapaudenk. 46b 2.krs
www.kyt.st

Toimittanut, Reijo Pesonen
ISBN 952-99523-4-1 (sid.)
ISBN 952-99523-5-X (PDF)

Kirjapaino Oma Oy
Jyväskylä 2005

(Julkaisun kuvitus on Kuriiri-projektin kuva-arkistosta)



Sisällysluettelo

Kuriiri- neljän asuntoalueen verkosto.

Toiminta, tuotteet ja hyvät käytännöt

Johdanto.....	3
Kuriirin-projektin prosessikuvaus.....	4
Huhtasuo-malli.....	30

Kuriirin tuotteet

Asuntoaluemalli.....	38
Asukastupatoiminta (sivu 38)	
Alueellinen valmennus (sivu 44)	
Alueelliset työt: ympäristönhoito (sivu 47)	
Lähisosiaalityö (sivu 50)	
Erilaisia alueiden muotoja (sivu 58)	

Tarinallinen ryhmätyömenetelmä.....	66
-------------------------------------	----

Talkoorinki.....	78
------------------	----

Kuriirin hyvät käytännöt

Portaikkomalli projektin työvälineenä.....	88
Yritysyhteistyö.....	96

Liitteet 1 ja 2.....	103
----------------------	-----

JOHDANTO

KURIIRI – Neljän asuntoalueen verkosto - on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) EQUAL –yhteisöaloitteeseen liittyvä projekti. Kuriiri-projekti toteutettiin vuosina 2002–2005 neljästä keskisuuresta suomalaisesta kaupungista valituilla asuntoalueilla, jotka ovat Jyväskylän Keltinmäki – Myllyjärvi – Mäyrämäki, Kuopion Neulamäki, Lappeenrannan Luukkaanrinne ja Hovinpelto sekä Rovaniemen Korkalovaara ja Ounasrinne. Niille kaikille oli tunnusomaista korkea työttömyys ja lukuisien asukkaiden huono-osaisuus sekä asuntoalueen taantuminen.

Kuriiri –projektin suunnittelun taustalla oli Jyväskylän Huhtasuon asuntoalueella vuosina 1997–2000 toteutettu ESR-rahoitteinen Huhtasuo 2000 Employment Integra –projekti. Pääasiassa alueen omin voimavaroin laaja-alaisena verkostotyönä toteutetusta työstä saatiin positiivisia kokemuksia. Rahoittajat ovat tukeneet Huhtasuon kehittämistoimia siten, että projektityö jatkuu jo kahdeksatta vuotta, tosin pienentynein taloudellisin resurssein.

Kuriiri-projektin osa-projektien hankesuunnitelmista vastasivat paikalliset toimijaverkostot, jotka projektille määriteltujen yhteisten kokonaistavoitteiden lisäksi asettivat omat, erilliset tavoitteensa ja toimintatapansa. Koska Kuriiri on luonteeltaan kehittämisprojekti, sovittiin työn aikana suoritettua jatkuvan arvioinnin perusteella useimpien osaprojektien toimintaan muutoksia. Myös toisilta opittiin niiden hyviä käytäntöjä ja niitä otettiin kokeiltavaksi omassa toiminnassa.

Tässä julkaisussa on aluksi esitelty Kuriiri-projektin tavoitteita ja toteutusta sekä arvioitu onnistumista. Kansallisen projektityön rinnalla tehtiin EQUAL –tavoitteissa merkittävän sijaan saanutta kansainvälistä yhteistyötä, joka koettiin Kuriirissa mielenkiintoiseksi ja onnistuneeksi. Niinpä kansainvälisen yhteistyön melko laaja esittely koettiin myös tässä yhteydessä tarpeelliseksi. Yhteistyön tuloksena syntyi internetversiona yhteinen englanninkielinen Good Practice Guide – Hyvien Käytäntöjen Opas, jonka Kuriiri on julkaissut myös suomeksi ja englanniksi omina painotuotteinaan.

Tässä julkaisussa esitellään projektissa kehitettyjä tuotteita ja hyviä käytäntöjä. Tärkein tavoite oli kehittää asuntoaluetyömalli, joka antaisi suuntaviivoja sille, kuinka asuntoaluekohtaisella eri sektorien verkostoyhteistyöllä on mahdollista edesauttaa asukkaiden työllisyysvalmiuksien lisääntymistä ja voimavaraistumista sekä asuntoalueen toiminnan ja turvallisuuden parantamista. Niinpä asuntoaluemalliin liittyvien toimintatapojen esittely unohtamatta Huhtasuon kokemuksia on saanut tärkeimmän sijaan.

Tutkimus on olennainen osa tällaista laajaa kehittämistyötä. Omana painotuotteena on julkaistu myös päätutkijan ja viiden muun tutkijan artikkelit nimellä ” ”Kuusi tutkimusnäkökulmaa Kuriirin työhön”.

Kuriiri –projektin kokemukset, tuotteet ja hyvät käytännöt on kirjattu näihin julkaisuihin, ja ne ovat valmiit levitettäväksi ja valtavirtaistettaviksi. Tämä työ jatkuu vielä Kuriiri –projektin työnä ainakin vuoden 2005 loppuun.

Toivomme, että tästä julkaisusta asuntoalueiden kehittämisestä kiinnostunut lukija löytää ideoita ja jo kokeiltuja malleja ja toimintatapoja omaan työhönsä. Kaikki Kuriiri –projektissa tuotetut mallit ja toimintatavat ovat vapaasti otettavissa käyttöön ja omiin toimintoihin sovellettaviksi.

Reijo Pesonen
projektin johtaja



Reijo Pesonen projektijohtaja

KURIIRI- Neljän asuntoalueen verkosto

1 Taustaa ja rahoituspäätös

Suomea 1990-luvun alkupuolella kohdanneen taloudellisen laajamittaisen laman seurauksena suomalaisilla asuntoalueilla asukkaiden työttömyys ja huono-osaisuus kasvoivat ennätyslukemiin, ja ne johtivat useiden asuntoalueiden syvenevään taantumiseen. 1990-luvun loppupuolella Jyväskylässä Huhtasuon asuntoalueella toteutetusta ESR:n Employment – Integra –rahoituksesta Huhtasuo 2000 –projektista saadut kokemukset antoivat uskoa siihen, että laajamittaisin uusin toimintaideoin toteutettu kokonaisvaltainen työ asuntoalueella eri toimijoiden yhteistyönä voi olla tuloksellista ja asukkaiden kokonaistilannetta korjaavaa.

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) EQUAL -yhteisöaloitteen hankerahoitushaun tultua ajan-kohtaiseksi vuonna 2001 arvioitiin, että EQUAL –ohjelmaan sopisi myös kehittämishanke, jossa laajemmissa verkostoissa pyrittäisiin asuntoaluekohtaisella verkostoyhteistyöllä edistämään asuntoalueiden asukkaiden yleistä hyvinvointia, asuntoalueiden imagon parantamista sekä asukkaiden työllisyysvalmiuksien lisääntymistä ja syrjäytymisen ehkäisyä oman elämän hallinnan parantamisen kautta.

Kuriiri –projektin rahoitus saatiin EQUAL –ohjelman 5.1 –toimintalinjan ”työllistyvyys” toimenpidkokonaisuudesta 1 ”työmarkkinoille pääsyn helpottaminen kaikille avointen työmarkkinoiden luomiseksi, myös niille, joilla on työmarkkinoille pääsemiseen tai niille palaamiseen liittyviä integroimisvaikeuksia”. Tässä toimenpidkokonaisuudessa tavoite on kehittää uusia malleja työllistyvyyden parantamiseen ja työllistymiseksi avoimille työmarkkinoille. Ohjelma tukee elämänhallinnan parantamista, työllistymistä ja uusia valmiuksia työelämään ja yhteiskuntaan integroitumiseksi. Näkökulma on työelämälähtöinen ja korostaa yhteistyötä työnantajien, yritysten ja koulutuksen toteuttajien sekä kumppanuuksissa työelämän osapuolten merkitystä. Kohderyhmään kuuluvat kaikkein heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt. Toimenpiteinä projekteissa voivat olla syrjäytymistä ehkäisevät keinot ja pyrkimys henkilöiden voimavaraistumiseen ja osallistumiseen. Toimenpidkokonaisuuden strategiana on kokeilevuus, kehittämiskumppanuusmalli, kokonaisvaltainen lähestymistapa, kansainvälinen yhteistyö ja toimenpiteiden kohdentuminen kaikkein vaikeimmassa työmarkkina-asemassa oleviin ja heidän voimavaraistumiseensa. Rahoituspäätös hyväksyttiin 2,691 miljoonan euron kokonaisbudjetin mukaan.

EQUAL –projektien toiminta jakautuu kolmeen eri osatoimintoon:

- Toiminto 1, T1, ajoittui projektin alkuun puolen vuoden ajaksi 15.11.2001 – 14.5.2002. T1:n aikana tarkennettiin projektisuunnitelmat ja budjetit, hankittiin kansainväliset partnerit ja tehtiin sekä kansalliset että kansainväliset kehittämiskumppanuussopimukset.
- Toiminto 2, T2, tarkoittaa projektin varsinaista toimintaa, joka toteutettiin 15.5.2002 – 14.5.2005. T2 jakaantuu Kuriiri –projektissa eri kustannuspaikkoihin, joita ovat projektin hallinto, neljän osa-projektin toiminta ja kansainvälinen yhteistyö eli yhteensä kuusi kustannuspaikkaa.
- Toiminto 3, T3, toteutetaan rinnan T2:n eli varsinaisen toiminnan kanssa. T3 tarkoittaa projektiin liittyvää tutkimusta, toiminnasta tiedottamista ja hyvien käytäntöjen levittämistä ja valtavirtaistamista.

Rahoituspäätöksen mukaiset eri rahoittajien rahoitusosuudet:

Euroopan sosiaalirahasto, ESR	50%	1345 500€
Kansallinen valtion rahoitus, STM	45%	1211 400€
Kuntarahoitus	5%	134 100€
Yhteensä	100%	2 691 000€

Kuntarahoitus saatiin kolmen vuoden aikana saman suuruisina erinä kaikilta neljältä kaupungilta, Jyväskylästä, Kuopiolta, Lappeenrannalta ja Rovaniemeltä.

Kuriiri-projektin budjetti jakaantui eri toiminnoille seuraavasti:

T1	3%	80 000€
T2	80%	2 153 000€
T3	17%	458 000€
Yhteensä	100%	2 691 000€

T2:n budjetin jako eri kustannuspaikoille:

Hallinto	11,5%	kokon.budjetista	2 691 000€	310 000€
Kansainv.toiminta	15,0%	kokon.budjetista	2 691 000€	403 000€
Osaprojektit	53,5%	kokon.budjetista	2 691 000€	1 440 000€
Yhteensä	100%	kokon.budjetista	2 691 000€	2 153 000€

Jokaisen neljän osaprojektin osuus T2:n budjetista oli koko kolmen toimintavuoden ajaksi 360 000 euroa eli 120 000 euroa vuodessa.

2 Kuriiri –projektin varsinaisen toiminnan kohdealueet

Kuriiri – Neljän kaupunginosan verkosto –projektin varsinainen kansallinen toiminta suunniteltiin toteutettavaksi neljässä keskiuudessa kaupungissa valituilla asuntoalueilla, jotka ovat:

Kukkuloiden Kuriiri, Jyväskylä

- Keltinmäen, Myllyjärven ja Mäyrämäen asuntoalue

Ekokuriiri, Kuopio

- Neulamäen asuntoalue

Kanava-Kuriiri, Lappeenranta

- Lauritsalan Luukkaanrinteen ja Hovinpellon asuntoalueet

Koura-Kuriiri, Rovaniemi

- Korkalovaaran ja Ounasrinteen asuntoalueet.

Projektin toiminta haluttiin toteuttaa eri puolilla Suomea hyvien käytäntöjen levittämisen ja valtavirtaistamisen helpottamiseksi. Kaikissa neljässä kaupungissa on työttömyysaste keskimääräistä korkeampi ja valituilla asuntoalueilla paikkakunnan suurimpia. Suunnitteluvaiheessa selvitettiin kohtuullisen perusteellisesti kunkin asuntoalueen olosuhteet ja luonne.

Keltinmäen, Myllyjärven ja Mäyrämäen asuntoalue Jyväskylässä

Asuntoalue, joka muodostuu oikeastaan kolmesta pienemmästä eri tyyppisestä asuntoalueesta, sijaitsee noin viiden kilometrin etäisyydellä kaupungin keskustasta. Asukasmäärä vuoden 2001 lopussa oli 6 645, joista ulkomaalaisia noin 200 henkilöä. Talot on rakennettu 1960 –luvulta lähtien. Keltinmäki on tyypiltään kerrostaloalue. Myllyjärvellä on sekä kerrostaloja että pientaloja ja Mäyrämäki käsittää lähes yksinomaan yksityisten omistamia pientaloja. Koko alueen asuntokannasta lähes puolet on vuokra-asuntoja.

Työttömyysprosentti on alueella Huhtasaun jälkeen toiseksi korkein Jyväskylässä. Vuoden 2002 alussa alueella oli 605 työtöntä, mikä vastaa noin 18 %:n työttömyysastetta, kun koko Jyväskylän vastaava luku oli 16,5 %. Työttömistä valtaosalla on keskimääräistä alhaisempi koulutustaso. Alueen työpaikkaomavaraisuus on alhainen, mutta toisaalta alueen lähellä on useita suuria, potentiaalisia työnantajia.

Neulamäen asuntoalue Kuopiossa

Neulamäki on pääosin 1980-luvulla rakennettu kerrostalovaltainen, noin 4-6 km Kuopion keskustasta sijaitseva asuntoalue, jonka vieressä on Savilahti - Neulamäen työpaikka-alue. Asukasmäärä on aleneva, vuoden 2002 alussa oli noin 6200 vakituista asukasta ja lisäksi noin 1100 opiskelijaa. Ulkomaalaisten osuus sekä myöskin toimeentulotukea saavien talouksien määrä on myös Kuopion alueista suurimpia. Vuokra-asuntojen osuus on 46,1 % asuntokannasta.

Neulamäessä oli vuoden 2002 alussa työttömiä yhteensä 539, joista pitkäaikaistyöttömiä 119 ja nuorisotyöttömiä 76. Työttömyysaste Neulamäen kerrostaloalueella oli noin 20 %, kun se koko Kuopiossa oli noin 15 %. Työttömistä suurin osa oli yksinäisiä miehiä sekä yksinhuoltajainaisia. Työttömien koulutustason arvioidaan olevan verraten alhainen. Ongelmana Neulamäessä on myös turvattomuus ja häiriökäyttäytymisen suuri määrä.

Toisaalta asuntoalueen välittömässä läheisyydessä sijaitsevalla Savilahti - Neulamäen työpaikka-alueella on yhteensä lähes 3000 työpaikkaa, mikä on omiaan antamaan mahdollisuuksia myös pitkäaikaistyöttömien sijoittumiselle työelämään, kun projektissa pyritään verkostoitumaan yrittäjien kanssa.

Hovinpellon ja Luukkaanrinteen asuntoalueet Lappeenrannassa

Hovinpelto ja Luukkaanrinne ovat Lauritsalan osa-alueita, joille on kertynyt monia ongelmia. Hovinpellon alueella asuu vajaa 2500 asukasta. Alueen kerrostalot on rakennettu pääosin 80-90-lukujen vaihteessa. Kerrostaloasunnoista on lähes 63 % vuokra-asuntoja. Luukkaanrinteen alueella on vanhaa omakotiasutusta ja muutamia kerrostaloja. Asukasmäärä on noin 1000. Alueella sijaitsee suhteellisen suuri määrä päihdehuollon tukiasuntoja sekä useita kymmeniä muita vuokra-asuntoja, joissa asuu pääosin alkoholisoituneita pitkäaikaistyöttömiä miehiä.

Työttömyysaste oli koko Lappeenrannassa v. 2001 lopussa 16 %. Koko Lauritsalan kaupunginosan työttömyysprosentti oli myös noin 16, mutta Hovinpellolla ja Luukkaanrinteellä se on huomattavasti korkeampi. Pitkään jatkunut työttömyys on tuonut mukanaan pahoinvointia, turvattomuutta, ilkeäsuutta ja rikollisuutta. Toinen ongelma on ollut vähäinen kiinnostus kaupunginosan kehittämiseen. Kaupungin voimavarat sosiaalisten ongelmien korjaamiseen ja ennaltaehkäisyyn ovat keskittyneet voimakkaassa kasvussa olevaan Läntiseen kaupunginosaan. Lauritsala on päässyt taantumaan.

Korkalovaaran ja Ounasrinteen asuntoalueet Rovaniemellä

Korkalovaara ja Ounasrinne ovat kaksi erillistä asuinalueita Rovaniemellä. Korkalovaarassa on asukkaita n. 6800 ja Ounasrinteellä n. 3200. Rovaniemen työttömyys oli vuoden 2000 lopussa 20,1 %. Korkalovaarassa ja Ounasrinteellä se on 10-15 % -yksikköä suurempi. Ounasrinteellä pitkäaikaistyöttömiä on noin 400 ja Korkalovaarassa noin 620 henkilöä, joista 60 prosenttia on miehiä. Edellä mainittujen asuntoalueiden yksi ongelma on se, että takaisin työelämään pääsevät muuttavat pois alueelta, jolloin ongelmat helposti alueilla syvenevät.

EkoKuriirin varsinainen toiminta Kuopiossa ja Kukkuloiden Kuriirin Jyväskylässä toteutettiin koko projektin ajan suunnitelluilla asuntoalueilla, mutta Lappeenrannassa ja Rovaniemellä tapahtui muutoksia. Rovaniemellä luovuttiin melko pian asuntoalueajattelusta, koska verkostot valituilla alueilla eivät toimineet ja Koura-Kuriirin päätoiminnaksi kehittyneet tarinallinen ryhmävalmennus ja siihen liitetty yksilövalmennus eivät vaatineet erillisiä asuntoalueita, vaan ne voitiin toteuttaa koko kaupunkia koskevinä. Kanava-Kuriirissa talkoorinkitoiminta oli avoin periaatteessa kaikille lauritsalalaisille, mutta muu projektin valmennus- ym. toiminta keskitettiin vuodesta 2003 lähtien Hovinpellon alueelle, johon koko osaprojektin toiminnan painopiste siirtyi.

3 Kuriiri-projektin kohderyhmät ja hyödynsaajat

T1:n aikana tehdyssä hankesuunnitelmassa määriteltiin välittömäksi kohderyhmäksi eli varsinaiseksi hyödynsaajiksi vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat työttömät henkilöt. Erityispainopiste on seuraavissa ryhmissä:

- Pitkäaikaistyöttömät ja toistuvaistyöttömät työikäiset
- 18 - 25 -vuotiaat kouluttamattomat nuoret
- Työttömät yksinhuoltajat
- Muut vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat ryhmät, kuten maahanmuuttajat ja paluumuuttajat (Lappeenranta), päihde- ja huumeriippuvaiset (Lappeenranta ja Rovaniemi), ikääntyvät työttömät (Kuopio ja Lappeenranta) sekä työttömät yksinhuoltajat (Jyväskylä).

Väliällisenä kohderyhmänä ovat kaikki mukana olevat organisaatiot ja toimijat sekä alueen asukkaat, yhteisöt ja yritykset.

Eri osaprojektien kohderyhmäpainotukset voivat vaihdella, koska osaprojektit perustuvat alueellisiin kehittämistarpeisiin.

4 Kuriiri-projektin tavoitteet

Projektin hankesuunnitelmaan kirjattiin seuraavat tavoitteet:

Koko projektin yhteiset tavoitteet

Projektin päätarkoituksena on asuntoaluekohtaisesti laajana verkostona pääasiassa alueiden omin voimavaroin kehittää malli, jonka avulla heikossa työmarkkina-asemassa olevia alueen asukkaita saadaan työllistymään avoimille työmarkkinoille alueen tai lähialueen yrityksiin.

Muita yhteisiä tavoitteita ovat seuraavat:

- työttömien henkilöiden voimavaraistuminen / valtaistuminen, aktivoituminen, elämänhallinnan ja osallistumisen lisääntyminen, työllistyminen etenkin yrityksiin, ohjaaminen muihin toimenpiteisiin tai koulutukseen

- Yritysyhteistyö: yritys yhteistyöverkostojen kehittyminen, yrittäjien sosiaalisen vastuun herättäminen, työntekijän tukeminen työhön siirtymisen jälkeen.
- Asuntoalueen kehittäminen: imagon parantuminen sekä viihtyisyyden ja turvallisuuden lisääntyminen.
- Yhteisöllisyyden kehittäminen: paikallisten verkostojen kehittyminen, sosiaalisen pääoman lisääntyminen yksilö- ja yhteisötasolla, yhteisöllisyyden ja vastuullisen elämäntavan edistyminen, ylisektorisen yhteistyön kehittyminen.

Osaprojektien erilliset tavoitteet

Kukkuloiden Kuriiri, Jyväskylä:

Omatoimisen tiimityön mallin kehittäminen ja non-stop-koulutuksen (ei-työvoimapolitiittista) kehittäminen

EkoKuriiri, Kuopio:

Viisi erillistä tavoite- ja painopistealuetta, jotka ovat: viranomaisyhteistyö ja tukiverkoston rakentaminen, ohjaava ja valmentava työllisyyskoulutus, välilliset ja välittömät työllistävät toimenpiteet, eri toimijoiden yhteistyöverkoston rakentaminen ja palvelumallien kehittäminen

Kanava-Kuriiri, Lappeenranta:

Työn käsitteen laajentaminen, talkootoiminnan kautta voimavaraistuminen, uuden yhteisöllisyyden luominen paikallisrahakokeilun kautta, päiväkeskustoiminnan kehittäminen, monikulttuurisuuden hyödyntäminen.

Koura-Kuriiri, Rovaniemi:

Sosiaalityön toimintamallin (tarinallinen sosiaalityö, kuntouttava sosiaalityö) kehittäminen, työn ohjausmenetelmän, jonka tavoitteena on aikaansaada toimiva sisäinen työskentelymuoto hankkeille, testaaminen.

Hankesuunnitteluvaiheessa T1:n aikana asetettuja edellä mainittuja tavoitteita pyrittiin projektin alusta lähtien mahdollisimman hyvin toteuttamaan, mutta kuitenkin kolmen vuoden toiminta-aikana nekin täsmentyivät ja niihin tuli muutoksia, kuten kohdassa 7 tarkemmin esitetään.

5 Projektin organisaatio ja johtaminen

Projektin hallinnoija

Kuriiri –projektin kokonaisvastuu, johon kuuluu mm. projektin hallinto, talous ja koordinointi, oli Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:llä, KYT:llä, Jyväskylässä. KYT on vuonna 2000 toimintansa aloittanut kolmannen sektorin maakunnallinen kehittämis-, tuki- ja palveluorganisaatio, joka auttaa yhdistystoimijoita mm. myymällä niille taloushallintopalveluja, avustamalla projektisuunnittelussa, rahoituslähteiden etsinnässä ja rahoitusten hakemisessa sekä projektityössä. Lisäksi KYT:llä on omia laajempia projekteja, joista Kuriiri –projekti on tähän saakka laajin. Yhteisön perustajat ja jäsenet ovat Keski-Suomen maakunnassa toimivia kolmanteen sektoriin kuuluvia yhdistyksiä.

Kaikki projektin työntekijät ovat olleet KYT:n, Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n palveluksessa. Koko projektin taloushallinto on hoidettu keskitetysti Jyväskylässä, jonne myös kaikkien osaprojektien laskut ovat tulleet tarkastettuina maksettaviksi. Näin on voitu tehdä mahdolliseksi kullakin kuukaudelta nopeat maksatushakemukset sosiaali- ja terveysministeriölle, STM, joka toimi Kuriiri –projektin kansallisena hallinnoijana.

KYT:lle kolmanteen sektoriin kuuluvana maakunnallisena organisaationa projektin maksuvalmiuden turvaaminen vaati erillisjärjestelyjä. Jyväskylän kaupunginvaltuusto päätti antaa KYT:lle 300 000 euron suuruinen luottokiintiön projektien maksuvalmiuden turvaamiseksi, ja siitä saatiin 160 000 euron suuruinen koroton luotto Kuriiri-projektille. Lisäksi ennen projektin alkamista sovittiin STM:n edustajien kanssa, että KYT:lle maksetaan Kuriiri –projektin maksut kuukausittain jälkikäteen. Muiden EQUAL –projektien osalta maksatusväli oli neljä kuukautta. Maksatusjärjestelmä toimi moitteettomasti ja edesauttoi osaltaan KYT:n selviytymistä projektin maksuvalmiudesta.

Projektin kehittämiskumppanuus

Projektin kansalliseen kehittämiskumppanuuteen, sitoutuivat:

- Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry (KYT), hallinnoija
- Kukkuloiden Kuriiri, Jyväskylä
Jyväskylän kaupunki, sosiaalitoimi
Keltinmäen Asukasyhdistys ry
Myllyjärven Asukkaat ry
Mäyrämäen Asukasyhdistys ry
Jyvasseudun Työttömät ry
Jyväskylän kaupunkiseurakunta
Jyväskylän Kannatusyhdistys ry

- Ekokuriiri, Kuopio

Kuopion kaupunki, sosiaalitoimi, asuntotoimi, lähiökoordinaattori

Kuopion Seudun Omatoimiset Työnhakijat ry (KSOT)

Neulamäen Kaupunginosayhdistys ry

Kuopion työvoimatoimisto

Alavan seurakunta, Neulamäki

Neulamäen teollisuuskylä

- Kanava-Kuriiri, Lappeenranta

Lappeenrannan kaupunki, sosiaalitoimi

Kaakkois-Suomen Sosiaalialan Osaamiskeskus Oy

Lappeenrannan Asuntopalvelu Oy

Lauritsalan Visa ry

- Koura-Kuriiri, Rovaniemi

Rovaniemen kaupunki, sosiaalitoimi

Korkalovaaran asukasyhdistys ry

Ounasrinteen asukasyhdistys ry

Lapin TE-keskus

Rovaniemen seurakunta

Rovaniemen työvoimatoimisto

Ohjausryhmä

Kehittämiskumppanuuden ohjausryhmä muodostui varsin laajaksi. Neljä osaprojektia neljässä eri kaupungissa omine johtoryhmineen ja verkostoineen sekä rahoittajien edustus tuli siinä ottaa huomioon.

Ohjausryhmän tehtävänä on ollut seurata, valvoa ja ohjeistaa projektin toimintaa. Ohjausryhmä on kokoontunut kahdesti vuodessa vuoroin eri projektikaupungeissa.

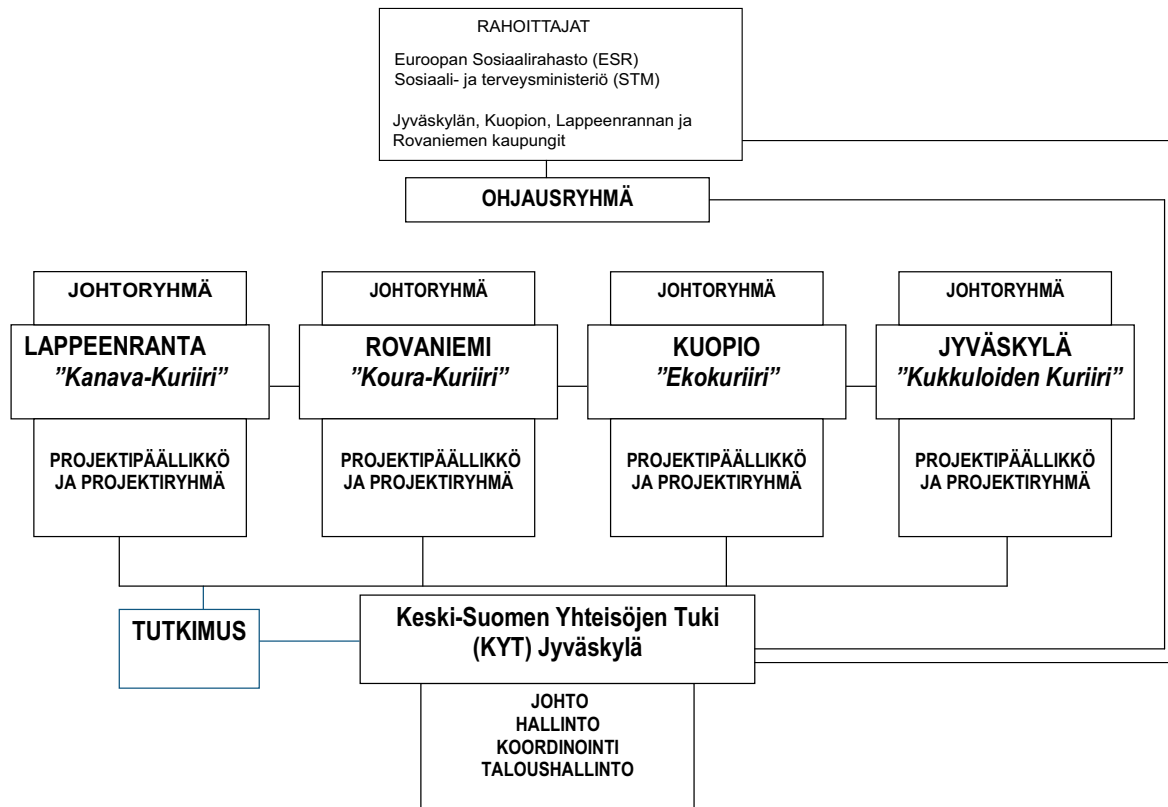
Ohjausryhmän jäsenet on lueteltu liitteessä nro 1.

Osaprojektien johtoryhmät

Jokaisella osaprojektilla on johtoryhmä, jonka tehtävänä on ollut paikallisen projektityön tukeminen, osallistuminen päätöksentekoon ja arviointiin sekä osaprojektin toiminnan ja varojen käytön seuranta.

Johtoryhmien jäsenet on lueteltu liitteessä nro 1.

Kuriiri-projektin organisaatiokaavio



Kuriiri-projektin toimihenkilöt

Projektin kaikki toimihenkilöt palkattiin määräaikaisiin työsuhteisiin projektin toiminta-ajaksi. Luettelo toimihenkilöistä on liitteessä nro 2.

6 Projektin toiminta, prosessikuvaus

Tässä kappaleessa kuvataan kronologisesti toiminto 2:n sekä kansallinen että kansainvälinen toiminta ja toiminto 3:n toiminnot.

Toiminto 2 eli projektin varsinainen toiminta

T2 jakautuu kansalliseen ja kansainväliseen toimintaan, jotka käsitellään niiden luonteesta johdun erikseen.

Kansallinen toiminta

Koko Kuriiri-projektin tulosten kannalta on neljässä kaupungissa neljänä osaprojektina tehty kehittämistyö ollut projektin keskeisin osa. Siihen on suunnattu myös EQUAL -ohjelmassa suurimmat taloudelliset resurssit eli 53,5 % koko Kuriirin budjetista.

Jo projektin suunnitteluvaiheessa kiinnitettiin huomiota erityisesti siihen, pystytäänkö hankkeen

eri osapuolet, ottaen osaprojektien etäisyydet huomioon, saamaan aidosti yhteistyöhön. Etenkin varsinaisen toiminnon alkupuolella panostettiin tähän asiaan sekä aikaa että taloudellisia resursseja. Budjetista varattiin kohtuullinen määräraha keskeisen projektihenkilöstön koulutukseen. Ensimmäisen toimintavuoden aikana tapaamisia oli 1 – 2 kuukauden välein.

Tärkeäksi koulutukseksi muodostui sisäisen arvioinnin oppiminen. T1:n aikana päätettiin, että koulutus hankitaan ulkopuoliselta kouluttajalta ostopalveluna. Tarjousten perusteella menetelmäksi valittiin EFQM -arviointijärjestelmä. Koulutus vaati ensimmäisen toimintavuoden aikana lukuisia parin päivän koulutusjaksoja. Silti järjestelmän ymmärtäminen ja projektityösovelluksen omaksuminen ei ollut helppoa. Kuitenkin EFQM -ajattelutapa antoi toimihenkilöille valmiudet kriittiseen toiminnan arviointiin ja toiminnan kehittämiseen. Kuriiri-projektissa kehitettiin omatoimisesti ryhmittäin useita kehittämistyöhön sovellettuja uusia arviointimenetelmiä ja käytäntöjä, joista merkittävimmät kuvataan myös tässä julkaisussa. Helmikuussa 2003 EFQM -arviointikoulutuksen päätyttyä järjestetyssä arvioinnissa määriteltiin keskeisimmäksi projektin kehittämistavoitteeksi ”Kuriiri -palveluiden kehittäminen sidosryhmien tarpeisiin asuntoaluelähtöisesti”. EFGM -jatkokyöskentelynä saatiin myös tuotetuksi yhteistyönä eräs keskeinen työkalu, Kuriiri-projektin tavoitepuu.

Kuriiri – Neljän asuntoalueen verkosto: TAVOITEPUU

Kehitystavoite: Asuinalueen työttömien ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edistäminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen sekä alueen kehittäminen lähion sosiaalisen eheyden hyväksi.

Välitön tavoite: Asuntoaluekohtaisen (monisektorisen) toimintamallin kehittäminen sekä tiettyjen menetelmien testaaminen sekä työllistäminen.

1.OSATAVOITE: Työttömien henkilöiden voimavaraistuminen (työkyky, elämänhallinta, osallistuminen, aktivoituminen)	2. OSATAVOITE: Työttömien henkilöiden työllistyminen tai muu jatkosijoittuminen
TULOKSET: -elämänhallinta, itsetunto, parantuneet -aktiivisuus, osallistuminen ja elämänilo lisääntynyt -voimavaraistumista tapahtunut, -sosiaalinen verkoston laajentunut -koulutus- ja työllistymis-mahdollisuuksia koskeva tietämys noussut -kyky toimia palvelujärjestelmissä lisääntynyt	TULOKSET: -elämän suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus lisääntyneet -realistinen käsitys omista kyvyistä seljennyt -aktiivisuus työnhaussa kasvanut - ammatilliset valmiudet ja osaaminen parantuneet (esim. atk-taidot)
TUOTOKSET: - uusi testattu toimintamalli (tarinallinen ryhmätyö + yksilövalmennus + palveluohjaus)	TUOTOKSET: -erilaiset valmennuskurssimallit
TOIMENPIDEKOKONAISUUS 1 1. Yksilötyö ja palveluohjaus - osallistujien rekrytointi - yksilöhaastattelut (alkuhaastattelu, - kartoitus) (Yksilö- ja palveluohjauksen vaiheet: tarvekartoitus, suunnittelu, verkostoyhteistyö, irtautuminen, arviointi) - henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta - ystäväpalvelutoiminta, vertaistuki - asiointi- ja kodinhoitoapu - maallikkoasiamiestoiminta 2. Ryhmätoiminta: -osallistujien rekrytointi -pitkäkestoinen ryhmätoiminta(vaiheineen) -lyhytkestoinen ryhmätoiminta -jätkiryhmätoiminta 3. Asukastupatoiminta (ks. myös osatavoite 3) (asukastuvalla oleskelu, seurustelu, osallistuminen) 4. Päiväkeskustoiminta (Lappeenranta)	TOIMENPIDEKOKONAISUUS 2 1. Yksilötyönhakuvalmennus rekrytointi, ohjaus valmennukseen konkreettinen apu asiakirjoja tehtäessä 2. Ryhmätyönhakuvalmennus rekrytointi, ryhmätapaamiset ohjaaminen jo olemassa oleviin valmennuksiin 3. ATK-opetus 4. Projektiin työllistäminen (vaiheineen) (valintaprosessi, ”paperirumba”, jatkuva ohjaus työllistämisyksikön aikana sekä jatkopolkujen etsiminen) 5. Työnantajayhteistyö (yritykset + muut) Vaiheita: kartoitusten tekeminen, rekisterinpito, yhteydenotot, yhteydenpito, kahdenvälisten tapaamisten ja vierailujen toteutus, yksittäisten osallistujien sijoittaminen yrityksiin, toimiminen linkkinä työnantajan ja työvoimatoimiston välillä (paperityöt), tilaisuuksien järjestäminen 6. Ohjaus muihin jatkopolkuihin (koulutus, eläke, työvoimapolitiittinen koulutus)

<p>3. OSATAVOITE: Alueen kehittäminen, alueellisen yhteistyön ja yhteisöllisyyden edistäminen (verkostoyhteistyö aluetasolla)</p>	<p>4. OSATAVOITE: Verkostoituminen kaupunkitasolla, oppilaitos yhteistyö (verkostoyhteistyö kaupunkitasolla)</p>
<p>TULOKSET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - asukkaiden toiminta alueen kehittämiseksi aktivoitunut - asukastalon toiminta kehittynyt, monipuolistunut - alueen toimijoiden yhteistyö-rakenteita kehittynyt (uusia yhteistyösuhteita, -tapoja) - alueen imago kohentunut - toimijoiden (virallisten ja epävirallisten) tietoisuus toisistaan kasvanut 	<p>TULOKSET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verkostojen avulla saavutettu hankkeen päämäärä osallistujien hyväksi - toimijoiden tietous toistensa toiminta tavoista lisääntynyt - uusien toimintatapojen syntynyt - hankkeen toimintaperiaatteet ymmärtävä ja yhteistyöhaluinen verkosto, joka jatkaa yhteistyötään jossakin muodossa vielä hankkeen jälkeenkin
<p>TUOTOKSET:</p> <ul style="list-style-type: none"> -tiety kunnostetut / hoidetut kohteet -uudet yhdessä tuotetut palvelut -aiesopimukset jatkoyhteistyöstä (hankkeen jälkeen) 	<p>TUOTOKSET:</p> <ul style="list-style-type: none"> -opinnäytetyöt: tutkittua tietoa projektista -aiesopimukset jatkoyhteistyöstä (hankkeen jälkeen)
<p>TOIMENPIDEKOKONAISUUS 3</p> <p>1. Asukastupa/ Asukastalo (pelkkä fyysisen paikan olemassaolo mahdollistaa toimintaa ja osallistumista)</p> <p>2. Tapahtumat, teemapäivät alueella</p> <p>3. Ympäristönhoito ja kunnostus (rakennettu ja luonnon ympäristö) pääasiallisesti projektiin työllistettyjen tekemänä</p> <p>4. Alueen asukkaiden edunvalvonta alueen suunnittelussa</p> <p>5. Tuotetaan yhteisiä palveluja muiden kanssa</p> <p>6. Osaprojektin johtoryhmä (ks. myös toimenpidekokonaisuus 4)</p>	<p>TOIMENPIDEKOKONAISUUS 4</p> <p>1. Projektin vetämät työryhmät ("omat työryhmät")</p> <ul style="list-style-type: none"> -osaprojektin johtoryhmä -asiakas työtä tekevien verkostoyhteistyöryhmä -muut asiakkoittaiset työryhmät eri osaprojekteissa <p>2.Osallistuminen muiden tahojen vetämiin työryhmiin</p> <ul style="list-style-type: none"> -lähiötyöryhmä (Kuo) -tukityönantajien verkosto (Roi) -nuorisotyöryhmä (Roi) -muut asiakkoittaiset työryhmät <p>3. Oppilaitosyhteistyö</p> <ul style="list-style-type: none"> -työharjoittelut -opinnäytetyöt

Keskinäisen yhteydenpidon työkaluksi kehitettiin myös projektin alussa KYT:n internet-verkkoon Kuriirin sisäinen Intranet-järjestelmä. Se osoittautui oivalliseksi kaikkien työntekijöiden keskinäisen tiedonvaihdon foorumiksi. Kansainvälistä yhteistyötä varten tehtiin lisäksi englanninkielinen Intranet-versio. Molempien tietoarkistot osoittautuivat myös yksinkertaiseksi tavaksi tallentaa mitä erilaisimpia asiakirjoja siten, että ne olivat aina kaikkien saatavilla.

Sisäinen arviointi johtaa kehittymiseen, muutoksiin ja painopisteiden muuttamisiin

Hankesuunnitteluvaiheessa Kuriiri määriteltiin työllistymishankkeeksi. Jo ensimmäisten toimintakausien aikana osaprojektien kohderyhmien eli asiakasryhmien täsmennyttyä todettiin, että projektin toimenpiteet kohdistuvat pitkäaikaistyöttömien ns. työllistymisen polun alkupäähän, jolloin Kuriiri voitaisiin pikemminkin määritellä voimaannuttamiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn tähtääväksi hankkeeksi kuin varsinaiseksi työllistämishankkeeksi.

Muutoksia vuonna 2003

Yhdeksi merkittäväksi ongelmaksi todettiin vuoden 2003 alussa se, että viralliset rahoittajalle puolivuositain ilmoitettavat tilastointitiedot, joissa ilmoitetaan projektin tuloksina vain projektissa satunnaiset kävijät, projektin aloittaneet, projektin lopettaneet ja työllistyneet, eivät kerro siitä työstä, jota Kuriirissa tehtiin. Kuten edellä on mainittu, projektin asiakkaat olivat valtaosin pitkäaikaistyöttömiä heikossa sosiaalisessa asemassa olevia henkilöitä, joiden polku työelämään vaatii monesti vuosien valmennustyön. Kuitenkin Kuriirin työn tavoitteena on ollut asiakkaiden voimavaraistaminen ja oman elämän hallinnan parantaminen. Mutta ne ovat vasta lähtökohtia työllistymisen tielle.

Tammikuussa 2003 päätettiin ryhtyä kehittämään ns. Kuriirin asiakkaan työllistymisen ja voimavaraistamisen portaakkomallia sekä sisäisen seurannan raportointilomakkeistoa. Niiden kehittäminen jatkui vuoteen 2004 saakka. Niistä saatiin tämäntapaisten kehittämishankkeiden työlle soveltuvia seuranta- ja mittausvälineitä.

Helmikuussa 2003 EFQM -arviointikoulutuksen päätyttyä järjestetyssä arvioinnissa määriteltiin keskeisimmäksi projektin kehittämistavoitteeksi Kuriiri -palveluiden kehittäminen sidosryhmi- en tarpeisiin asuntoaluelähtöisesti.

Projektin johdon taholta kehoitettiin myös vuoden 2003 alussa osaprojekteja arvioimaan kriittisesti jokaisen toimintansa ja suunnittelemaan, onko jostain toiminnoista luovuttava kokonaan, onko otettava käyttöön uusia toimintoja tai onko painotuksia ja resursseja suunnattava eri toimintoihin uudelleen. Keväällä 2003 projektinjohtaja, projektikoordinaattori ja tutkija tekivät kieroksen kaikkiin osaprojekteihin. Niissä käydyissä neuvotteluissa sovittiin yhdessä muutoksista ja jatkotoimenpiteistä.

Kriittinen tarkastelu johti Lappeenrannan Kanava-Kuriirissa siihen, että Hovinpellon alueelle suunnitellusta vaihtopiiri-toiminnasta luovuttiin, koska sitä ei oltu saatu useista yrityksistä huolimatta toimimaan. Syyinä on ehkä alueen asukasmäärän pienuus sekä se, että toiminta olisi vaatinut ainakin yhden kokopäiväisen henkilön toimiakseen. Verstastoiminta voimavaraistamisen kei-

nona ei liiemmin ollut toiminut odotetulla tavalla Lauritsalassa. Vaikka projektin käyttöön vuokrattiin tähän tarkoitukseen tilat ja koneita, ei toiminta kiinnostanut kuitenkaan muita kuin yläasteikäisiä poikia, jotka aika ajoin tulivat verstaalle korjailemaan mopojaan ja polkupyöriään. Työttömät puuttuivat lähes täysin käyttäjäryhmästä. Toiminta päätettiin myös lopettaa kesään 2003. Kanava-Kuriirin toiminnan pääpaino siirrettiin Hovinpellon asuntoalueelle, johon myös projektipäällikkö siirtyi Lauritsalan keskustan toimipisteestä. Jatkossa päätettiin panostaa enemmän yksilölliseen tukeen ja ohjaukseen, joihin haettiin sopivia malleja myös muista Kuriirin osaprojekteista. Syksyllä 2003 päätettiin lisäksi käynnistää vuoden 2004 alusta lähtien asukkaiden elämänhallintaa tukevaa ryhmätoimintaa. Suunnittelu ja osallistujien rekrytointi käynnistyi vuoden 2003 lopulla.

Osaprojektien johtoryhmien kokoonpanoa projektin toiminnan ja valtavirtaistamisen kannalta tarkasteltiin myös syksyn 2003 aikana kriittisesti. Kukkuloiden Kuriirin ja Kanava-Kuriirin johtoryhmiin päätettiin kutsua muutamia lisäjäseniä. Kukkuloiden Kuriiri luopui alueneuvostoideasta, koska useista yrityksistä huolimatta sellaista ei syntynyt.

Muutoksia vuonna 2004

Koko projektin kannalta oli noussut yhdeksi puutteeksi yritys yhteistyön toteutuminen. Sen kehittäminen oli haluttu nostaa melko merkittävään asemaan projektin tavoitteissa. Kun oli edetty syksyllä 2003 projektin puoliväliin, voitiin todeta, että tulokset ja jopa yritykset yritysten suuntaan olivat vähäiset. Tarkemman tuumauksen tuloksena oli, että Kuriirin tyyppisen lähellä yhteiskunnallista tai sosiaalista työtä olevan projektin henkilökunnan palkkaamisessa ovat korostuneet niissä tarvittavat koulutukset ja kokemukset, mutta yritysmaailma on oikeastaan kaikille outo. Työntekijät arastelevat ottaa yhteyksiä yrityksiin. He eivät tunne yritysten tarpeita ja käytäntöjä työntekijöiden palkkaamisessa. Ja heiltä puuttuu yritysmaailman käyttämän kielen tuntemus. Vuoden 2003 lopulla tehtiin alustava suunnitelma yritys yhteistyövalmennuksesta ja siihen liittyvästä mentori-toiminnasta. Se on kuvattu tässä julkaisussa projektin hyvänä käytäntönä. Valmennuksen päätyttyä osassa osaprojekteja asia eteni, mutta ei kaikissa.

Koura-Kuriirissa Rovaniemellä siirryttiin tarinallisen ryhmävalmennusmuodon testaamisessa kolmen kuukauden jaksoista leirimuotoisen toimintatavan kokeiluun ja kehittämiseen. Kukkuloiden Kuriirissa Jyväskylässä ei suunniteltu alueneuvostoidea onnistunut, joten siitä päätettiin luopua ja ottaa tilalle mm. tarinallisten ryhmien kokeilut. Kanava-Kuriiri Lappeenrannassa alkoi toteuttaa yksilötyötä valmennusmenetelmänä kokoaikaisena toimintana.

4WORK - kansainvälinen kehittämiskumppanuus

EQUAL -yhteisöaloitteen tavoitteena on edistää kansainvälisen yhteistyön avulla uusia keinoja, joilla torjutaan syrjäytymistä sekä kaikenlaista syrjintää ja eriarvoisuutta työmarkkinoilla.

Suomen EQUAL -ohjelmassa nostettiin kansainvälinen yhteistyö merkittävään asemaan. Ohjelmassa korostettiin myös tarpeita eurooppalaiseen verkostoitumiseen, kansalaisten eurooppalaisuuden oppimiseen ja myös kansallisten kumppanien ja osallistujien mahdollisuuteen osallistua projektien kansainväliseen yhteistyöhön.

Edellisellä ohjelmakaudella taloudelliset resurssit kansainväliseen yhteistyöhön olivat aivan liian vähäiset. Esimerkiksi EMPLOYMENT yhteisöaloitteisiin kuuluneessa INTEGRA -projektissa se koettiin puutteeksi. Vuosittainen 10.000 – 15.000 euron suuruinen budjetti antoi mahdollisuuden vain välttämättömiin partneritapaamisiin. Syvemmälle yhteistyössä ei ollut mahdollista päästä.

Kuriiri –projektin omia tavoitteita kansainväliselle yhteistyölle

Kuriiri –projektin kokonaisbudjetista lähes 2,7 miljoonasta eurosta sovittiin hallinnoivan ministeriön edustajien kanssa käytettäväksi kansainväliseen yhteistyöhön n. 15 % (maksimi 20 %) eli 403.000 euroa. Projektin toteutusaika oli kolme vuotta.

Kun vertasimme tätä resurssia edellisiin projekteihin, totesimme, että taloudelliset resurssit antavat mahdollisuuden innovatiivisten ideoiden kehittämiseen ja keskinäiseen oppimiseen eri maista olevien projektien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Päätimme ehdottaa partnereillemme kokousten, tapaamisten, ryhmävierailujen ja tutustumismatkojen lisäksi koko projektin ajan kestävää työryhmätyöskentelyä valittujen yhteisten teemojen käsittelemiseksi. Työryhmien työn näkyväksi tulokseksi ehdotimme yhteisen hyvien käytäntöjen oppaan, Good Practice Guide, tuottamista. Keskustelimme kyllä kriittisesti omassa valmisteluryhmässämme niistä vaikeuksista, mihin saatamme joutua, mutta kunnianhimoisesti päätimme ehdottaa toimintatapaa partnereillemme.

Kansainvälisten partnereiden hakuvaihe ja kansainvälinen yhteistyösopimus

Onnistunut partnerivalinta on hyvä perusta tulevalle yhteistyölle. Haimme kansainvälisiksi partnereiksemme mieluummin kolmanteen sektoriin kuuluvia vastaavanlaisella tavalla toimivia EQUAL –yhteisöjä. Päädyttyämme aikaa vaatineen seulonnan jälkeen kolmesta maasta tuleviin yhteistyökumppaneihin voimme todeta, että tässä 4WORK -projektissamme oli neljä erilaisin taustoin olevaa organisaatiota: pieniyhteisöjen kauppakamari Saksasta, ammattiyhdistysjärjestö- ja kuntataustaiset organisaatiot Italiasta, työnantajayhteisötaustainen organisaatio Espanjasta ja kolmannen sektorin organisaatio Suomesta. Sopivia asuntoalueilla verkostoyhteistyönä toteutettavia EQUAL -projekteja ei löytynyt.

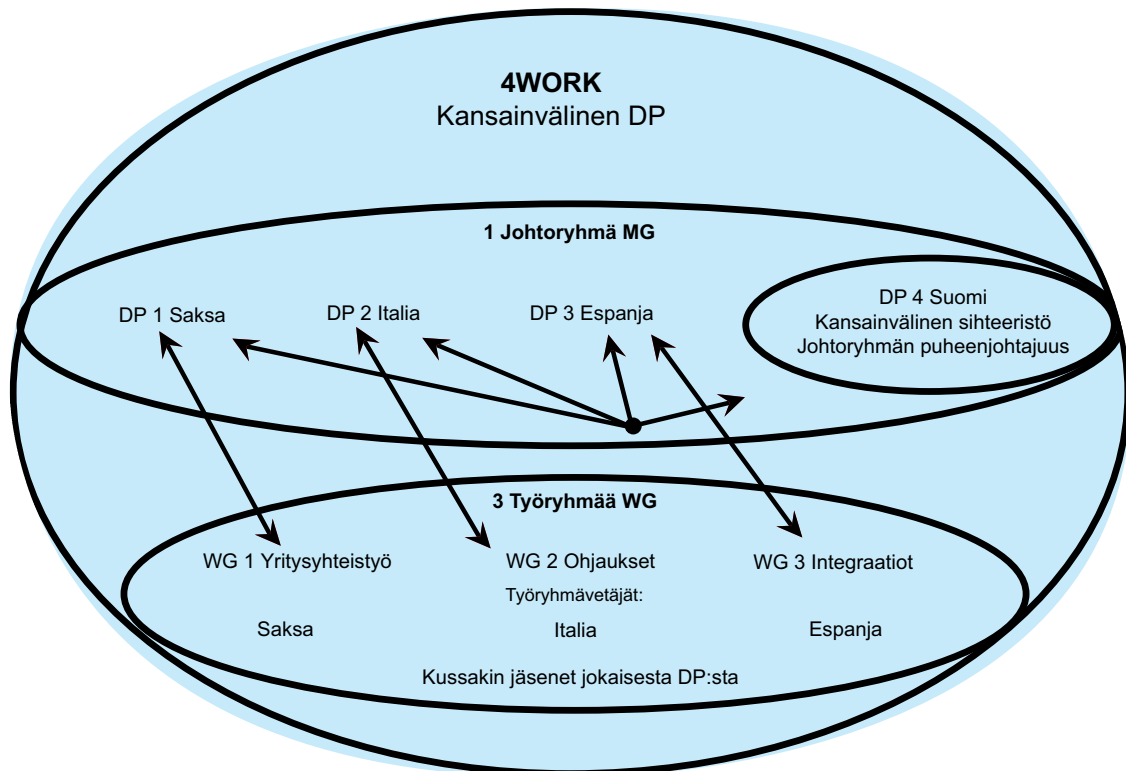
Maaliskuussa 2002 toiminto 1:n aikana kokoonnuimme ensimmäisen kerran Saksassa. Olimme etukäteen tehneet esityksiä toisillemme yhteistyömuodoista ja sisällöistä. Tuo kaksi pitkää työpäivää vienyt neuvottelu oli merkittävä ja vaikea, mutta tuloksena oli melko yksityiskohtainen sopimus. Sillä luotiin perusta koko kolme vuotta kestäväälle yhteistyölle.

Kansainvälisen yhteistyösopimuksen (Transnational Cooperation Agreement, TCA) yksityiskohtaisen hiomisen ja sopimisen merkitystä ei voi olla korostamatta. Jos se tehdään puutteellisenä ja kaikki osapuolet eivät täysin ymmärrä, mitä mikin kohta tarkoittaa, joudutaan helposti jatkotyössä vaikeuksiin. Ymmärtäminen ei ole ainoastaan kielellistä vaan myös eri maiden taustojen ja toimintatapojen ymmärtämistä. Jälkikäteen 4WORK -projektissamme totesimme, että tässä vaiheessa olisi tullut vielä seikkaperäisemmin selvittää kunkin partnerin taustat, projektin asiakkaat ja tavoitteet.

Tärkeimmäksi työmuodoksi päätettiin ryhmätyö kolmessa työryhmässä eri teemoista. Johtoryhmä tekee tarvittavat päätökset ja seuraa ja ohjaa työn edistymistä. Johtoryhmän puheenjohtajuus sovittiin alussa kiertäväksi siten, että kokouksen isäntämaan edustaja on aina puheenjohtaja.

taja, mutta melko pian todettiin, ettei se toiminut, koska joidenkin maiden edustaja vaihtui jopa kahteen kertaan. Melko pian Kuriirin edustajana jouduin ottamaan puheenjohtajavastuun. Kuriirin taholta oli koko ajan myös johtoryhmässä koko projektin sihteeristöstä ja koordinoinnista vastaava edustaja.

4WORK –DP:n organisaatiokaavio



Toteutus

Tärkeimmälle sijalle 4WORK -projektin työssä nousi kolmen teemakohtaisen työryhmän työ. Ryhmät, teemat ja ryhmien vetovastuu olivat:

- Työryhmä 1, yritysysteistyö, vetovastuu Saksan partnerilla
- Työryhmä 2, koulutukset ja valmennukset, vetovastuu Italian partnerilla
- Työryhmä 3, integraatiot, vetovastuu Espanjan partnerilla

Jokaisessa työryhmässä oli yhdestä kahteen edustajaa kustakin partneriprojektista. Suomesta edustajia oli kuusi, kaksi kussakin työryhmässä. Osanottajiksi valittiin jokaiselta projektipaikkakunnalta projektin vastuullisia työntekijöitä.

Työryhmät kokoontuivat samanaikaisesti johtoryhmän kanssa. Näin eri ryhmien vuorovaihtus toimi ja jonkun ryhmän ongelmatilanteisiin voitiin saada ratkaisut välittömästi. Aluksi ryh-

mät käyttivät runsaasti aikaa oman teemansa käsittelyyn ja yhteisen ymmärryksen löytämiseksi sen sisällöstä. Samalla ryhmäläiset tutustuivat toisiinsa ja yhteinen kielikin alkoi löytyä. Johtoryhmä käsitteli sopimukseen liittyviä asioita, seurasi ja ohjasi työryhmien työskentelyä ja tarkensi mm. aikatauluja.

Kokoontumisten välillä yhteydenpito työryhmien ja johtoryhmän jäsenten kesken tapahtui pääasiassa yhteisen intranet-järjestelmän kautta. Sen tietoarkistoihin alkoi myös tulla eri maista tekstejä hyvien käytäntöjen ehdokkaiksi. Toiset voivat tutustua ja arvioida niitä jo ennen seuraavia kokoontumisia. Työryhmät käsitelivät kokouksissaan yksityiskohtaisesti jokaisen käytäntöehdotuksen ja tiettyjen johtoryhmän vahvistamien kriteerien pohjalta joko hyväksyi tai hylkäsi ne. Mukana oli kovastikin kritiikkiä. Loppujen lopuksi kolmen työryhmän hyväksymiä hyviä käytäntöjä saatiin 17 ja ne julkaistiin 4WORK -projektin Good Practice Guidessa internet-versiona englanninkielisenä. Kunkin partnerin asiana oli tehdä siitä halutessaan painettu julkaisu. Kuriiri julkaisi Hyvien käytäntöjen oppaan myös painettuna 4WORK – projektin päätöskonferenssissa Jyväskylässä englannin- ja suomenkielisinä versioina.

Tutustumismatkat ajoittuivat osittain kokousten yhteyteen ja osittain erillisiin matkoihin. Kuriiri järjesti ainakin yhden tutustumisryhmän kunkin partneriprojektin vieraaksi. Osallistujiksi valittiin projektityöntekijöitä, kansallisen kehittämiskumppanuuden edustajia ja asiakkaiden edustajia.

Tulokset ja tuotteet

4WORK -kansainvälisen DP:n yhteisenä tuotteena internet-versiona valmistuneessa englanninkielisessä hyvien käytäntöjen oppaassa, Good Practice Guide, on esitetty 17 kolmen työryhmän käsittelemää ja hyväksymää hyvää käytäntöä.

Good Practice Guide on myös julkaistu Kuriiri-projektin hallinnoijan KYT:n toimesta sekä englannin- että suomenkielisinä painotuotteina. Painotuotteita ja internetversiota voi tilata sähköpostiosoitteesta antero.mikonranta@kyt.st. Julkaisuissa on tarkemmat selostuksen kaikista 17 hyvästä käytännöstä, jotka on seuravana lueteltu työryhmittäin.

Työryhmä 1: Yritysyhteistyö

Vetovastuu saksalaisilla toimijoilla.

Työryhmä hyväksyi seuraavat kuusi hyvää käytäntöä julkaistavaksi:

- Espanja: Solidaaristen yritysten rekisteri
- Espanja: Yritysten integrointi
- Saksa: Neuvontakeskuksen perustaminen
- Saksa: Täydennyskoulutus mekatroniikkaan
- Suomi: Projektityöntekijöiden valmennus yritysyhteistyöhön
- Italia: Miten pienet ja keskisuuret yritykset saadaan mukaan

Työryhmä 2: Koulutus

Vetovastuu italialaisilla toimijoilla.

Työryhmä hyväksyi julkaisuun seuraavat viisi hyvää käytäntöä:

- Espanja: Sovellettu koulutus
- Espanja: Sovellettua koulutusta täydentävät mallit
- Saksa: Kauppakamarien järjestämät koulutustoimenpiteet
- Suomi: Tarinallinen ryhmätyömenetelmä
- Italia: Uusi koulutuskäytäntö, johon PK -yritykset osallistuvat

Työryhmä 3: Työmarkkinoille integroituminen

Vetovastuu työryhmästä oli espanjalaisilla toimijoilla.

Työryhmä hyväksyi seuraavat kuusi hyvää käytäntöä julkaisuun:

- Espanja: Huollettaville suunnatut hoivapalvelut
- Espanja: Työmarkkinoilla sovellettava kulttuurien välinen välimiesmenettely
- Saksa: ”Ulkomaalaiset” –ryhmän integroituminen työmarkkinoille
- Suomi: Asuntoaluetöiminnan malli
- Suomi: Talkoorinki – toimintaan valtaistaminen
- Italia: Tortona per il lavoro

Työ 4WORK -projektissa on ollut monille kuriirilaisille ainutkertaista ja vaativaa, mutta jälkikäteen kaikki ovat todenneet, että paljon on opittu niin oman työn kuin yksilönkin kannalta. Rohkeus ja taito käyttää englanninkieltä on valtavasti parantunut. Ymmärrys erilaisista kulttuureista ja yhteiskunnallisistakin toimintamuodoista on lisääntynyt. Varmasti jokaiselle ensi kertaa ulkomaille matkustamiseen tilaisuuden saaneelle projektin asiakkaalle tutustuminen toisen maan ongelmiin ja niiden ratkaisemiseen on avannut aivan uusia näköaloja. Monet ovat todenneet, että toisissakin maissa on samoja ongelmia kuin meillä. Pieneltä osin on saavutettu kansalaisten ymmärryksen lisääntymistä mm. siitä, mitä on eurooppalaisuus.



Opintomatka Trierin Handwerkskammeriin

Toiminto 3 eli tutkimus ja hyvien käytäntöjen levittäminen ja valtavirtaistaminen

EQUAL -projekteissa toteutetaan samanaikaisesti toiminto 2:n eli projektin varsinaisen toiminnon kanssa toiminto 3 eli T3.

T3:lle kirjattiin hankesuunnitelmassa seuraavat tavoitteet:

Temaattiset verkostot eli kansallinen teematyö

EQUAL -ohjelman vaatimuksena oli myös, että samasta toimenpidekokonaisuudesta rahoituksen saaneet hankkeen eli projektit tekevät kansallista yhteistyötä valittujen teemojen käsittelemiseksi ja eri projekteissa kehitettyjen hyvien käytäntöjen ja toimintamallien levittämiseksi. Toimenpidekokonaisuuteen 5.1.1 ”työmarkkinoille pääsyn helpottaminen kaikille avointen työmarkkinoiden luomiseksi, myös niille, joilla on työmarkkinoille pääsemiseen tai niille palaamiseen liittyviä integroitumisvaikeuksia” kuului eniten eli 14 projektia Suomessa. Niin ollen teematyöryhmä muodostui väkisinkin suureksi.

Teematyön vastuuorganisaatio oli Kuntoutussäätiö, jonka asettamien tavoitteiden, ohjeiden ja aikataulun mukaisesti yhteistyö eteni. Kuriiri-projektista kansalliseen teematyöhön osallistivat aktiivisesti koko hankkeen ajan projektinjohtaja, projektikoordinaattori, tutkija ja kaikki neljä projektipäällikköä. Työ toteutettiin osittain neljään teemaryhmään jakaantuneena. Lisäksi syntyi matkan varrella Kuriiri –projektin ja Työn Tiet –projektin tutkijoiden aloitteesta oma saman toimenpidekokonaisuuden projektien tutkijoiden teemaryhmä, jonka kokoontumisiin osallistui enimmillään kahdeksan eri projektien tutkijat.

Teematyön tuotoksena on Kuntoutussäätiö painattanut julkaisun?

Päätösseminaari, jossa käsitellään yhteistyön tuloksia, pidetään kesäkuussa 2005.

Edellisellä ESR:n ohjelmakaudella teematyötä toteutettiin joissakin ohjelmakokonaisuuksissa, mm. Employment – Integra -projekteissa, mutta osallistuminen oli vapaaehtoista. Niille, jotka olivat jo tuolloin olleet mukana prosessissa, teematyön ymmärtäminen oli alusta lähtien helpompaa kuin ensikertalaisille.

Hyvien käytäntöjen levittäminen ja valtavirtaistaminen

Hyvien käytäntöjen levittämistä ja valtavirtaistamista palvelevat T3:n tutkimustoiminta ja muu levittäminen.

Tutkimus

Kuriiri –projektissa toteutettiin kahdentasoista tutkimusta: projektin kokonaistutkimusta ja osaprojektikohtaista tutkimusta.

Kokonaistutkimuksesta vastasi projektiin palkattu päätoiminen tutkija. EQUAL -projekteissa oli aikaisempaa paremmat mahdollisuudet käyttää varoja myös projektin tutkimuksiin.

Tutkija työskenteli kolmella linjalla. Valtaosan ajasta hän osallistui Kuriirin sisäiseen itsearvioinnin kehittämiseen ja itsearviointityöhön. Sitä olivat yhteistyö projektin johtajan ja koordinaattorin kanssa useamman kerran viikossa, osallistuminen EFQM -koulutukseen, projektipäällikkö-

palaverit, henkilöstöseminaarit, kansainvälinen teematyö, kansallinen teematyö, ohjausryhmien kokoukset sekä projektissa järjestetyt seminaarit. Tämä työ vei työajasta noin puolet.

Tutkija käytti projektin sisäisen tietopalvelun hoitamiseen viitisentoista prosenttia työajastaan. Vähän enemmän kuin kolmanneksen työajastaan hän teki tutkijayhteistyötä (kehitti Työn Tiet -projektin tutkijan kanssa kansallisen teematyön tutkijaverkoston sekä osallistui tieteellisiin tutkimusseminaareihin) sekä hankki ja analysoi tutkimusaineistoa, raportoi siitä projektin sisäisissä tapaamisissa ja ohjausryhmän kokouksissa, ohjasi tutkimusharjoittelijoiden työtä sekä toimitti Kuriirin tutkijoiden artikkelikokoelman ”Kuusi tutkimusnäkökulmaa Kuriirin työhön” tekstit.

Muutamit yliopistojen jatko-opiskelijat seurasivat osaprojektityötä ja käyttivät projektista kerättyä aineistoa omiin jatkotutkimuksiinsa. Näistä kolmelta on artikkelit Kuriirin tutkijoiden ”Kuusi tutkimusnäkökulmaa Kuriirin työhön” -julkaisussa.

Projektien toiminnasta ovat muutamit ammattikorkeakouluopiskelijat tehneet myös omiin opinnäytteisiinsä liittyviä töitä.

Edellä mainitussa Kuusi tutkimusnäkökulmaa Kuriirin työhön -julkaisussa on seuraavat artikkelit:

- Chiara Valentini: The Communication Quality of Kuriiri Project,
- liittyy tohtorin väitöskirjatyöhön Jyväskylän yliopistossa
- Veli-Matti Salminen: Toimijaverkostot ja sektorien yhteistyö Kukuloiden Kuriirissa, pro gradu –tutkimus Jyväskylän yliopistossa
- Riitta Mäkinen: Asiakkuus ja subjektiiviset kokemukset Kuriiri -projektissa, tutkimusharjoittelija
- Juhani Louhela: Tarinallinen menetelmä – vertaistukea ja etsintää,
- Koura-Kuriirin toimihenkilö
- Päivi Kaski: Kanava-Kuriiri osallisuuden mahdollistajana. Euroopan Unionin yhteisöohjelman paikallinen toiminta tehdasyhdyskunnan ytimessä, liittyy lisensiaattityöhön Jyväskylän yliopistossa
- Terttu Nupponen: EU-hankkeen sisäkehällä ja ulkokehällä

Julkaisu on tilattavissa joko internetversiona tai painettuna osoitteesta:

antero.mikonranta@kyt.st

Levittäminen ja valtavirtaistaminen

Hyvien käytäntöjen levittämiseen niin projektin ulkopuoliseen yhteiskuntaan kuin projektissa sisäisestikin liittyi T3:een kuuluvana projektin työn monitahoinen arviointi, henkilöstöseminaarit, sidosryhmäseminaarit ja projektista tiedottaminen sekä julkaisujen tuottaminen.

Henkilöstöseminaarit olivat keino lisätä eri paikkakunnilla toimivien työntekijöiden yhteenkuuluvuutta, vertailla toimintoja ja levittää projektin sisällä havaittuja hyviä käytäntöjä. Henkilöstöseminaareja pidettiin neljä, yksi kullakin projektipaikkakunnalla. Ne olivat kaksi- tai kolmipäiväisiä ja niihin osallistuivat kaikki projektin palveluksessa olevat työntekijät. Kahdessa ensimmäisessä tärkeäksi menetelmäksi osoittautui posteriesitykset, joiden avulla jokainen osaprojekti ja myös hallinto hahmottivat osallistujille omaa toimintatapaansa. Työryhmätyöskentely nousi myös tuokselliseksi toimintatavaksi.

Sidosryhmäseminaarit järjestettiin Kuopiossa, Lappeenrannassa ja Rovaniemellä ja projektin päätösseminaari Jyväskylässä. Ne oli suunnattu paikkakunnittain osaprojektien kehittämiskumppanuuden jäsenille ja muille yhteistyökumppaneille. Kahdessa ensimmäisessä, jotka olivat Rovaniemellä ja Kuopiossa, kerrottiin pääasiassa paikkakunnalla toimivan osaprojektin toiminnasta. Lappeenrannan seminaarissa syksyllä 2004 oli lisäksi aiheena alustavaa tietoa Kuriiri –projektissa tunnistetuista hyvistä käytännöistä ja tuotteista. Päätösseminaariin Jyväskylässä ennen projektin päättymistä kutsuttiin edustajia laajemmin.

Osaprojektit ovat itsenäisesti lähettäneet koko toiminnan ajan tiedonvälittäjille informaatiota toiminnoistaan. Niitä on julkaistu kiitettävästi eri medioissa.

Projektin tuotoksina on ennen sen päättymistä ilmestynyt neljä painotuotetta sekä internet-versioina että painotuotteina.

Ne ovat

- 4WORK –Development Partnership, Good Practice Guide, englanniksi
- 4WORK –Development Partnership, Hyvien käytäntöjen opas, suomeksi
- Kuusi Tutkimusnäkökulmaa Kuriirin työhön, tutkijoiden artikkelit
- Kuriiri -neljän asuntoalueen verkosto, Toiminta, tuotteet ja hyvät käytännöt

Julkaisuja voi tilata osoitteesta: antero.mikonranta@kyt.st

7 Kuriiri – projektin tuotteet ja hyvät käytännöt

Kehittämiprojektin toiminnassa syntyy sellaisia malleja ja toimintatapoja , joita voidaan kutsua tuotteiksi tai hyväiksi käytännöiksi. Käsitteet tuote ja hyvät käytännöt eivät ole projektien osalta niin selviä ja toisistaan erotettavia kuin yritysmaailmassa. Yritykset kehittävät tuotteita myytäviksi, mutta projektien tulokset ovat vapaasti käyttöön otettavissa joko sellaisenaan tai kulloiseenkin toimintaan sovellettuina.

Kuriiri -projektissa on tunnistettu seuraavat tuotteet ja hyvät käytännöt jotka on kuvattu tarkemmin tässä julkaisussa:

- Asuntoaluemalli, Kuriirin päätuote
- Tarinallinen valmennusmenetelmä
- Talkoorinki
- Yritysyhteistyövalmennus
- Arvioinnin portaikkomalli

8 Projektin toiminnan arviointia

Kaikkien Suomessa toteutettujen EQUAL -projektien ulkoisen arvioinnin on suorittanut työministeriön toimeksiannosta Sosiaalikehitys Oy.

Kuriiri -projektissa on kehitetty ja toteutettu sisäistä arviointia monin tavoin ja monista asioista.

EFQM -menetelmän perusteella tehdyt toiminnan arvioinnit

Projektin ensimmäisen toimintavuoden aikana saatu koulutus ja opittu EFQM -arviointijärjestelmä antoi hyvän pohjan arviointiajattelulle, arvioinnin merkityksen korostumiselle ja keinoja sisäisen arvioinnin suorittamiselle. Työ kehittyi tavoitteellisemmaksi.

EFQM -arviointi tehtiin keskeisten toimihenkilöiden kesken projektin aikana täydellisesti kaksi kertaa. Niissä tärkeälle sijalle nousivat ennen kaikkea yhdessä määritellyt kehittämistavoitteet ja toiminnan parantamishdotukset. Niitä pyrittiin jatkotyössä kehittämään ja toteuttamaan.

Arvioinnin merkityksen korostuminen johti siihen, että projektissa kehitettiin itse useita sisäisen arvioinnin menetelmiä.

Yksilön voimavaraistumisen portaat

Tässä julkaisussa jäljempänä kuvataan tarkemmin ns. porrasmalli omana hyvänä käytäntönään. Noin puolen vuoden projektitoiminnan aikana havaittiin, että viralliset ESR -raportoinnin luvut eivät anna juuri lainkaan tietoa siitä, mitä projektissa oikeasti tehdään ja mitä tuloksia on saavutettu. Vuoden 2003 alussa syntyi ajatus kehittää ”Kuriirin asiakkaiden voimavaraistumisen ja työllistymisvalmiuksien edistymisen portaat”. Tarkoitus oli kehittää tällaiseen projektityöhön yleisemminkin soveltuva malli, jonka avulla pystytään mittaamaan sitä, mitä yksilölle on projektin aikana tapahtunut, kun tiedetään, että pitkäaikaistyöttömyydestä takaisin avoimille työmarkkinoille on usein vuosia kestävä ja monivaiheinen tie. Kuitenkin välitavoitteitakin voidaan tunnistaa. Esimerkiksi yksilön oman elämän hallinnan parantuminen ja osallistumisaktiivisuuden lisääntyminen ovat sinänsä jo hyviä tuloksia, mutta siitäkkin työelämään on usein vielä monta porrasta noustavana.

Malli saatiin monien vaiheiden jälkeen vuoden 2004 alkuun mennessä siihen kuntoon, että sen avulla on projektissa tehty vuoden 2004 ajalta mukana olleista asiakkaista subjektiivinen arvio. Porrasmalli on kuvattu tarkemmin omana hyvänä käytäntönään.

Osallistujahaastattelu

Syksyllä 2004 toteutettiin kaikissa osaprojekteissa keskitetysti tehtyihin kysymyksiin pohjautuva osallistujien haastattelu, jolla haluttiin saada asiakasarviointia projektin toiminnasta ja vaikutuksesta yksilöihin. ”Kuusi tutkimusnäkökulmaa Kuriirin työhön” -julkaisussa on tutkimusharjoittelijan artikkeli haastattelun tuloksista ja johtopäätöksistä.

Seurantatietojen kerääminen ja analysointi

ESR -projekteista annetaan rahoittajille puolivuositain sähköisesti projektin seurantatietoja. Kuriiri -projektissa nähtiin tarpeelliseksi saada osaprojekteilta hallintoon seurantatietoja toiminnasta useammin ja tarkemmin eriteltynä. Sitä varten työryhmä kehitti oman seurantatietolomakkeistonsa, jonka avulla projektin johdolla oli mahdollisuus paremmin arvioida riittävän tarkoin faktatiedoin projektin edistymistä ja tehdä kehittämishdotuksia. Samalla osaprojektikin näki konkreettisesti oman kehityksensä suunnan.

Lomakkeisto on ollut käytössä vuoden 2004 alusta lähtien. Sitä kuvataan projektin hyvänä käytäntönä tässä julkaisussa.

Henkilöstökyselyt

Toiminnan aikana tehtiin kaksi kyselyä henkilöstölle, ensimmäinen joulukuussa 2002 EFGM -koulutuksen yhteydessä sen mallien mukaisena ja toinen elokuussa 2004. Viimeiseen kyselylomakkeeseen kysymykset suunnittelivat projektin tutkija ja projektikoordinaattori yhdessä. Kyselylomake, jossa oli 29 kysymystä, lähetettiin kaikille projektin työntekijöille ja vastausprosentti oli 78,8 %. Saadun vastausaineiston analysoi Kuriirin tutkimusharjoittelija. Hän kirjoitti myös tuloksista laajan raportin.

Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa Kuriiri-projektin työympäristöä, tiedonkulkua ja johtamista sekä työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia. Tutkimus ei arvioinut ensi sijassa projektin varsinaista toimintaa. Lomakkeessa esitetyt kysymykset olivat luokiteltavissa kolmeen erilaiseen teemaan.

Ensimmäinen teema oli suhde omaan työhön. Raportin teemaa koskevassa tulosten yhteenvedossa todetaan mm. että henkilöstön suhde omaan työhön oli pääosiltaan myönteinen, työmotivaatio oli yleisesti hyvin korkea, työn tarjoamat kehitymis- ja kasvumahdollisuudet olivat kohtalaiset, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä olivat keskimäärin kohtalaiset ja stressiä koettiin keskimäärin vain vähän.

Toinen teema oli projektin ilmapiiri. Tulosten mukaan työilmapiiri vaikuttaa osaprojekteissa olevan kohtalainen. Vaikka jännitystä ja kireyttä työpaikoilla esiintyykin, ristiriitoja kyetään kuitenkin ratkaisemaan ja tietoa välitetään suhteellisen joustavasti.

Kolmas teema oli Kuriiri-projektin ja sen toteuttamisen arviointi: esimiestyö ja epätasa-arvoisuuden kokemukset henkilöstön keskuudessa. Vastauksista saa myönteisen kuvan siitä, kuinka työntekijät kokevat työtilanteensa osaprojekteissaan, kuinka motivoituneita he ovat työnsä tekemiseen ja siitä, kuinka tyytyväisiä työntekijät työhönsä ovat. Tiedonkulkua pidettiin yleensä kohtalaisena. Vastauksissa oli tässä teemassa kuitenkin paljon hajontaa. Esimerkiksi epätasa-arvoisuutta KYT:n toimintatapaan työnantajana jotkut ilmoittivat kokeneensa. Samoin esimiesten toiminta sai niin positiivista kuin negatiivistakin palautetta.

Kansainvälisen yhteistyön arviointia

4WORK –projektin ulkoisen arvioinnin suoritti Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt Saksassa. Joulukuussa 2004 on valmistunut loppuraportti. Projektin kirjallisen materiaalin ja kahden työhön osallistuneille suunnatun kyselyn perusteella johtopäätöksenä ja yhteenvetona arvioija toteaa mm. seuraavaa:

- Odotettu kansainvälisen yhteistyön lisäarvo saavutettiin laajalti.
- Kansainvälinen yhteistyö oli tehokasta, koska asetetut tavoitteet saavutettiin aikataulussa.
- Kestävä tulos saavutettiin julkaisemalla Good Practice Guide ja muodostamalla aiheeseen liittyvä kansainvälinen yhteistyö.
- Tulevan yhteistyön mahdollisuudet ja muodot ovat jääneet paljolti päättämättä.
- Koska osanottajia vaihtui, ei kaikille ollut aina selvillä, kuka tai ketkä viime kädessä olivat vastuussa projektista.

9 Kirjoittajan (projektin johtaja) omaa arviointia

Projektihenkilöstö

KYT:n tyyppisessä organisaatiossa joudutaan palkkaamaan projektien työntekijät määräaikaissiksi projektin keston ajaksi. Siitä voi seurata tiettyjä ongelmia projektin työskentelyyn kuten sitoutuminen, väliaikaisuuden tunne, huoli työsuhteesta projektin päätyttyä ja hakeutumista muihin tehtäviin. Paras tilanne olisi se, että sama työtiimi hoitaisi projektin alusta loppuun.

Koulutuksen, työkokemuksen ja elämäkokemuksen myötä hankitut taidot itsenäiseen työhön, suunnitteluun ja vaikeistakin tilanteista selviämiseen sekä innovointiin ovat ensiarvoisen tärkeitä tällaisessa projektityössä.

Yhteenkuuluvuus

Kansallisten rahoittajien taholta esitettiin aiheellisesti ensimmäisessä neuvottelussa huoli siitä, saadaanko valtakunnallisesti hajallaan oleva organisaatio toimimaan yhdessä. Se oli myös projektin johdon ensimmäisiä huolia. Asian edistämiseksi vaadittiin paljon työtä ja suunnittelua: yhteisiä koulutuksia, yhteisiä päällikkötapaamisia riittävän usein etenkin projektin alkuvaiheessa ja herkkiä korvia. Kuitenkin näin jälkikäteen on ilo todeta, että kohtuullisen hyvinhän se meni: yhteenkuuluvuuden tunne kasvoi ja työntekijät ainakin yleensä ilmoittivat kuuluvansa samaan joukkoon.

Projektin hallinnon ja talouden keskittäminen

Suunnitteluvaiheessa joillakin osaprojekteilla oli pyrkimyksiä itsenäiseen talouteen ja paikalliseen hallintaan. Monet syyt kuitenkin johtivat siihen, että sekä koko hallinto että talouden hoito keskitettiin KYT:lle. Jälkikäteen arvioituna toimintatapa oli ainoa oikea. Se mahdollisti yhdenmukaiset periaatteet mm. henkilöstöasioissa, kustannusten syntymisessä ja seurannassa, nopeat maksatuskäytännöt sekä yhteenkuuluvuuden lisääntymisen.

Ohjausryhmän ja johtoryhmien toiminta

Esimiesten toiminnan arviointi on yleensä riskialtista ja epäkorrektia, mutta kollektiivisina ryhminä se suotakoon.

Projektien taustaryhmän jäsenten aktiivisuuden puuttuminen on usein koettu ongelmaksi. Kuriiriprojekti ei tee tässä poikkeusta.

Ohjausryhmä kokoontui kahdesti vuodessa vuoroin eri projektipaikkakunnilla. Yleensä kokoontumiset pyrittiin järjestämään paikallisten sidosryhmäseminaarien yhteyteen. Tarkoituksena oli saada tapaamisten kiinnostavuutta lisätyksi. Siitä huolimatta jopa oman paikkakunnan edustajia puuttui. Projektin johdossa pohdittiin useita kertoja, mitä tulisi tehdä, jotta kokoukset saataisiin kiinnostavimmiksi. Pyrittiin lähettämään etukäteen melkoisesti etukäteisluettavaa. Asialistoilla tärkeimpinä asioina olivat menneen toiminnan arviointi ja ohjausryhmän ohjeet ja aloitteet toiminnan jatkolle. Jälkikäteen voi todeta, että keskustelevuus ja asioihin paneutuminen paranivat loppua kohden. Ehkä syy kannanottojen vähyyteen oli se, että kokouksia oli harvoin, joten jäsenet eivät pysyneet mukana.

Johtoryhmien jäsenet edustivat osaprojektin kehittämiskumppanuuksia ja erilaisia yhteistyökumppaneita. Toiminta johtoryhmissä oli erilaista eri paikkakunnilla. Ehkä nimi johtoryhmä aihe-

utti myös väärinkäsityksiä siitä, mitä ryhmiltä odotettiin. Jälkikäteen on tultu siihen tulokseen, että tukiryhmä –nimi olisi ollut kuvaavampi. Nyt osa jäsenistä odotti ja oletti tekevänsä päätöksiä kaikista osaprojektiin liittyvistä asioista liittyvätpä ne henkilöiden palkkauksiin tai taloushallintoon unohtaen, että taloudellinen ja hallinnollinen vastuu koko projektista oli KYT:llä. Ehkä tämä ongelma oli enemmänkin joissakin johtoryhmissä taustalla, mutta se saattoi olla osasyys esimerkiksi osallistumisaktiivisuuden laskemiseen. Mutta yleensä johtoryhmät toimivat kuitenkin hyvin ja osaprojektien johdolle johtoryhmät antoivat tukea tarpeen tullen.

Johtamistapa

Tämä kappale on yksinomaan projektin johtajan tilitystä ja itsekritiikkiä. Jälkikäteen on tullut mietityksi, oliko johtamistapa oikea. Pitkä kokemus erilaisista johtamistehtävistä erilaisissa yhteyksissä sanoo, että ihmisille on annettava riittävästi itsenäisyyttä, mahdollisuuksia toteuttaa omia innovatiivisia ideoitaan, ottaa itsenäisesti selvää asioista ja luoda oman työnsä ja pienyhteisönsä oma toimintakulttuuri. Näin pyrittiin Kuriiri –projektissakin toimimaan. Mutta silloin tällöin tuntui siltä, että kaikkia se ei tyydyttänyt. Olisiko tullut antaa ohjeita tarkemmin ja valvoa tiukemmin? Ehkä olisi ollut syytä enemmän tehdä johtopäätöksiä kunkin kokemuksesta ja kyvystä itsenäisyyteen ja toimia sen mukaisesti. Mutta siinäkin on toinen puoli eli koetaanko sen aiheuttavan epätasa-arvoa.

Tavoitteet ja tulokset

Täydellisyyteen pyrkivän on monesti vaikea nähdä kaikkea sitä hyvää, mitä on saatu aikaan. Paremminkin pinnalla ovat ne asiat, jotka eivät toteutuneet tai toteutettiin huonosti.

Vanha opittu viisaus kuitenkin kuuluu: Kun teet oikeita ja yleisesti hyväksytyjä asioita, yrität kaikkesi / parhaasi, niin asioilla on taipumus onnistua. Jos joku ei onnistu, se ei ollutkaan niin hyvä ja tärkeä asia. Eli Kuriiri –projektissa osa tavoitteista täyttyi hyvin ja osasta jouduttiin luopumaan; ehkä ne eivät olleetkaan tärkeitä. Tärkeää on se, että kaikki yrittivät parhaansa kykyjensä mukaan. Ja tuloksia saavutettiin.

Ongelmia

Asiakkaiden mukaan saaminen Kuriiri -projektin tyyppisiin toimintoihin tuottaa yleensä ainakin aluksi vaikeuksia. Rekrytointikeinoja pohdittiin jatkuvasti projektipäällikkötapaamisissa. Uusia ideoita syntyi, toisilta opittiin, mutta silti joillakin osaprojekteilla oli vaikeuksia.

Asuntoalueprojektin toiminnalle on suuri merkitys sillä, missä toimipiste alueella sijaitsee. Kuopiossa Neulamäen ostoskeskuksessa näkyvästi sijainnut projektin toimipaikka lienee ollut tärkeä tekijä sille, että EkoKuriirissa rekrytointi ei tuottanut ongelmia niin paljon kuin muissa osaprojekteissa. Kukkuloiden Kuriirin toimisto sivukadun varrella muutaman rakennuksen takana pääväylästä oli ongelmallinen, samoin Kanava-Kuriirin asuinhuoneisto Hovinpellolla. Rovaniemellä olikin tilakysymys ratkaistu siten, että toimipaikka sijaitsi kaupungin keskustassa eikä kummallakaan asuntoalueella.

Kuriiri-projektin työssä on näkynyt myös se, onko kaupungissa ja asuntoalueella eri sektorien ja asukkaiden yhteistoimintakulttuuria. Jos alueella on toimivia yhteistyöverkostoja valmiina, on projektityön käynnistäminen ja toteuttaminen helpompaa.

Kansainvälinen yhteistyö

4WORK -DP:n johtoryhmän puheenjohtajana ja Kuriiri –projektin projektinjohtajana nostaisin omana arvionani ja kritiikkinäni esille:

Asetetut tavoitteet kaikista vaikeuksista huolimatta saavutettiin hyvin lukuun ottamatta yksilövaihtoja, jotka jäivät toteutumatta.

Työmuotona temaattinen ryhmätyö neljästä eri maasta olevien henkilöiden kesken voitiin jo ennalta arvioida vaikeaksi, mutta se onnistui kuitenkin yllättävän tehokkaasti.

Aluksi kielivaikeudet, toisten projektien ymmärtäminen ja kunkin maan erilaisten toimintaolosuhteiden ymmärtäminen tuottivat ongelmia.

Eri maiden projekteissa kohderyhmiin kuului erilaisia henkilöitä: esimerkiksi Kuriirissa asiakkaat ovat pääasiassa pitkäaikaistyöttömiä ja heikossa sosiaalisessa asemassa olevia henkilöitä, mutta Saksan projektissa henkilöitä, joilla on melko hyvät työllistymisvalmiudet. Hyvien käytäntöjen arvioinneissa tällaisten erojen ymmärtäminen ei kaikin ajoin tuntunut olevan helppoa.

Projektin toiminnoilla saavutettujen hyötyjen mittaaminen ja todentaminen

Kehittämistyön tuloksena voidaan esittää hyvin toimivia ja esimerkiksi sosiaalisesti hyviä tuloksia, mutta kuinka ne voidaan muuttaa euroiksi siten, että päättäjätkin ymmärtävät, mikä arvo työllä on. Tämä on kysymys, johon Kuriiri-projektissakin palattiin aika ajoin. Jos ei pystytä tuotteita hinnoittelemaan maksajan taloudellisen hyödyn kannalta, onko mahdollista saada jatkossa rahoittajaa?

Ongelma liittyy sosiaalisten vaikutusten arvioinnin vaikeuteen. Sanallisesti niitä voidaan perustella, mutta taloudellisten seikkojen kannalta tilanne on hankala. Kuriiri-projektissa oli jossain vaiheessa tavoitteena pyrkiä myös laskentatavan kehittämiseen, mutta aika ei riittänyt.

10 Mitä Kuriiri-projektin jälkeen

Edellä on kerrottu projektin toiminnasta ja tuloksista. Tässä julkaisussa kuvataan myös projektin levitettäviksi ja valtavirtaistettaviksi tunnistamat tuotteet ja hyvät käytännöt. Mitä niille tapahtuu projektin päätyttyä?

Toiminto 3:lle on luvassa toiminto 2:sta Kuriiri-projektissa säästyneillä varoilla lisää aikaa vuoden 2005 loppuun, pisimmillään ehkä helmikuun loppuun 2006. Tuo aika käytetään muutaman projektihenkilön voimin Kuriiri-projektin tuotteiden ja hyvien käytäntöjen, kansainvälisiä unohtamatta, levittämiseen ja valtavirtaistamiseen.

Suuri kysymys on, saadaanko julkisen sektorin tietyt organisaatiot hyväksymään sen, että asuntoaluekohtainen verkostoyhteistyö työllistyvyyden edistämiseksi ja heikossa sosiaalisessa asemassa olevien asukkaiden hyväksi sekä alueen turvallisuuden ja imagon lisäämiseksi on yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kannattavaa. Onko julkinen sektori esimerkiksi ostopalveluina valmis kustantamaan toiminnan tulevaisuudessa?



Seija Kerkelä

Huhtasuon malli

Kuriirin taustalla on Huhtasuon malli

Kuriiri-projektin taustalla on Jyväskylän Huhtasuolla v. 1997 käynnistetty asuinalueen kehittämishanke, Huhtasuo 2000 – projekti. Kuriiri-projektin yksi toiminta-ajatus on ollut kokeilla Huhtasuo- mallia muissa keski-suurissa suomalaisissa kaupungeissa ja niiden asuinalueilla. Huhtasuo-mallin esittely on hyödyllistä asuntoalue toiminnan laajemmalle ymmärtämiselle, ja myös Kuriirin toiminnan ymmärtämiselle.

Pyrin tässä artikkelissa esittelemään tiivistetysti asuinalue toimintaa sellaisena kuin se oli Jyväskylän Huhtasuolla vuosina 1997 – 2003. Näinä kuutena vuotena Huhtasuolla kehitettiin pääasiassa ESR:n ja RAY:n projektiavustusten avulla laaja-mittainen asuntoalue pohjainen malli työllistymisen tukemiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi.

Huhtasuo 2000 –projektin tausta, tavoitteet ja kohderyhmä

Huhtasuo 2000 -projektia voidaan perustellusti kutsua ruohonjuuritason hankkeeksi, joka syntyi ja kehittyi alueen tarpeista ja pääosin alueen omien toimijoiden voimin. Hanketta alettiin ideoida vuoden 1996 aikana, jolloin lama näkyi asuntoalueella yhä voimakkaammin. Huhtasuon työttömyysaste oli noin 30%, paikoitellen jopa lähempänä 40%:ia. Työttömien suuri määrä näkyi katukuvassa ja vaikutti palveluihin ostovoiman heikkenemisenä. Myös julkisia palveluja karsittiin.

Huhtasuolla olivat erilaiset toimijat havainneet taantumiskehitystä ja pohtineet tahoillaan niiden ratkaisemista. Sektorit ylittävää yhteistyötä oli jo tehty aiemmin useissa aluekehittämishankkeissa (SOFY-projekti, Lähiöuudistus hanke Pupuhuhta-projekti, Perttulan asukastilan kehittämishanke).

Elinkeinoelämän, yhdistysten ja virkamiesten edustajat ja aktiiviset toimijat alkoivat yhdessä valmistella Huhtasuolle kokonaisvaltaista kehittämissuunnitelmaa, jolle annettiin nimeksi Huhtasuo 2000 -kehittämissuunnitelma. Siinä visiona oli kehittää Huhtasuosta asuinalue, jossa asuminen, työ, vapaa-aika sekä palvelut kohtaavat tasapainoisesti toisensa.

Toimintaperiaatteiksi asetettiin

- alueen omat toimijat ja asukkaat valmistelevat hankkeen
- laaja kumppanuushanke
- kaikkien alueen voimavarjojen yhdistäminen (aluetalous)
- alueella tehdystä kehittämistyöstä ja projekteista oppiminen ja niiden tulosten huomiointi ohjelman rakentamisessa

Tätä ohjelmaa käytettiin pohjana ESR Integra Employment yhteisöaloiteohjelmaan hakemuksessa, johon saatiin kolmen vuoden projektirahoitus. Projektin kokonaistavoitteeksi asetettiin:

- työllistymisen edistäminen
- syrjäytymisen ehkäisy ja integraation lisääminen
- palveluverkoston kehittäminen

Pääasiallisena kohderyhmänä olivat alueen pitkäaikaistyöttömät ja heikossa sosiaalisessa asemassa olevat työkäiset, nuoret, lapset ja maahanmuuttajat. Etenkin kansalaistoimintaa on järjestetty kaikille asukkaille yhteisöllisyyden ja integraation vahvistamiseksi.

Huhtasuo, väestö ja sosiaalinen rakenne

Huhtasuon kaupunginosaa koostuu kuudesta osa-alueesta, jossa asuu noin 8500 asukasta. Paikoitellen sitä voi luonnehtia tyypilliseksi suomalaiseksi 1970-luvun kerrostaloalueeksi, johon rakennettiin maalta muuttavalle työväestölle edullisesti ja nopeasti asuntoja lähellä kaupunkia. Tiettyillä osa-alueilla lähes 60 % asunnoista on vuokra-asuntoja. 1990 –luvun työttömyys kosketti erittäin voimakkaasti Huhtasuon asukkaita, joiden koulutustaso oli keskimääräistä alhaisempi. Muutos työmarkkinoissa jätti jälkeensä rakennetyttömyyttä, ja siitä aiheutui paljon muita sosiaalisia ongelmia kuten köyhtymistä, osallistumattomuutta ym. Ulkomaalaisten osuus väestöstä on ollut vuokratalojen suuresta määrästä johtuen aina Jyväskylän kaupungin suurin, samoin yksinhuoltajaperheiden.

Projektin hallinto

Huhtasuo 2000 –projektin toteuttamiseksi perustettiin kaksi yhteisöä, ensin Huhtasuo 2000 -kehittämisosuuskunta ja myöhemmin Huhtasuon ASA ry. Molempien yhteisöjen perustajajäseniä ovat olleet Huhtasuon alueella toimivat yleishyödylliset yhteisöt (Huhtasuon Asukasyhdistys ry, Huhtakeskus Oy, Sulun Kiinteistöhoito Oy, Huhtasuon Kisa ry. ja Jyväs -Mikot ja Maijat ry.)

Osuuskunta-muoto valittiin, koska projektin aikana toivottiin kehittyvät sellaisia toimintamuotoja, joille voidaan löytää markkinoita myöhemmin esim. koulutuksia, ostopalvelusopimuksia. Yhdistys perustettiin rinnalle Raha-automaattiyhdistyksen projektiavustusten hakemiseksi.

Projektin hallinnossa sekä yhdistyksen että osuuskunnan hallituksen muodostivat samat henkilöt, ja kokoukset pidettiin rinnakkain. Hallitukseen ovat kuuluneet edellisten yhteisöjen edustajien lisäksi edustajat Huhtasuon sosiaaliasemalta ja Huhtasuon seurakuntapiiristä.

Rahoitus vv. 1997 - 2003

- Huhtasuo –kehittämisprojektien rahoittajia olivat ajalla 10/1997 – 12/2003
- ESR/Employment INTEGRA –rahoitus vv. 1997 –2000, ESR/Tavoite 3-ohjelma vv. 2000-2003
- Työvoimahallinto: Projektituki, Työllistämistuet, Työetsijäkokeilu
- Kela: työmarkkinatuet
- Raha-automaattiyhdistys vv. 1998-2002
- Jyväskylän kaupunki: Tilaresurseja, Projektitukiin liittyvä omarahoitusosuus, Yhdistelmätuen Jyväskylälisät, toiminta-avustukset, nuorten kesätyöllistämistuet, kyläemännän palkkarahat RAY rahoituksen päätyttyä,
- Jyväskylän kaupunkiseurakunta: tilaresurseja,
- Local Social Capital Antenni –projektitukea (kannustinrahakokeilu)

Toimintakeskuksen perustaminen

Projektin toimintaa varten perustettiin Kylätoimisto, jossa sijaitsivat projektin työntekijöiden työtilat sekä mukana olevien yhteisöjen toimistot. Kylätoimiston tarkoitus oli saada alueelle ensisijaisesti informaatiopiste, jossa asukkaita opastetaan asumiseen, palveluihin ja työllistymiseen liittyvissä asioissa. Myöhemmin Kylätoimistossa vakiintuivat työnhaun asiakaspalvelupiste ja työllistymistä edistävien koulutusten järjestäminen

Työntekijöiden rekrytointi

Käynnistämävaiheessa projektiin palkattiin projektipäällikkö, työmeklari, kyläemäntä ja monikulttuurinen työntekijä. Projektin alussa järjestettiin työvoimapoliittinen aluetoimijakoulutus, jossa alueen työttömiä koulutettiin asuinalue- ja projektityöhön. Koulutuksen aikana käynnistettiin erilaisia toimintoja osallistujien taipumusten ja kiinnostusten mukaisesti.

Henkilöstön määrä kasvoi hiljalleen niin, että vuonna 2001 päätoimisia työntekijöitä oli jo 8 (projektipäällikkö, projektisihteeri, työmeklari, kyläemäntä, vapaaehtoistoiminnan koordinaattori, atk-kouluttaja, koulutusvastaava, asiakastyöntekijä työnhaun asiakaspalvelupisteessä, asukastyöntekijä).

Lisäresurseja saatiin lisäksi ammattikorkeakoulun opiskelijoista, joiden työssä oppimisjaksot ovat olleet hyvä lisä toimintaan. Yhdistyksen ruokaloissa, koululaisten iltapäivätoiminnoissa, avustavissa tehtävissä ym. yhdistelmätuella keskimäärin oli 15 henkilöä kerrallaan.

Kumppanuushanke

Aluelähtöisyys oli myös läheisyyttä ja yhteistyötä. Alueen ongelmat koettiin monella tahoilla yhteisiksi, joten yhteistyön käynnistäminen oli helppoa.

Projektin vaikuttavuuden ehkä tärkein tekijän on ollut tiivis yhteistyö ja verkottuminen etenkin alueen toimijoiden kanssa. Resurseja yhdistämällä on saatu aikaan sellaista mitä yksin ei oli-

si voitu tehdä. Esimerkkeinä tästä ovat mm. koululaisten iltapäivätoiminta, ruokalatoiminta, Perttulan asukastila ja kirjaston lukusalin aukioloaikojen pidentyminen, Perttulan terveystupa, liikunta, erilaiset kerhot ja piirit, kansalaistoiminta, vapaaehtoistoiminnan kannustinrahakokeilu, mies-työ. Projekti on vaikuttanut lähinnä julkisten palvelujen tarjonnan paranemiseen ja hyvinvointipalvelujen täydentämiseen

TOIMINTAA JA HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ

Työllistymistä tukevat toimenpiteet

Kylätoimisto ja työnhaun asiakaspalvelupiste

Huhtasuo 2000 –projektin ensisijainen tavoite oli työllistymisen tukeminen. Projektin toimitiloille annettiin nimeksi Kylätoimisto. Se ei ollut ensisijaisesti asukastila, vaan tuki- informaatio- ja koulutuskeskus. Asiakaspalvelupisteestä asiakkaat ovat saaneet tiedot avoimista työpaikoista, koulutuksista ja kursseista sekä ohjausta mm. työhakemusten kirjoittamiseen. Siellä on asiakkaiden käytössä työnhaussa tarvittavat välineet kuten Internet, tietokoneet, tulostimet, puhelin, faksi jne.

Aluetoimijakoulutus

Projektin toiminta-ajatuksena oli alueen omien resurssien hyväksikäyttäminen alueen kehittämässä. Resursseja olivat myös työttömäksi jääneet henkilöt. Aluetoimijakoulutuksen kävi 11 alueen pitkäaikaistyötöntä alueen asukasta, joilla oli perusosaamiseensa perusteella kyky suunnitella ja toteuttaa hankkeen painopisteiden mukaisia pienprojekteja koulutukseen kuuluvan puolen vuoden työllistymisvaiheen aikana. Tällaisia olivat muun muassa vapaaehtoistoiminnan kehittäminen, nuorisotyö, päihdetyö, liikunta, työllistymisen tukemistoiminnan kehittäminen alueella sekä projektin tiedotuksen suunnittelu. Koulutuksen jälkeen kaikilla osallistujilla oli mahdollisuus työllistyä projektissa joko yhdistelmä- tai työllistämistuella vuodeksi.

Kehitettyä aluetoimijakoulutusta voidaan pitää onnistuneena ratkaisuna. Se voitiin toteuttaa työvoimapolitiittisena koulutuksena. Opiskelijat kokivat sen mielekkääksi paitsi sisältönsä puolesta myös siihen liittyneen työllistymisvaiheen, jolloin saatua koulutusta voitiin välittömästi hyödyntää. Projektin toteutuksen kannalta ensiarvoista on ollut saada mukaan koulutukseen ja työhön aidosti sitoutuneita alueen omia asukkaita.

Pysäkki, ohjaavat työvoimapoliittiset koulutukset

Ohjaavia ”Pysäkki” –koulutuksia järjestettiin yhteensä kuusi. Koulutukset järjestettiin niin, että projektin työntekijät olivat myös vastaavia kouluttajia. Asiantuntijoita edellyttävät jaksot hankittiin ostopalveluina muilta koulutusorganisaatioilta. Samat työntekijät työskentelivät myös Kylätoimiston asiakaspalvelupisteessä, jolloin koulutettavat saivat kurssin jälkeen ohjausta työ- tai koulutuspäivän haussa samoilta tutuilta ihmisiltä.

Osuuskunta - koulutukset

Osuuskuntakoulutuksia järjestettiin yhteensä neljä, joiden jälkeen perustettiin kaksi yritystä. Ensimmäisen koulutuksen jälkeen perustettiin Hopeapuu –osuuskunta, jonka toimialana ovat kotipalvelut kuten siivous. Toisen osuuskunnan, Kunnan tiimin, toimialana on mm. fyysinen hoito.

Yhdistystoimijakoulutukset

Aluetoimijakoulutuksen pohjalta kehitettiin yhdistystoimijakoulutus, joka myös voitiin toteuttaa työvoimapoliittisena koulutuksena. Sen tavoitteena oli kansalaistoiminta taitoja kehittämällä lisää kansalaisaktiivisuutta ja siten parantaa työelämävalmiuksia. Koulutuksia järjestettiin kaksi.

Lyhyt työnhakukurssit

Yhden tai useamman päivän pituisia työnhakua tukevia lyhyt kursseja pidettiin tarvittaessa vakituisten henkilökunnan voimin. Näitä oli mm. Työn haun taidot, Työn haun asiakirjat kuntoon, Internet työnhauksen välineenä.

Seurantapäivät

Kaikkiin koulutuksiin on kuulunut yhden päivän mittaiset seurantapäivät. Niissä tavattiin projektin kurssin käyneitä, ja tsemppattu sellaisia, jotka eivät vielä olleet työllistyneet.

Asiakasryhmätoiminta

Projektin koulutuksiin osallistuneille järjestettiin myös tehostettua työnhauksen tukemista. Asiakastapaamisissa edettiin ”asiakasryhmän askeleet” – mallin mukaan, jotta tapaamiset olisivat mahdollisimman samansisältöiset jokaisen asiakkaan kohdalla.

ATK-koulutus

Koko toiminnan ajan järjestettiin atk-koulutusta. Aluksi käytettiin yläasteen tiloja, jossa koulutuksia järjestettiin iltaisin. Myöhemmin Kylätoimiston tiloihin perustettiin oma atk-luokka, jonne otettiin 10 käytettyä tietokonetta ja palkattiin ammattitaitoinen opettaja.

Yritysyhteistyö

Alueen yritysten kanssa yhteistyötä tehtiin lähinnä projektin koulutuksiin kuuluneiden harjoittelu- paikkojen kautta. Näin etenkin alueen yritykset ja työpaikat tulivat projektin henkilökunnalle tu- tuksi.

Muu toiminta ja tuotokset:

Tässä on lueteltu osa muista toimenpiteistä.

Tarkemmin niihin voi tutustua projektien raporteista.

- Projektin syrjäytymisen ehkäisytyö oli kansalaistoimintaa, josta vastasi Kyläemäntä. Hän koordinoi ja organisoii hyvin monenlaista toimintaa pienellä budjetilla.
- Teatterityön perusteet kurssin jälkeen syntyi Riskiryhmä harrastajateatteriryhmä. Ryhmä toteutti kaikkiaan neljä produktiota.
- Käsityöpaja, jossa oli mahdollisuus kutoa kangaspuilla sekä käyttää ompelukonetta
- Askartelupaja, jossa ohjaajan johdolla oli mahdollisuus askarrella ja tehdä käsitöitä. Lisäksi olivat askartelun teemapäivät joulun, pääsiäisen yms. läheisyydessä.
- Monipuolista liikuntaa järjestettiin sekä paikallisen urheiluseuran Huhtasuon Kisan että oman henkilökunnan vetämänä
- Maahanmuuttajille järjestettiin koko projektin ajan sekä yhteiskunta taitojen että suomen kielen opetusta käytettävissä olleilla resursseilla.
- Maahanmuuttajakoululaisten läksyenlukupiiri, jossa suomalaiset opiskelijat tukivat maahanmuuttaja nuorten koulun käyntiä.
- Tilapalvelua erilaisille omatoimiryhmille: maahanmuuttajat, kokoukset, tanssit, juhlat sekä Kylätoimiston että ruokaloiden tiloissa.
- Vapaaehtoistoiminnan koordinoimista ja kannustinrahakokeilu, nuorten yökahvilan käynnistäminen
- Vertaisryhmätoiminta: Tuettu suru-ryhmä läheisen menettäneille, Itsemurharyhmä läheisen itsemurhalla menettäneille.
- Rojakkatiimi, autonkorjauspaja pitkäaikaistyöttömille ja syrjäytymisvaarassa oleville. Tästä kehittyi oma projekti ja myöhemmin yhdistys.
- Pupun väentupa, päiväkeskustoimintaa syrjäytymisvaarassa oleville ja syrjäytyneille miehille. Projektin jälkeen toimintaa jatkoi seurakunnan päihdetyö.
- Ruokakursseja maahanmuuttajille, yksinhuoltajaäideille, päihdeongelmallisille, kaikille.
- Pupun ja Perttulan asukasruokalot valmistivat ja möivät ruokaa n.70 annosta päiväsä.
- Koululaisten iltapäivätoimintaa kahdella ala-asteella sekä avointa kerhotoimintaa ala-asteikäisille lapsille.
- Lasten kesätoimintaa alueella ja lasten kesäleirejä läheisissä leirikeskuksissa.
- Tehtiin omaa tiedotuslehteä sekä yhteistyötä paikallisen Huhtasuon Lehden kanssa.
- Tutkimuksia ja selvityksiä.

Mitä tästä voi oppia?

”Projektin käynnistämisen perusajatus oli yhdistää kaikki alueen voimavarat ja suunnitella kokonaisvaltainen ohjelma alueen ongelmien ratkaisemiseksi. Lisäksi keskeistä oli se, että ohjelma syntyi alueella ja haluttiin pitää omana alueellisena ohjelmana.” kirjoitti loppuraporttiin Huhtasuo 2000–projektin johtaja Reijo Pesonen.

Tuossa on sanottu paljon asuntoalueuuden lähtökohdista. Alueellisuus hankkeessa on rajaamista ja keskittämistä. Alueen sisäisten resurssien tulee olla käytettävissä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen ja kaikkien toimijoiden tulee olla sitoutunut tähän työhön. Käänteisesti se on myös rajaamista, nurkkakuntaisuutta. Alueellisella keskittämällä tuetaan verkottoitumista ja kanssakäymisen helpouden hyötyjen maksimointia. Tutuus ja läheisyys kaataa monta raja-aitaa.

Hankkeen onnistuminen edellyttää alueen toimijoilta jo varsin kehittyneitä yhteistyökulttuuria. Tavoitteet tulee nähdä yhtenäisinä, kuten myös toimintakenttä. Luottamus toimijoiden kesken täytyy olla hyvä, jotta toiminta koetaan yhteistyönä eikä kysymys vallan käytöstä tukahduta täysin aloitteita. Tämän lisäksi tarvitaan yksittäisiä henkilöitä, joilla on kyky visioida tavoitteet ja toiminta selkeästi. Kirkas visio ja toimintaperiaatteet ovat tarpeen hämmennyksen hetkillä, jos ristiriidat tuntuvat voimistuvan ja vievän toiminta- ja ajattelukyvyyn.

Projekti on uusi toimija asuntoalueella, joka väistämättä vaikuttaa vallitseviin valtasuhteisiin. Vaikka kaikki alueen toimijat olisivat muodollisesti toiminnan takana, ristiriitoihin ja vastaiskuihin tulee varautua. Jokaisella toimijalla on omat odotuksensa sekä sisällöstä, muodoista ja käytännöistä. Projekti tarjoaa myös työpaikkoja, jotka ovat luonnollisesti yksi motiivi osallistua projektin suunnitteluun ja kehittämiseen. Toteutumattomat odotukset tehtävien täyttämässä voivat aiheuttaa katkeruutta vuosiksi.

Kolmannen sektorin toimijat perustivat Huhtasuolla hallinnoivan organisaation, mutta yhteisöjen hallitukseen kuuluivat edustajat myös viranomaisista (johtava sosiaalityöntekijä ja seurakunnan diakoni). Tämä koettiin käytännön työskentelyn kannalta hyvänä ratkaisuna ja siten saatiin viranomaistahot sitoutumaan projektiin. Kolmas sektori toiminnan hallinnoijana on joustava, mutta uuden organisaation kasvuprosessi myös vie energiaa ennen kuin muodostuu oma hallintokulttuuri.

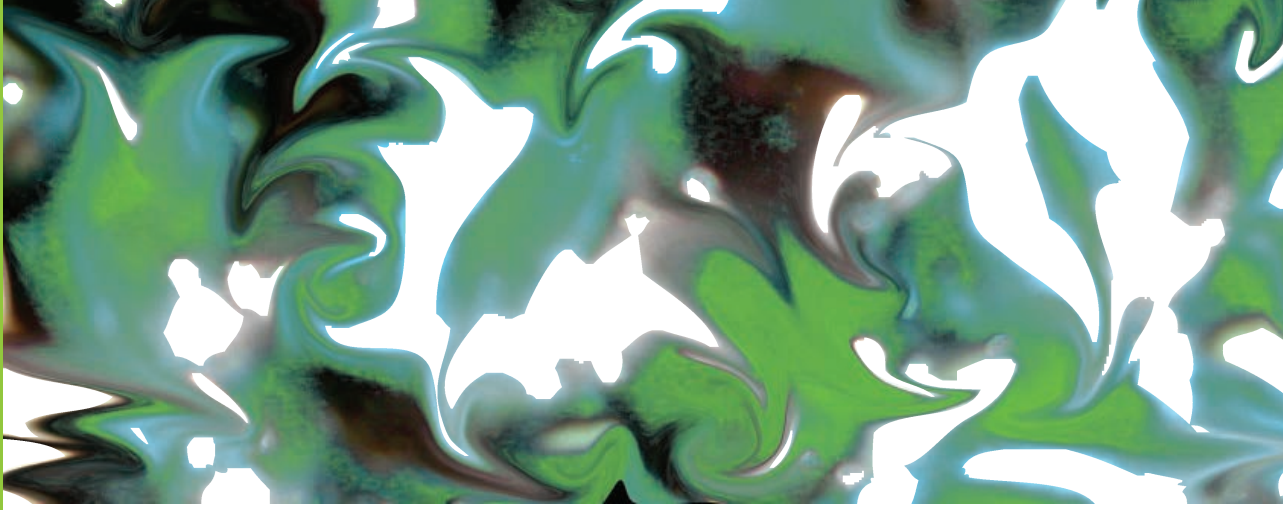
Asuntoalueen koolla ja luonteella on merkitystä. Huhtasuon malli on taantuvan, kaupunkimaisen asuntoalueen kehittämismalli. Palveluja tarvitsevien joukko on oltava riittävän suuri, eli toiminnalle on oltava tarvetta. Näin rekrytointi ei muodostu turhan vaikeaksi ja toiminta muotoutuu monipuoliseksi. Liian pieni asiakaskunta vaikeuttaa asiakkaiden tavoitettavuutta ja pelkistää palvelujen muotoja. Runsaus on rikkautta.

Toiminnalle on turvattava tarpeeksi resursseja, jotta voidaan toimia laaja-alaisesti ja monimuotoisesti. Monet ryhmät ja toiminnot tarvitsevat oman työntekijän. Kokonaisuus voi olla vaikeas-

ti hallittava, aiheuttaa henkilökunnan kesken vaikeuksia ymmärtää toisia. Ulospäin toiminnasta voi saada jopa kaoottisen vaikutelman. Silti runsaus on rikkautta myös toiminnoissa. Ryhmät voivat kohdata ja tehdä jotain asioita yhdessä. Näin voidaan tavoittaa mahdollisimman monipuolinen joukko asiakkaita ja lisätään vuorovaikutusta heidän kesken.

Huhtasuolla oli käytettävissä resursseja, ja täten monipuolista toimintaa. Projektista tuli alueellinen yhteistyöelin, joka otti hoitaakseen muilta siirtyviä tehtäviä ja jolle se etsi prosessin aikana muita hoitajia. Monet asiat alueella tarvitsevat onnistuakseen vain koordinaattorin. Samoin yksityisen ihmisen kohdalla. Asuinaluetyössä oli mahdollista välittää erilaisia asioita ja ihmisiä yhteen, jotta niistä syntyy yhdessä jotain enemmän. Elämän voima ja jaksaminen rakentaa unelmia tulevat usein hyvinkin pienistä asioista. Mutta ei koskaan tyhjistä.





Irja Sokka, Anneli Nenonen, Mari Härkönen Ekokuriiri/ Kuopio

ASUKASTUPATOIMINTA

Johdanto

Mitä

Suomalainen lähiö on 60 - 70 luvulla alkaneen suomalaisen yhteiskunnan rakennemuutoksen tulos. Maalta muutettiin kaupunkiin työn perässä. Kaupunkien nopea uudisrakentaminen ja uusien asuntojen tarve synnytti lähiöt. Lähiötä on pidetty työväestön, keskiluokan sekä heikkotuloisten asuntoalueina. Maaltamuuton ja yhteiskunnan rakennemuutoksen seurauksena ihmisten suku- ja lähiverkosto arjen turvana on vaihtunut kaupungeissa yhteiskunnan julkisen sektorin turvaverkostoksi. Ihmisten omat lähiverkostot ovat pienentyneet. Tämä, yhdessä muuttuneen yhteiskuntatilanteen (työllisyystilanne, palvelurakenne, asumiskustannukset, turvallisuus, ym.) on tuonut perheiden sekä yksilön elämänhallintaan monenlaisia ongelmia, kuten työttömyyttä, alkoholismia, perheväkivaltaa ja juurettomuutta.

Lähiöiden ongelmiin on yritetty vastata erilaisilla projekteilla ja lähiötyönmuodoilla. Keskeisenä tavoitteena eri lähiöhankkeille on ollut kehittää asuinalueita niin fyysisesti kuin sosiaalisesti-kin paremmaksi paikaksi asua. Lähestymistapa on ollut alueellinen, asukaslähtöinen, poikkiallinnollinen, kumppanuus periaatteella toimiva, huomioiden eri toimijoita ja paikallisia lähtökoh-
tia. Tarkoituksenmukaista on:

- lisätä työpaikkoja asuinalueella, lisätä alueen vetovoimaisuutta, edistää rakennetun alueen fyysistä kuntoa peruskorjauksen avulla, liittää kaupunkikulttuuri osaksi alueen viihtyisyyttä ja sosiaalista hyvinvointia, kehittää yhteistä lähiötilaa (asukastupa, asukastila, lähiöasema) ja torjua syrjäytymistä alue-, perhe- ja kulttuurityön avulla.

Mihin asukastiloja tarvitaan?

Miksi

Nykyinen yhteiskuntarakenteen tarvitsee yhteisöllisyyden ilmentämiseen uuden kaupunkiyhteisötyömuodon (kaupunkikyläverkosto), inhimillisen ja turvallisen lähiön.

Lähiö ja asuinalueiden toiminnan onnistuminen edellyttää puolueettoman tilan ja konkreettisen toimintaympäristön olemassaoloa.

Asuinalueella oleva asukastupa / -tila on asukkaiden käyttöön suunnattu toimintapiste alueen erilaisiin tarkoituksiin. Tupa voi toimia tilana harraste- ja ryhmätoiminnoille, valmennus/opiskelutilana ja tapahtumien järjestämispaikkana. Asukastupa toimii alueen työntekijöiden työtilana. Tupa mahdollistaa myös tietoyhteiskunnan palveluiden saatavuuden (nettipäätteet) ja se toimii asukkaiden olohuoneena erilaisille juhlille ja tapahtumille. Asukastupa voi toimia myös toimitilana julkisen palvelun lähi-/etätyölle.

Hyvin toimiessaan asukastilasta on muodostunut uuden kaupunkikulttuurin verkostotoiminnan alueellinen / paikallinen toiminta- ja resurssikeskus. Parhaimmillaan se tarjoaa alueen asukkaille moni ammatillista toiminta- ja palvelukeskustoimintaa.

Asukastilan käyttäjänäkökulma

Kenelle

Asukkaat

Asukastiloja voivat käyttää kaikki alueen asukkaat. Käytännössä asukastiloja käyttävät asuntoalueen luonteesta riippuen eri asiakasryhmät. Erityisesti asukastupaa tarjotaan asuinalueella paljon aikaa käyttäville asukkaille kuten kotiäideille, työttömille, eläkeläisille jne. Se tarjoaa asukkaille mahdollisuuden kokoontua ja vaikuttaa oman alueen kehittämiseen.

Asukastuvat ovat alueellisia palvelu- ja informaatiopisteitä, joista asukkaat voivat saada tietoa asuinalueen ja eri yhteistyötahojen palveluista sekä tapahtumista. Asukastilassa tulee olla tietoliikenneyhteydet, ilmoitustaulu, erilaisten toimijoiden esitteitä, yhteystiedot ja palveluhenkinen henkilökunta.

Asukastuvalla luodaan ja pidetään yllä asukaslähtöistä monikulttuurisuutta. Tuvalla olevat työntekijät kehittävät ja ylläpitävät verkostoja yhdessä asukkaiden kanssa. Toimivilla verkostoilla tuetaan alueen asukkaiden yhteisöllisyyttä, hyvinvointia ja tietoisuuden lisääntymistä omilla ja alueen asioissa.

Asukastuvan palvelut tukevat asukkaiden itsenäistä selviytymistä arjessa.

Asuinalue ja yhdyskunta

Yhteistä asukastilaa tarvitaan kaupunkikulttuurin ja elävän yhdyskunnan kehittämiseksi. Nykyisessä suomalaisen yhteiskunnan elämisen kulttuurissa ja erityisesti lähiöissä on vähän yhteisiä julkisia tiloja. Suomalaiset asuvat, käyvät töissä, koulussa ja harrastavat niihin erityisesti osoite-

tuissa tiloissa. Asukkaat ja yhteiskunta yhteisönä (kaupunki) tarvitsee uudentyyppisiä neutraaleja ”seurantaloja / kylätaloja” joita voidaan käyttää koko elämänkaaren aikana erilaisiin toimintoihin. Yhteisöllisyys, välittäminen ja sosiaalisuus tarvitsee kehittymiselleen puitteet.

Asukastila on alueen toimijoiden kohtauspaikka. Sitä kautta voidaan koota ja koordinoita asuinalueella vaikuttavia toimijoita yhteiseen verkostoon. Asukastilat ovat edellytyksenä monipuolisen ja asukaslähtöisen harrastus- ja kansalaistoiminnan kehittämiseksi ja aktivoimiseksi.

Yhteiskunta

Asukastilat ovat väyliä toteuttaa demokratiaa ja parantaa vuorovaikutusta asukkaiden osallistumisessa heitä itseään koskevaan päätöksentekoon. Asukastila mahdollistaa osaltaan asukasdemokratian ja osallisuuden toteutumista kaupunkiyhteisössä.

Alueellinen asukastila tarjoaa mahdollisuuden kaupunkiyhteisölle saada kosketuspinta asuinalueelle, kuulla asukkaiden ääntä ja tuottaa välillisesti palveluita uudentyyppisessä lähiverkostorakenteessa. Vastavuoroisesti asukastilan työntekijät toimivat tiedon välittäjänä ja palvelunohjaajina asiakkaille ja julkisen toiminnan tahoille.

Asukastilat tarjoavat luonnollisen keinon ennaltaehkäisevään sosiaaliseen työhön ja mahdollisuuden henkisen hyvinvoinnin edistämiseen. Toimivaa yhteisöllisyyttä voidaan käyttää työvälineenä pitkäaikaistyöttömien auttamisessa ja alueen syrjäytymiseen liittyvien ongelmien ehkäisyssä.

Tila on käytettävissä alueen asukkaiden ja yhteistyökumppaneiden eri toimintojen toteuttamiseen. Asukastupa on luonteva tila viranomaisyhteistyöhön. Siellä voidaan järjestää erilaisia tapaamisia esim. poliisin, velkaneuvonnan, sosiaalityön, terveydenhuollon, päihdehuollon, koulujen, työvoimahallinnon tai muun vastaavan tahon tarpeisiin.

Asukastila- toiminnan käynnistäminen

Miten Yhteinen alueanalyysi ja toimintasuunnitelma

Tiedot asuinalueen sosioekonomisesta-, yhdyskunta- ja palvelurakenteesta antavat kuvan alueen palveluista ja väestörakenteesta. Suunnittelun avuksi tausta-aineistoa ja erilaista tilasto- ja tapahtumatietoa voi saada kunnan, seurakunnan, yhteisöjen ja yritysjärjestöjen sekä eri viranomaisten tahoilta.

Alueen asukkaat ja eri toimijat kutsutaan mukaan lähiötyön suunnitteluun. Toiminta suunnitellaan alueen asukkaiden kuulemisen, tarpeiden kartoituksen ja esille tulleiden painopistealuiden kautta.

Alueen asukkaiden ja eri toimijoiden sitoutuminen käynnistettävään toimintaan on välttämätöntä toiminnan onnistumisen kannalta. Keinoina voidaan käyttää erilaisia yhteisfoorumeita, asukasiltoja, keskustelutilaisuuksia, viranomaisten kuulemistilaisuuksia ym. Valmistelussa olisi huolehdittava, että alueen keskeisimmät ongelmat ja yleisimmät tavoitteet on yhteisesti tunnistettu ja tunnustettu.

Tilan valinta

Tilaa etsimisessä tärkeintä on asukastilan sijainti. Tilan tulisi olla keskeisellä paikalla -alueen ja asukkaiden luontaisten kulkureittien varrella ja helposti saavutettavissa. Asukastilaan tulee päästä esteettömästi. Asukastilaan tulisi päästä suoraan kadulta, ostoskeskuksen tai lähiön torilta.

Asukastila tilana tulisi olla riittävän suuri (väh. 100 m²), jotta se mahdollistaisi erityyppiset toiminnot ja että tilasta voidaan erottaa myös rauhallinen työskentelytila toimistotyölle ja yksilötyölle.

Tilan tarvetta on ainakin seuraaville toiminnoille:

- yhteinen tila kokoontumista varten
- henkilökunnan sosiaaliset tilat
- keittiötilat
- toimistotilat
- atk- ja koulutustilat
- varastotilaa
- mahdollisuuksien mukaan erilaisille harraste- ja ryhmätoiminnoille sopivat tilat

Henkilökunnan rekrytointi

Lähiötoiminnan ja asukastupatoiminnan on oltava suunniteltua ja tavoitteellista Vastuuhenkilöllä tulee olla riittävä koulutus ja mielellään kokemusta ihmisten parissa työskentelystä. Työssä tarvitaan yhteistyötaitoja, organisointikykyä ja asualueen tuntemusta. Sopiva koulutustausta voi olla esim. sosiaalityön, terveydenhuoltoalan, nuorisotyön tai vapaa-ajan koulutus.

Työntekijöiden ei tule välttämättä olla asukastilan omalta alueelta. Tiivis sitoutuminen sekä alueen työhön että asuminen alueella, saattaa tuoda ongelmia; kuinka säilyttää yksityisyys ja erottaa työ työksi. On joitakin työmuotoja, esim. lähisosiaalityö, jossa on eduksi, että varsinainen työntekijä ei asu toiminta-alueella.

Asukastupaan voidaan työllistää erilaisilla tuilla määräaikaiseen työsuhteeseen työntekijöitä tarpeen mukaan. Asukastuvat toimivat myös hyvänä harjoittelu- ja työssä oppimispaikkana eri alan opiskelijoille.

Eri yhteistyötahojen kanssa voidaan järjestää työntekijöille täydentävää koulutusta.

(Järjestöjen ja eri projektien tarjoamat yhteiset koulutukset ja paikallinen aluetyöntekijöiden koulutus työvoimapolitiittisena tai ESR hankkeeseen sisällytettynä koulutuksena esim. Kuopio ja Jyväskylä)

Toiminnan järjestäminen

Toiminnan suunnittelussa tärkeintä on tarve- ja asukaslähtöisyys. Lähiötyö kehittyi asukkaiden vuorovaikutuksen ja muiden toimijoiden kanssa tehtävän työn myötä. Toiminta synnyttää uutta tarvelähtöistä toimintaa. Työ muotoutuu työn tekemisen myötä tavoitteelliseksi toiminnaksi.

Toimintojen kehittämisessä ja ideoinnissa tulee koko ajan huomioida ympäröivä yhteisö sekä vuoropuhelu asukkaiden kesken. Työskentelytavasta tulee tehdä luonteva osa asukastupatoimintaa.

Eri tapahtumien / toimintojen suunnittelussa ja toteuttamisessa on jaettava vastuuta, että myös asukkaat ja eri tahot osallistuvat sekä jakavat toteuttamisvastuuta tasaisesti. Vaarana on lähiötoi-

minnan kaventuminen, jos toiminta on pelkästään asukastuvan ja sen työntekijöiden varassa.

Yhteistyökumppaneiden kanssa tulee keskustella työnjaosta. Tavoitteena kaikissa yhteistyöhankkeissa on, että perustehtävistä tehdään kirjallinen suunnitelma ja tarvittaessa kirjallinen sopimus. Sopimusten tulee olla joustavia ja mahdollistaa muutokset.

Tiedottaminen ja asiakkuuksien löytyminen

Lähiötyön alkuvaiheesta lähtien on tiedottamisella keskeinen rooli. Tiedottaminen on työhön liittyvää toimintaa, jolla tavoitetaan alueen asukkaat.

Tiedottaminen ja viestintä toiminnasta tapahtuu luontevasti mm. yhteisten tilaisuuksien, alueen tapahtumien ja juhlien yhteydessä. Toimintaa tulee tehdä kokoajan tunnetuksi, että asukkaat kokevat toiminnan omakseen ja luottavat siihen.

Asukastila tulee tilana tehdä tunnetuksi ja näkyväksi asukkaiden yhteiseksi toimitilaksi esim. antamalla asukastilalle oma nimi, logo (oma ”brändi”)

Viestinnän tulee tapahtua monipuolisesti eri tiedotuskanavia hyödyntäen. Tiedotuksen välineinä voivat olla; alueella ilmestyvät lehdet, paikallisradiot ja TV-kanavat, internetsivustot, alueella sijaitsevat kauppojen ja yhteisöjen ilmoitustaulut. Tapahtumista ja järjestettävistä tilaisuuksista tiedotetaan eri kohderyhmien mukaan. Lähiötyötä tukee myös oman paikallisen tiedotuslehden julkaiseminen 1- 4 kertaa vuodessa.

Mahdollisia tiedotusväyliä ovat:

- asukastilaisuudet ja asukaspalaute
- kohdennettu tiedotus yhteistyökumppaneiden kanssa
- alueen toimijoiden tiedotteet asukastuvan tiloissa
- asukastuvan toiminnan tiedotteet ilmoitustauluilla
- työpaikka- ja koulutustahotiedotus
- yhteistyö ja tiedonvälitys eri viranomaistoimijoiden kanssa
- keskustelut asukkaiden kanssa

Palautteen kerääminen ja toiminnan kehittäminen

Asukastoimintaa ja asukastilatoimintaa on arvioitava ja seurattava jatkuvasti. Seuranta varten tulee luoda selkeä arviointijärjestelmä, jolla saadaan palautetta toiminnasta asukkailta, asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta.

Mittareina voi toimia mm.

- kävijämäärät
- ryhmätoimintaan osallistujat
- työllistämisen mahdollisuudet (yt - tuki, valmennus, harjoittelijat, opiskelijat)
- kontaktien saaminen / asiakkuudet / palveluasiakkuudet
- tiedon saanti / tiedon levittäminen

Palvelun tuottaja/hallinnoija

Tilan hallinnoijan ja palvelun tuottajan tulee olla yhteisesti hyväksytty toimija. Järjestettävän toiminnan tulee olla tavoitteellista. Toiminta tarvitsee yhteistyökumppaneiden kanssa yhteisesti sovitut toimintaperiaatteet. Toimivien perusta on monitoimijapohjainen (esim. kaupunki, yhdistykset, projektit). Toimijoiden tulee olla sitoutuneita toiminnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Mitä resursseja tarvitaan

Henkilöstö

Järjestävän tahon näkökulmasta tarvitaan vähintään yksi koulutettu ja ammatillisesti pätevä työntekijä vastaamaan tavoitteiden mukaisesta kokonaistoiminnasta. Henkilöstöä tulee rekrytoida tarpeen mukaan.

Tila

Asukastupatoiminnan toteuttamiseksi alueella tarvitaan poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton, kaikille asukkaille avoin tila. Tilan tulee olla kooltaan tarkoituksenmukainen ja sijainniltaan keskeisellä paikalla.

Toimintakulut

Palveluiden hinta- ja laatusuhteen tulisi olla sidoksissa toisiinsa palveluita tarjottaessa. Asukastupatoimintaa toteuttaessa on otettava huomioon työntekijöiden palkat, tilavuokrat, toiminnasta tulevat muut kulut kuten toimisto- puhelin-, matka-, tiedotus- materiaalikulut, luentopalkkiot sekä järjestettävien retkien ja tapahtumien kulut.

Jatkokehittämisessä huomioitavia asioita

- toiminnan vakiinnuttaminen kaupunkirakenteeseen yhtenä asuntoalueen palvelumuotona
- kokemukseen ja palautteeseen perustuva toiminnan kehittäminen
- palveluiden arviointi (alueellinen tarpeellisuus, palveluiden ja työmenetelmien kehittäminen)
- työn tekemisen arviointi (työtavat, työn laatu, ajankäyttö)
- tutkimuksellisen tiedon kerääminen ja analysointi
- verkostojen kanssa tehtävä jatkuva arviointi palvelun tarpeellisuudesta ja kehittämisestä
- yhteistilojen tarve tulisi huomioida uusien asuinalueiden kaavoituksessa ja asuntorakentamisessa

Asuntoalueen resursseja hyödyntävä ohjaava koulutus

Mitä

Asuntoalueen resursseja hyödyntävä ohjaava koulutus on uusi malli, jossa työttömille järjestetään työnhaun sekä työelämän perusvalmiuksia parantavaa koulutusta ja valmennusta heidän omassa arkiympäristössään. Koulutuksessa hyödynnetään alueen resursseja ja toimitaan yhteistyössä asuntoalueen muiden toimijoiden kanssa. Valmennuksessa etsitään yhdessä osallistujan kanssa uusia keinoja ja virikkeitä omaan elämäntilanteeseen sopivien polkujen löytämisessä.

Ohjaavia koulutuksia on perinteisesti järjestetty työvoimapolitiittisina koulutuksina. Koulutus on tapahtunut pääsääntöisesti eri koulutustahojen omissa tiloissa. Ohjaavat koulutukset ovat olleet hyödyllisiä etenkin pitkäaikaistyöttömille tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Niiden ideana on tarjota työttömälle mahdollisuus arvioida omaa elämäntilannettaan ja etsiä uusia mahdollisuuksia työllistyä.

Miksi ohjaavaa koulutusta asuinalueilla?

Miksi

Alueellisella työnhakuvalmennuksella voidaan täydentää ja tukea eri kuntoutus-, ohjaus- ja työllistämistahojen työtä työttömien ohjaamisessa työmarkkinoille. Palvelu tarjotaan työttömälle tutussa lähiympäristössä, jolloin se on helposti ja edullisesti saavutettavissa.

Ohjaavan koulutuksen ohella pyritään aktivoimaan asuinalueen resursseja ja lisäämään asukkaiden keskinäistä kanssakäymistä joka tukee työttömien sijoittumista jatkopoluille. Työllistymisen jatkopoluissa hyödynnetään alueen toimijoita, kuten yrityksiä, julkista sektoria ja järjestöjä. Koulutuksen tavoitteena on myös vahvistaa osallistujien sosiaalista verkostoa eri harrastus- ja kansalaistoimintojen avulla.

Osallistujalle toiminta on taloudellisesti edullista, sillä matkakuluja ei tule. Valmennusjaksot voidaan tavoitteellisesti suunnitella yksilön sekä alueen tarpeet huomioiden.

Yhteistyökumppaneita: Kenelle

Työvoimatoimisto

- yhteistyökumppani työllistymisessä
- työväline työnhakijoiden aktivoimisessa

Työvoiman palvelukeskus

- työväline työnhakijoiden aktivoimisessa

Kaupunki / sosiaalitoimi

- alueen yhteisön vahvistuminen
- alueen asukkaiden aktiivisuuden herättäminen

KELA

- ennakoanalyysi asiakkaan elämäntilanteesta ja tuen tarpeesta
- yhteiskunnallinen näkyvyys

Seurakunta / diakoniatyö

- työväline
- alueen yhteisön vahvistuminen
- alueen asukkaiden aktiivisuuden herättäminen

Valmennuksen sisältö ja toteutus

Miten

Valmennuksen onnistumisen edellytys on hyvät ja luotettavat yhteistyösuhteet yhteistyökumppaneiden välillä (esim. tiedonsiirto). Hyvä yhteistyö edistää rekrytointia, jatkopolkujen löytymistä ja yhteisön tuen saamista yksilö- ja valmennustasolla.

Valmennuksen alussa kaikille osallistujille tehdään henkilökohtainen alkukartoitus haastattelulla. Kartoituksessa huomioidaan osallistujan kanssa tehdyt aikaisemmin tehdyt suunnitelmat, koskien esimerkiksi työkyvyn kartoitusta ja kuntoutussuunnitelmaa.

Valmennukseen tulee kuulua mm.:

A) yksilöllinen valmennussuunnitelma

- tehdään yhdessä asiakkaan kanssa
 - elämäntilanteen kartoitus
 - toiveet, odotukset

B) valmennuksessa tulisi käsitellä ainakin seuraavia osa-alueita:

- työnhakutaitojen parantaminen (hakemukset, haastattelut, internet työnhaun välineenä yms.)
 - työntekijän ja työnantajan oikeudelliset velvoitteet
 - elämän- ja arjenhallinta
 - ravinto-, liikunta- ja terveystieteiden koulutus
 - ilmaisu- ja esiintymistaitoa
 - kulttuuriin ja monikulttuurisuuden ymmärtäminen
-
- atk-opetus
 - mahdollisuuksien mukaan valmennukseen voidaan sisällyttää työllistymistä edistävää ja ammattitaitoa parantavaa lyhytkoulutusta (esim. hygieniä- tai järjestysmieskortin suorittaminen)

C) jatkosuunnittelu

- jatkopolut ja sijoittuminen

Valmennuksen tulee olla asiakaslähtöistä ja huomioida asiakkaan elämäntilanteeseen liittyvät tarpeet. Jokaisesta koulutuksesta tulee kerätä palaute osallistujilta. Ideoita, tietoja ja parannusehdotuksia voidaan hyödyntää seuraavassa valmennuksessa.

Tarvittavat resurssit ja muita valmennuksessa huomioon otettavia asioita

Alueellinen valmennus toimii suurehkoilla asuntoalueilla, joissa on aktiivinen toimija- ja palveluverkosto. Etuna ovat alueella olevat yhteistilat (esim. asukastupa), aktiivinen alueellinen asukas-toiminta sekä toimiva yhteistyökulttuuri.

Alueellisen valmennuksen järjestäjinä voivat toimia eri koulutusorganisaatiot, joilla on koulutustaidon lisäksi hyvä asuntoaluetuntemus ja yhteydet alueen toimijoihin. Koulutuksen kokoajana tai järjestäjänä voi toimia myös kolmannen sektorin taho (eri yhdistykset ja järjestöt).

Koulutuksen toteuttamiseksi tarvitaan

- yksi kokoaikainen vastuukouluttaja
- ulkopuolisia asiantuntijoita
- ostopalveluja

Kustannusarvioinnissa on huomioitava valmennettavien suorittamat testit (hygieniapassi, kuntotesti) tai muut työnhakuvalmiuksia lisäävät pienimuotoiset kurssit (esim. järjestyksenvalvojan pätevyys).

Jatkokehittelyssä ja soveltamisessa huomioitavaa?

- osallisuuden vaikutus osallistujien sosiaalietuuksiin kuten työttömyyskorvauksiin
- mahdollisuudet tarjota koulutusta työvoimapolitiittisena koulutuksena
- miten saada toimintaan mukaan aluetuntemus, jos toteuttajana on ulkopuolinen taho
- palveluiden arviointi ja koulutusorganisaatioyhteistyö (alueellinen tarpeellisuus, lisäkehittäminen)
- työn tekemisen arviointi (työtavat, työn laatu, ajankäyttö)
- tutkimuksellisen tiedon kerääminen ja analysointi
- verkostojen kanssa tehtävä jatkuva arviointi palvelun tarpeellisuudesta ja kehittämisestä

Irja Sokka, Mari Härkönen, Anneli Nenola EkoKuriiri

Asuntoalueen ympäristönhoidolliset työt

Mitä

Ympäristönhoitotyöt ovat alueellisia, uusia matalantason työpaikkoja, jotka tukevat asumisen lähiympäristön viihtyvyyttä. Ympäristön siisteys on tärkeä osa asumisen viihtyvyyttä ja hyvinvointia.

Ympäristön hoidon työtehtävillä edistetään asuinalueen sosiaalista eheyttä sekä lisätään asumisen viihtyvyyttä ja turvallisuutta. Ympäristön hoidollisiin töihin voi kuulua asuinalueen julkisten laitosten, asuntoyhtiöiden, ulkoalueiden tai muiden sopimusten mukaisten alueiden puhtaanapitoa ja pienimuotoista kunnostamista. Kohteina voi olla myös alueen luonto- ja virkistysalueiden kartoittaminen ja niiden ennallistaminen asukkaiden hyötykäyttöön. Toimenpiteillä aktiivoidaan asukkaita huomaamaan asuinalueen ympäristön viihtyvyys ja asuinalueen kehittämisen tarpeet.

Ympäristönhoidolliset työt tarjoavat uusia alueellisia töitä, jotka eivät edellytä erityistä ammatillista osaamista. Työtehtävät sopivat erilaisiin kuntouttaviin- ja tukityötehtäviin. Työllistämistavoitteena on tukea yksilön voimavaraistumista sekä elämänhallinnan paranemista.

Ympäristön hoidon perustehtävä ja tavoitteet

Miksi

Toiminnan lähtökohtana on etsiä lähiympäristöstä uusia työllistämismahdollisuuksia ja hyödyntää niitä työllistämässä ja asuinalueen yhteisön hyvinvoinnin edistämässä.

Toimintamuotoina voi olla myös erityisryhmien talkootyöt, kuten erilaiset lyhytkestoiset urakka- luontoiset työt, jotka toimivat ryhmien kuntoutuksen välineenä (esim. päihdekuntoutusryhmät).

Tavoitteena on kehittää uusia ympäristönhoidollisia palvelumuotoja, jotka ovat yksilön, ympäristö- ja yhteisötalouden näkökulmasta kannattavia toimenpiteitä asuinalueella.

Palvelut tukevat eri yhteistyömuotojen ja yhteisökulttuurin kehittämistä asuinalueella. Ne lisäävät yhteisön arkiviihtymistä, asukkaiden osallistumista, ehkäisevät yksilön syrjäytymistä, tukevat kuntoutumista ja arjen sujumista.

Tavoitteet

- syrjäytymisen ehkäisy
- kuntoutumisen tukeminen
- työllistäminen
- alueen imagon kohentaminen
- viihtyvyyden ja turvallisuuden lisääntyminen asuinalueella
- löytää asuinalueelle uusia alueellisia palvelumuotoja

Kuka palvelusta hyötyy?

Kenelle

Työttömät työnhakijat

- uusien työllistämismuotojen löytyminen
- aktivoitumisen lisääntyminen
- kuntoutuminen

Alueen asukkaat

- alueen viihtyvyyden ja turvallisuuden parantaminen
- alueellisen sosiaalisen yleiskuvan ja hyvinvoinnin lisääntyminen
- asukkaiden vaikuttaminen oman asuinalueen kehittämiseen ja kehittämiseen

Kaupunki (puistotoimi, tilakeskus, metsätoimi, ympäristötoimi, tekninen toimi, vapaa-ajantoimi), yhteistyötahot, yritykset, asuntoyhtiöt

- alueen viihtyvyyden ja turvallisuuden parantaminen
- uusien työllistämismuotojen löytyminen
- alueellisen sosiaalisen yleiskuvan ja hyvinvoinnin lisääntyminen

Työvoimatoimisto, sosiaalitoimi, työvoiman palvelukeskus

- uusien työllistämismuotojen löytyminen

Seurakunta / diakoniatyö

- yhteisöllisyyden lisääntyminen
- alueellisen sosiaalisen yleiskuvan ja hyvinvoinnin lisääntyminen

Toiminnan käynnistäminen ja toteutus?

Miten

Asuntoalueen toiminta- ja yhteistyöverkosto tulee kartoittaa ja luoda eri toimijoiden kanssa toimiva suhdeverkosto. Työkohteet kartoitetaan ja tehdään tarvittavat työsuunnitelmat, joiden pohjalta varsinaiset työkohteet voidaan käynnistää. Työn aloittaminen edellyttää edeltävän perustyön tekemisen, kuten työntekijöiden rekrytoinnin, työsopimukset, ym. työtehtäviin liittyvät sopimusasiat.

Työnjohtajana toimivat vastuuhenkilöt tulee nimetä, ja heidän kanssaan laaditaan työsuunnitelmat.

Tarvittavista työvälineistä ja niiden hankinnasta on sovittava palvelun ostajan kanssa. Lisäksi muista vastuukysymyksistä, kuten vakuutukset ja työturvallisuusasiat, on sovittava etukäteen ja merkittävä ne sopimukseen kirjallisesti.

Työtehtävistä ja toiminnan luonteesta sekä vastuukysymyksistä tulee sopia kirjallisesti. Lisäksi on sovittava yhteistyön muista muodoista, vuorovaikutuksesta sekä toiminnan kehittämiseen tähtäävästä arvioinnista. Palvelun tuottaja vastaa henkilöstöasioista, hallinnoinnista, sopimuksista ja itse työn toteuttamisesta.

Tarvittavat resurssit

Toiminnan organisoimiseen ja työnjohtoon tarvitaan ammattitaitoinen henkilö. Hän voi työskennellä myös osa-aikaisena työnjohtajana. Ympäristöhoitotyöt on hyvä tehdä parityöskentelynä. Parityöskentelyn lisäksi ryhmään voi kolmantena työntekijänä osallistua maahanmuuttaja (esim. suomen kielenopiskelu, työsanasto ja kulttuuri) tai kuntouttavan työtoiminnan henkilö (esim. mielenterveyskuntoutuja). Yhden työnjohtajan alaisuudessa voi olla 2 – 3 ryhmää, riippuen alueen ja työn laajuudesta. Jos työt tehdään työllistämistöinä, henkilöiden rekrytointi tehdään yhteistyössä työvoimahallinnon kanssa.

Asuntoalueella tarvitaan tilat, jotka soveltuvat työntekijöiden taukotilaksi sekä työvälineiden säilytystilaksi, esimerkiksi asukastupa/ -tila, koulun varastotilat.

Hinta tulee olla tarkoituksen mukainen, joka huomioi työn tekemisen vaatimustason, työntekijöiden ammattiosaamisen tason, ohjauksen tarpeen sekä työn vaatimustason.

Lisäksi toimintaa toteuttaessa on otettava huomioon työntekijöiden palkat, tilavuokrat, toiminnasta tulevat muut kulut kuten toimisto-, puhelin-, matka- ja työvälinekulut sekä työntekijöiden työn mukainen vaatetus.

Palvelun jatkokehittäminen

Palvelun tuottajan tulee seurata tarkkaan toiminnan kehittymistä kerätyn palautteen perusteella sekä verkoston kanssa käytävien keskustelujen avulla.

Työntekijöiden ammatillisuuteen ja koulutukseen tulee kiinnittää huomiota.

Anneli Nenola, EkoKuriiri, Kuopio

LÄHISOSIAALITYÖ

Johdanto

Mitä

Yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet ihmisten elinoloihin ja muokanneet sosiaalisen turvan tarvetta, muotoa ja sisältöä. Hyvinvoinnin tuottamistavat ja organisoitumisen muodot ovat vaihdelleet yhteiskunnallisen kehityksen ja tarpeiden mukaan. Aineellinen tuotanto ja työn tuoma toimeentulo ovat sosiaalisen turvallisuuden perusta. Sitä on täydentänyt julkinen sosiaalinen turvajärjestelmä, joka on kuitenkin pystynyt vain rajallisesti vaikuttamaan yksilön kokonaisturvallisuuteen. Ihmisten keskinäiset suhteet, sukulaisuus, naapuruus, työyhteisöt, järjestöt ja muut verkostot ovat olleet ja ovat edelleen merkittäviä sosiaalisen turvallisuuden luojia.

Tiukkaan työnjakoon perustunut, säästöjen ja ammatillistumisen vuoksi resursseiltaan niukka sosiaalipalvelujärjestelmä on ongelmallistunut. Julkinen palvelujärjestelmä ei kykene resurssipulan vuoksi vastaamaan ihmisten lisääntyviin tarpeisiin. Sosiaalityö ja ihmisten arjen tukeminen nyky-yhteiskunnassa ja erityisesti kaupunkirakenteessa tarvitsee perustyon rinnalle uudenlaista lähestymistapaa. Tarvitaan lähellä ihmistä, arjen tasossa olevia matalantason tartuntakohtia, joilla voidaan tukea ja ohjata ihmisiä heidän ongelmissaan mahdollisimman nopeasti.

Yhteisösosiaalityön keskeisiä toimintaperiaatteita ovat sosiaalisten ongelmien ennaltaehkäisy, lähipalvelujen kehittäminen, kansalaisten oma-aloitteisuuden tukeminen ja sosiaalisten verkostojen merkityksen tunnustaminen. Yksilöiden, perheiden ja ryhmien hyvinvointia ja selviytymistä edistetään käyttämällä hyväksi yhteisöjen suomia mahdollisuuksia. Keskeisenä tehtävänä on vaikuttaa kansalaisten elinolosuhteisiin paikallisella tasolla, tukea heidän osallisuuttaan erilaisissa arjen verkostoissa ja vahvistaa heidän kokemustaan täysivaltaisesta kansalaisuudesta. Yhteisölliseen sosiaalityöhön kuuluvat yhdyskuntatyön ohella kiinteästi alueellinen ja rakenteellinen sosiaalityö. Asuinalueiden ohella yhteisöllinen sosiaalityö on kulttuurista, kasvatuksellisis-

ta ja hoidollisista työtä ja kohtaamista.

Lähisosiaalityö ("omaehtoinen sosiaalityö") on alueella tapahtuvaa, asukkaiden tarpeista lähtevää ammatillista sosiaalityötä. Toimintamallissa etsitään alueelle sopivia sosiaalityön muotoja yksilön ja perheiden erilaisten elämäntilanteiden tukemiseksi. Lähisosiaalityö ulottuu perinteisen sosiaalityön ulkopuolelle, tekee alueellisesti täydentävää viranomaistyötä yhteistyössä julkisen sosiaalityön toimijoiden kanssa, jalkautuu asiakkaan kotiin, asioi asiakkaan kanssa, toimien puolestapuhujana, rinnalla ja tukien.

Lähisosiaalityö on yhteisösosiaalityön paikallinen toimintamuoto. Lähisosiaalityön periaatteena on asuntoaluekohtainen työskentely, uusien menetelmien kehittäminen, jo olemassa olevien työskentelytapojen ja hyväksi koetun uudenlaisen työskentelymallin yhteen sovittaminen.

Lähisosiaalityö on asukastyötä

Miksi

Keskeisiä toimintaperiaatteita ovat sosiaalisten ongelmien ennaltaehkäisy, lähipalvelujen kehittäminen, kansalaisten oma-aloitteisuuden tukeminen ja sosiaalisten verkostojen merkityksen tunnustaminen. Yksilöiden, perheiden ja ryhmien hyvinvointia ja selviytymistä edistetään käyttämällä hyväksi yhteisöjen suomia mahdollisuuksia.

Tavoitteena on vaikuttaa kansalaisten elinolosuhteisiin paikallisella tasolla, tukea heidän osallisuuttaan erilaisissa arjen verkostoissa ja vahvistaa heidän kokemustaan täysivaltaisesta kansalaisuudesta.

Sosiaalityön uudet kehittämisen haasteet

Lähisosiaalityötä on kehitetty yhteisösosiaalityön työmuodoksi vastaamaan arkielämän tuen tarvetta asuntoalueella. Siinä tarjotaan lähipalvelua, joilla voidaan tukea ja ohjata ihmisiä heidän ongelmissaan mahdollisimman nopeasti.

Sosiaalipolitiikan yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta, riittävästä sosiaaliturvasta ja viime kädessä perussosiaalityöstä hyvinvoinnin turvaajana käydään aktiivista keskustelua; kuinka sosiaaliala pystyy vastaamaan muuttuviin ja kasvaviin sosiaalialan haasteisiin. Lähisosiaalityön kehittäminen osana yhteisösosiaalityötä on yksi uusi toimintamuoto vastata työ- ja tehtävarakenteiden ja koulutuksen sisällölliseen uudistamiseen.

Sosiaalialan eri ammattiryhmiä tulee pystyä käyttämään monipuolisemmin tulevaisuudessa. Ihmisten arkitilanteet ja erilaiset lisääntyneet tuen tarpeet edellyttävät enenevässä määrin yhteisöllisten voimavarojen käyttöönottoa ja kenttätöitä kolmannen sektorin toimijoiden ja muiden lähiyhteisöjen kanssa.

Lähi- ja aluesosiaalityön kehittämisen on tiedostettava virallisen tahon sosiaalityön luonne ja mahdollisuudet suhteessa lähisosiaalityöhön. Kumppanuustyö eri toimijoiden kesken edellyttää selkeää työnjakoa ja jatkuvaa keskustelevaa työnotetta työntekijöiden kesken.

Erityisen haastavaa on yhdistää lähisosiaalityössä lähellä olo ja sosiaalityön ammatillinen rooli. Tiedostava refleksiivinen ammatti-identiteetti sosiaalityössä on välttämätöntä, koska sosiaalityön luonne yhteiskunnallisena toimintana on ihmisen yksityisyyteen puuttumista tavalla, joka sisältää valtion ja yksittäisen kansalaisen intressien ja tarpeiden yhteen sovittamista.

Kumppanuustyöskentely

Työskentely tapahtuu asuntoalueilla, ihmisten arkiympäristössä. Työntekijä ei työskentele yksin vain oman taustaorganisaationsa kanssa. Hänen tulee nähdä itsensä ja työnsä täydentävänä osana virallista sosiaalipalvelujärjestelmää, samoin kuin aktiivisena osallistujana paikallisyhteisön jäsenenä. Työ on jalkautuvaa sosiaalityötä, kenttätöitä ja palvelunohjausta, jonka avulla voidaan todeta nopeasti ongelmatilanne ja puuttua sen hoitamiseen.

Paikallisuus

Lähisosiaalityö tuo esille asuinalueen paikallisia olosuhteita, kehittämisen tarpeita, ongelmia ja se tuottaa tietoa yhteistyötahoille alueella tapahtuvista muutoksista. Lähisosiaalityö tukee asukkaiden oman osallistumisen lisääntymistä itseään ja aluettaan koskevissa asioissa.

Lähisosiaalityön tuloksellisuutta lisää alueen tuntemus. Lähellä työskentely mahdollistaa joustavuuden ja toimintamuotojen muuttamisen tarpeiden mukaisiksi. Asuinalueen sosiaalinen turvallisuus lisääntyy ja se ennaltaehkäisee ja vähentää häiriökäyttäytymistä. Lähisosiaalityöllä on ennaltaehkäisevä merkitys alueen asukkaiden hyvinvoinnin edistämiseksi sekä asuinalueen arkielämän kehittämisessä.

Läsnäolo

Yhteiskunnallinen tasapaino rakentuu avoimen vuorovaikutuksen ja luottamuksen avulla. Työntekijän ja asiakkaan kesken tarvitaan yhteisesti jaettuina kokemuksia, läsnäoloa ja aitoa vuorovaikutusta. Lähisosiaalityöntekijä toimii välittäjänä yksilön ja yhteiskunnan välillä. Kuitenkin työntekijän on oltava aina tietoinen omasta asemastaan, roolistaan ja ammatillisesta taustastaan (valtasuhde) suhteessa asiakkaaseen.

Työn periaatteet ja tarkoitus

Kenelle

Asukkaat

Lähisosaalityö on työtä ihmisten lähellä, tietyllä asuntoalueella, ammatillisesti, kuitenkin toimien tukena, auttajana ja tulkkina yksilön ja hänen arjen ongelmassa. Lähisosaalityö tukeutuu vahvasti asuinalueeseen ja sen asukkaiden tarpeisiin ja elämään. Lähisosaalityö palvelee ihmisiä. Toiminnassaan se hyödyntää alueen toimintaverkostoja ja eri toimintamahdollisuuksia (seurakunta, asukastupa, työllistäminen, kolmas sektori jne.)

Työ edellyttää avointa vuorovaikutusta ja molemminpuolista luottamusta.

Ohjauksen ja tuen tulee olla asiakaslähtöistä, hänen tarpeista nousevaa ja luonteeltaan epävirallista. Ohjaus ja tuki on kuitenkin ammatillista toimintaa, enemmän keskustelevaa ja arkielämää tukevaa. Lähisosaalityössä ohjaajan eli kanssakulkijan rooli on todettu hyväksi työtavaksi arjen ja asioiden sujumisen kannalta. Toiminnan tulee perustua luottamuksellisuuteen, eettisten arvojen, ihmisyyden ja yksilön kunnioittamiseen kaikissa toiminnoissa.

Nopea ja herkästi reagoiva matalantason tuki ja lähelle tuotu palvelujärjestelmä tukee kokonaisvaltaisesti yksilöitä heidän ongelmiaan. Usein pelkkä kuuntelu ja ajan antaminen ihmiselle auttaa häntä jaksamaan. Varsinaiset työn rakennusaineet ovat viime kädessä olemassa yksilössä ja ihmisissä itsessään.

Asuinalue ja yhdyskunta

Työskentely tapahtuu asuntoalueilla, ihmisten arkiympäristössä. Työntekijä ei työskentele yksin alueella, vaan työskentely tapahtuu kumppanuusperiaatteella ja yhteistyösopimus-periaatteella eri yhteistyötahojen kanssa. Yhteistyötahoina voivat olla kunnan virallinen sosiaalitoimi, seurakunnan diakoniatyö, työvoimahallinto, eri kolmannen sektorin toimijat (valtakunnallinen, alueellinen ja paikallinen taso) ja muut alueen toimijat (mm. kunnan toiminta; terveydenhuolto, koulutus, vapaa-aika, jne, asuntoyhtiöt, yritykset). Työn tulisi olla kiinteä osa virallista sosiaalipalvelujärjestelmää. Lähisosaalityö tulisi nähdä täydentävänä sosiaalityön muotona.

Yhteiskunta

Toiminnan tavoitteena on asukkaiden ja tuen tarvitsijoiden voimavaraistumisen lisääminen yhteistyön ja yksilötyön kautta. Laajemman toimintaympäristön tavoitteena on myös herättää yhteiskunnallista keskustelua ja tukea yksilöitä aktiivisina kansalaisina.

Työn onnistumisen edellytykset

Miten

Työn tekemisen edellytys on tiedostaa yhteisesti sovitut toimintaperiaatteet ja työn tekemisen selkeät rajat, mikä kuuluu virallisen ja epävirallisen tahon työhön. Virallinen taho tekee viralliset päätökset (kunnan sosiaalityö, Kela ja työvoimahallinto), mutta kaikki lähisosiaalityön paikalliset työmuodot ja yksilön ohjaus ovat alueella olevan ohjaajan tehtäviä. Raja virallisen ja epävirallisen työn kesken tulee olla selkeä. Virallinen taho tekee viralliset päätökset, lähisosiaalityö tekee valmistelevaa työtä.

Työn tulee olla tavoitteellista, sitoutunutta ja ammatillista toimintaa. Työlle on luotava yhtenen tavoite, jossa keskeistä on ihmisten hyvinvointi, Ihmisen elämäntilanteen kokonaisvaltainen huomioiminen ja ihmisten tukeminen heidän omissa päätöksissään. Tärkeää on ymmärtää kumppanuusperiaate, yhteistyön ja toisen työn arvostuksen merkitys toiminnan kehittämisessä yli ammatitirajojen. Työhön tulee liittää tutkiva ja kehittävä ote sekä monipuolinen työn arviointi.

Lähisosiaalityössä palveluohjaus on toimintamalli, joka auttaa löytämään oikeanlaiset palvelu- ja tukimuodot. Palveluohjaus koskettaa kaikkia elämän osa-alueita, mutta käytännössä arki ja siitä selviäminen nousee merkityksellisimmäksi. Palvelujen rinnalla korostuvat erilaiset yhteisölliset sosiaalisen tuen muodot, ottaen huomioon ihmisten yksilölliset tarpeet.

Työn periaatteita:

- Asiakkaiden ohjaus ja tuki tulee olla asiakaslähtöistä, hänen tarpeista nousevaa.
- Työn tulee olla luonteeltaan epävirallista, kuitenkin ammatillista.
- Sen tulee olla keskustelevaa ja arkielämää tukevaa.
- Ohjaajalla tulee olla kanssakulkijan rooli, joka on todettu hyvin tärkeäksi arjen ja asioiden sujumisen kannalta.
- Toiminnan tulee perustua luottamuksellisuuteen, eettisten arvojen, ihmisyyden ja yksilön kunnioittamiseen kaikissa toiminnoissa.
- Nopea ja herkästi reagoiva matalantason tuki ja palvelujärjestelmä ihmisten monenlaisiin sosiaalisen tuen tarpeisiin, esimerkiksi antaa aikaa.
- Varsinaiset työn rakennusaineet ovat olemassa yksilössä ja ihmisissä itsessään.
- tärkeää on pyrkiä olemaan oikeudenmukainen kaikissa sanomisissa ja toiminnoissa

Lähisosiaalityön työnkuva: mitä työ sisältää

Mitä, Miten

Antaa ohjausta ja neuvontaa koskien:

- asuntoasioiden hoitoa, esim. asunnonhaku, asumistukiasioita, vuokratästejä, irtisanomisia, asunnonvaihto
- erilaisten lomakkeiden täyttämistä, esim. toimeentulohakemukset, eläkehakemukset, työttömyyskorvaukset, asuntotukihakemukset, valitusten tekeminen
- asukkaiden ohjausta hakemaan palveluja oikeista paikoista
- erilaisten tarpeiden ja ohjauksen tarpeen kartoitusta
- asiakkaan kanssa tapahtuvaa koulutuksen ja työn suunnittelua sekä arkisten asioiden järjestämistä.
- ja olla mukana tarvittaessa lääkäriä, sairaalassa ym.

Toimia asukkaan ja asuinalueen tulkkina sekä äänenä

- asiakkaan luottamusmiehenä toimiminen viranomaisen kanssa asioinnissa: oikean tiedon välittämistä, asioiden selventämistä, tulkita viranomaiskieltä, virallisen päätöksenteon nopeuttamista
- kotikäynnit ja tilanne-analyysit
- paikallisten olosuhteiden esille tuominen viranomaisille, sosiaaliset ongelmat, asuntotarve, työllisyysasiat
- sosiaalisen yhteistyön verkoston ylläpitäjä

Olla läsnä, olla ihminen ja ystävällinen, tukena ja turvana

- keskustelut kriisitilanteissa
- työskentely maahanmuuttajien kanssa ja samalla suomen kielen opetus
- luottamuksellinen kuuntelija, joka ymmärtää
- ottaa vastaan myös haukkumiset, tunteenpurkaukset ja arvostelun
- ottaa vastaan kritiikkiä, purkaa se työnohjauksellisin keinoin
- iloitsee yhdessä onnistumisista, jakaa ihmisyyttä
- saattaa osalliseksi yhteisöstä

Yhteistyökumppani

- yhteistyöverkoston ylläpitäminen ja niiden luominen
- yhteistyön kehittäminen virallisen työn tukemiseksi ja yhteisten sääntöjen noudattaminen
- viralliselle sosiaalityöjärjestelmälle lisäresurssi
- tiedon välittäminen, tiedon kerääminen, tiedon löytäminen, tiedon kanavoiminen

Työyhteisön jäsen

- osallistuminen asukastuvalla tapahtuviin toimintoihin sekä toimintojen tuottamiseen, kuten erilaiset tapahtumat ja ryhmätoiminnot
- opiskelijoiden (harjoittelijoiden) ohjaus
- keskustelut henkilökunnan kanssa ja heidän työssä jaksamisen tukeminen
- yhteistyö vastuu- ja järjestäjätahon kanssa, tilastointi, raportointi, esitteet

Mitä hyötyä?

Tämä on sosiaalityön malli, jossa tehdään ammatillista yhteistyötä yli sektorirajojen.

Eri osapuolilla, esim. Kuopiossa kaupungin sosiaalitoimi, seurakunnan diakoniatyö ja lähisosiaalityö, on oma itsenäinen roolinsa, johon yhteistyö tuo lisäarvoa. Sosiaalityöntekijöiden tuntuma asuinalueen todellisuudesta kasvaa. Asuinalueen kenttätyöntekijä ja sosiaalityöntekijän työskentelevät parina ja tiiminä. Kansalaisjärjestöjen rooli ja uskottavuus alueellisena yhteistyökumppanina on lisääntynyt. Uusi toimintatapa mahdollistaa myös toimintojen kehittämisen tutkimuksen kautta.

Matalan kynnyksen palvelu

Työntekijän luokse on helppo tulla. Toiminta on ammatillista ja luotettavaa.

Nopea puuttuminen mahdollista

Ongelmatilanteisiin nopeasti puuttuminen vähentää ongelmien monimutkaisuutta ja lisääntymistä. On ennaltaehkäisevää toimintaa, asian voidaan puuttua, ennen kuin siitä muodostuu vakavampi ongelma.

Kokonaisvaltaisuus

Palvelun rakenne muodostuu useista erilaisista alueellisista palveluista tai tuotteista. Näitä ovat mm. asukkaiden tukeminen arjessa, työllisyyttä parantavat toimenpiteet, työllistäminen, alueen asukkaiden omatoimisuuden ja osallistumisen edellytysten luominen.

Säästää julkisen sektorin työtä ja nopeuttaa tiedonsaantia

Työparina toimisi pääsääntöisesti alueen sosiaalityönohjaaja ja virallisen tahon työkumppanina sosiaalityöntekijä. Sosiaalityönohjaaja tekisi tarvittaessa kotikäynnit ja todentaisi todellisen avun tarpeen sekä arjen tilanteen. Tehtävinä olisi myös ihmisiltä tulevat tarpeet, ohjauksen tuki ja asioiden hoitaminen. Tilanteiden selvitys ihmisten omassa elinpiirissä helpottaisi virallisen tahon päätöksentekoa. Asuntotoimi, työvoimahallinto, Kela, kuntouttava taho yms. voisivat käyttää lähisosiaalityönohjaajan todellisen tilanteen selvitystä päätöksenteon tukena.

Kuka voi hyötyä ja miten?

Asukkaat, yksilöt ja perheet

- fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin lisääntyminen
- arjen hallinnan lisääntyminen
- yksilön voimavaraistuminen ja aktiivisuuden lisääntyminen
- elämäntilanteen selkeytyminen ja jatkopolkujen selkeämpi suunnittelu
- tietoisuus palveluiden saatavuudesta ja verkostojen laajentuminen
- palvelu on lähellä eikä vaadi taloudellisia uhrauksia

Kaupunki, sosiaalitoimi ja kotihoito

- lisäpalvelumuoto alueen sosiaalityössä
- yksilötyö ja sosiaalinen tuki yksilön kuntoutumisessa
- päällekkäisten palveluiden poistuminen
- tiedon tuominen viranomaiselle

Seurakunta ja diakoniatyö

- lisäpalvelumuoto alueen diakoniatyölle
- päällekkäisten palveluiden poistuminen

Työvoimahallinto

- työttömien aktivointitoimenpide
- yksilötyö ja sosiaalinen tuki yksilön kuntoutumisessa
- työllistymisedellytysten lisääntyminen

KELA

- yksilötyö ja sosiaalinen tuki yksilön kuntoutumisessa
- tiedon tuominen viranomaiselle

Kolmas sektori

- yksilötyö ja sosiaalinen tuki yksilön kuntoutumisessa
- aktivoituneiden työntekijöiden saaminen

Yritykset ja työnantajat

- aktivoituneiden työntekijöiden saaminen
- yksilötyö
- ajansäästö rekrytoinnissa

Erilaisia aluetyön muotoja

Työskentely asuntoalueella, asukastilan puitteissa tarjoaa mahdollisuuksia monenmuotoiselle toiminnalle. Jokaisella asuntoalueella kehittyä omanlaisiaan työmuotoja, jotka vastaavat alueen omiin kehittämistarpeisiin. Osa toiminnasta syntyy pienistä ideoista ja yhteistyöllä. Usein tarvitaan vain resurssien yhdistäjää ja toiminnan koordinoijaa. Tässä esitellään EkoKuriirissa Kuopiossa syntyneitä toimintoja.

PÄIHDETYÖ JA KUNTOUTTAVA TYÖ

Herra Neulaset

Herra Neulaset on Neulamäessä tapahtuvaa mies-/päihderyhmätoimintaa. Miesryhmään kuuluu työttömiä ja päihdeongelmaisia miehiä. Ryhmätoiminnan tavoitteena on sosiaalisen verkoston laajentuminen. Ryhmätoiminta tuo sisältöä arkeen, tuo mielekästä toimintaa päivään, antaa rytmin ja ennen kaikkea toiminnassa voi viettää päivän ilman alkoholia.

Vertaistuen ja harrastustoiminnan avulla pyritään tukemaan päihteiden käytön vähentämistä. Herra Neulaset tukee parempikuntoisia päihdeongelmaisia heidän kuntoutumisessaan päihteidenkäytöstä päihdeettömyyteen ja mahdolliseen paluuseen työelämään. Toiminta tukee yksilöä ottamaan vastuuta itsestään, huomioimaan läheisensä ja huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan.

Herra Neulasten ryhmätoimintaa on suunnittelu ja ohjattu yhdessä Alavan seurakunnan diakoniatyön, Kuopion kaupungin vapaa-ajantoimen, EkoKuopion, Kuopion Seudun Omatoimisten Työnhakijoiden ja EkoKuriirin kanssa. EkoKuriiri on toiminta-aikanaan palkannut ohjaajia ryhmään yhdessä EkoKuopion kanssa. Ryhmä kokoontuu vuoropäivinä Neulamäen nuorisotalolla ja seurakunnan tiloissa. Neulasmiehistä moni on ollut mukana perustamisesta (1996) alkaen.

Ryhmässä on ollut osallistujia keskimäärin 12 – 20 henkilöä joka arkipäivä. Toiset käyvät joka päivä ja toiset muutaman kerran viikossa tai harvemmin. Pääosin miehet ovat Neulamäen alueella asuvia, mutta kävijöitä on mm. Särkiniemestä, Petoselta ja Puijonlaaksosta. Osallistujista useat ovat työttömiä, joukossa on muutama eläkeläinen ja vuorotyössä käyvä.

Neulasten toiminta antaa osallistujille rytmiä päivään, sosiaalista kanssakäymistä, ajankulua, vaihtelua ja virikkeitä. Liikunnallinen toiminta, esim. sähly, jalkapallo, auttavat kunnon ylläpitämisessä. Toiminta yhdistää ”vertaisihmisiä” ja antaa uusia tuttavuuksia sekä toimintamahdollisuuksia. Kirkon kerhotiloissa on mahdollisuus henkilökohtaisiin keskusteluihin niin henkisissä, hengellisissä kuin taloudellisissa asioissa.

Lisäksi ryhmä on järjestänyt yhteisiä matkoja mm. jalkapalloturnauksiin, teatteriin ja keilamaan.

Neulasmiestoiminta jatkuu myös projektin jälkeen. Ohjaajien palkkaamisesta vastaa jatkossa EkoKuopio.

Huminabaari

Huminabaarin tavoitteena oli löytää yhteinen, rauhallinen, oma kokoontumispaikka vaikeasta päihdeongelmasta kärsiville neulamäkeläisille. Tavoitteena oli myös rauhoittaa ostoskeskusta ja ympäröivää asutusta. Lähisosaalityön tavoitteena oli luoda keskusteluyhteyden kautta kontakti päihdeongelmaisiin. Keskustelujen avulla päihdeongelmaisia ohjattiin arjen asioissa ja hoitotoimissa. Niitä henkilöitä, joilla päihteiden käyttö kroonisena sairautena on suuri osa elämää, tuettiin selviytymään paremmin omassa arjenhallinnassa.

Huminabaari perustettiin yhteistyössä päihteiden käyttäjien ja EkoKuriiri-hankkeen toimesta. Kaupungin ympäristötoimi ja poliisi antoivat hankekokeilulle myöntävän lausunnon. Tarkoituksena oli, että toiminta rauhoittaisi alueella olevaa torin ja kaupan seutua. Lähistöltä löytyikin kaunis koivumetsän keskeltä oleva paikka, johon raivattiin tie. Rakennettiin tulentekopaikka sekä ympärille istuinpenkit. Materiaali saatiin kaupungilta. Käyttäjien omasta keskuudesta oli valikoitunut valvojat järjestyksen säilyttämiseksi. Valvojen tehtävänä oli valvoa yleistä järjestystä sekä ettei alueella oleskele ala-ikäisiä, eikä huumeiden käyttäjiä. Vastuu toiminnasta kuului EkoKuriirin projektipäällikölle ja sosiaalityönohjaajalle, joilla molemmilla on ammatillinen sosiaali- ja terveydenhuollon tausta.

Huminabaarista kehittyi alueen päihteiden käyttäjien oma tapaamispaikka. Aluksi kävijät käyttivät runsaammin alkoholia, mutta aika nopeasti siitä muodostui sosiaalisen kanssakäymisen paikka ja alkoholin käyttö oli vähäistä.

EkoKuriirin sosiaalityönohjaaja kävi lähes päivittäin tarkastamassa ja valvomassa miten asiat toimivat alueella. Käynnit antoivat ihmisille mahdollisuuden keskustella ja kertoa omista asioistaan. Joillekin luotiin työllistymisen mahdollisuus. Paikan käyttäjien ja sosiaalityöntekijän sekä projektipäällikön kesken syntyi luottamusuhde, joka edisti ”päihdeyhteisön” yhteisöjäsenyyttä ja keskustelua sekä toimenpiteitä yksilöllisillä kuntoutuspoluilla.

Kokeilu rauhoitti torin ja kaupan aluetta, mutta lähiseudun asukkaat eivät hyväksyneet alueen olemassaoloa. Heidän valituksissaan tuli esille; kovat äänet, lapset pelkäävät kulkea puistoalueella ja savunhaju tunkeutuu asuntoihin, rauhallisuus on hävinnyt, koska juopuneet ihmiset huuhtelevat ilkeyksiä. Lisäksi asuntojen arvo on alentunut.

Hanke-kokeilu oli lopetettava lähialueen asukkaiden vastuksen vuoksi. Hyvää palautetta kuitenkin tuli poliisin sekä asuntotoimentaholta. Niiralan kulmasta (Kuopion kaupungin asuntoyhtiö) kerrottiin, että häädöt vähenivät eikä ilkivaltaa tapahtunut siinä määrin kuin aikaisemmin. Poliisi kävi myös päivittäin alueella tarkastuskierroksella he kertoivat häiriöiden vähentyneen Neulamäen alueella. Tarkoitus oli muuttaa paikan sijaintia, mutta se olisi ollut käyttäjien mielestä liian kaukana. Päätettiin, ettei aluetta lähdetä perustamaan, koska olisi ollut varmaa, ettei sille olisi ollut käyttöä siinä määrin mitä toivottaisiin sekä valvonta tuottaisi myös enemmän aikaa.

Kokeilu osoitti, että tämäntyyppinen toiminta vaatii ehdottomasti valvonnan. Tärkeä ja ehdoton edellytys toiminnan aloittamiselle on alueen asukkaiden kanssa tehtävä yhteistyö paikan sijoittamiselle, jota ei meidän toiminnan aloittamisessa tehty.

Huminabaarin kaltaiselle päihdetyön toiminnalle on myös sijaa, mutta se tulee kytkeä mukaan johonkin muuhun alueella tapahtuvaan tavoitteelliseen toimintaan. Sen tulee olla samalla itseohjautuvaa mutta myös ohjattua toimintaa. Ohjauskontakti antaa mahdollisuuden yksilölle nousta pois päihdekierteestä. Samalla se tukee niitä henkilöitä, jotka elävät päihdesairautensa kanssa.

Päihdeasioiden käsittely ja hoitoon ohjaus

EkoKuriiriin ja EkoKuopion toimintaan luotiin päihdeongelmien käsittelyyn oma päihdehuollon ohjaukseen toimintamalli. Tarve yhtenäisen käytännön luomiseen tuli vaihtelevista ohjaustilanteista ja, tilanteista joihin työnohjaajat joutuivat käsitellessään mm. työstä poissaoloja päihteiden käytön takia. Monellakaan työnohjaajalla ei ole ammatillista tietoa päihdeongelmasta ja sen käsitte-lystä. Päihteiden käyttöön haluttiin yhtenäinen käytäntö.

Päihdesuunnitelma ja hoitoon ohjaus tukee päihdeongelmaisen kuntoutumista osana työn tekemistä. Päihdeohjelmalla pyritään henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen, tuottavaan ja hyvin toimivaan työyhteisön kehittämiseen sekä työelämänlaadun parantamiseen. Päihdeohjelma tukee myös yksilön omaa elämänhallintaa ja sen kohentumista.

Lähtökohtana on, että kaikki osapuolet ymmärtävät päihteiden muodostavan merkittävän riskin koko työyhteisön toiminnalle. Jokaisen velvollisuutena on sekä omakohtaisesti että yhteisös-ään pyrkiä ehkäisemään työyhteisöä haittaavaa päihteiden käyttöä. Ongelmatilanteissa pyritään rakentamaan ratkaisumalliin molempia osapuolia tyydyttyvästi.

Työntekijöille kerrotaan perehdytyksen yhteydessä EkoKuriirin ja EkoKuopion toimintamenet-lystä päihteiden käytön ongelmatapauksissa ja kuinka niiden kanssa toimitaan. Päihdehuollon ohjaus toimii yhteistyössä työttömien terveydenhoitajan kanssa.

TYÖTTÖMIEN TERVEYDENHOITAJA

Kuopion osa-projektin tukena on toiminut työttömien terveydenhoitajapalvelut, joka on suunnat-tu työttömille ja eri työvoimatoimenpiteissä oleville henkilöille. Työttömien terveydenhoitaja toi-mii osana Kuopion kaupungin terveystalvurjärjestelmää. Toimipiste sijaitsee Kuopion seudun työvoimanpalvelukeskuksen (TYP) yhteydessä. Terveydenhoitaja tekee yhteistyötä TYP:n ter-veydenhoitajan kanssa. Terveystarkastus on samantasoinen TYP:n kanssa. Terveydenhoitajalla on myös vastaanottotoimintaa kolmella Kuopion asuunalueella. Neulamässä hän vastaa muun työn ohella EkoKuriiriin ja EkoKuopion työntekijöiden terveydenhoidosta.

Työttömien terveydenhoidon tavoitteena on, että mahdollisimman moni työtön ja aktiivisessa työllistämistoiminnassa oleva saa terveystarkastuksen ja terveydenhuollon palvelut. Työttömien terveystarkastukset, mahdolliset jatko- ja seurantatoimenpiteet sekä kuntokartoitukset pystytään järjestämään joustavasti työttömien terveydenhoitajan välityksellä. Työttömien terveydenhoitaja-mallissa toteutuu sama lähiperiaate, kuin lähisosiaalityössä.

Työttömien terveydenhoitojärjestelmä on osoittautunut erittäin tarpeelliseksi järjestelmäksi.

Työttömät ovat väliinputoajia terveydenhuollon alueella, koska työttömät eivät kuulu työtervey-denhuollon piiriin. Työttömät jäävät usein ilman säännöllistä terveydentilan seurantaa. Ennalta-ehkäisevällä hoidolla voidaan ehkäistä monien myöhemmin sairaalahoitoa vaativien sairauksien syntyä. Terveystelliset ja koulutukselliset syyt ovat suurimmat esteet uudelleen työllistymisessä.

Terveydenhoitajan palvelut ovat terveyden ylläpitämistä ja edistämistä. Tavoitteena on, että ihminen säilyisi työkykyisenä työttömyydenkin aikana. Fyysinen ja psyykinen toimintakyky tu-kevat toinen toisiaan, esimerkiksi liikunta ja terveelliset ruokailutottumukset edistävät henkistä hyvinvointia.

Terveystarkastukseen kuuluu mm.

- tilanteen kartoitus, yksilöllinen ohjus ja neuvonta
- verenpaineen, hemoglobiinin ja verensokerin mittaus
- näön ja kuulon tarkastus

Terveystarkastaja ohjaa tarpeen mukaan jatkotutkimuksiin omalle lääkärille tai muihin tarvittaviin palveluihin (mielenterveysapu, päihdehuolto jne.). Terveystarkastajan palvelut ovat asiakkaalle ilmaisia.

TOIMINNALLISET RYHMÄT

Tarinalliset teeillat ovat Narratiivisen menetelmän sovellus

Tarinalliset teeillat on Kuopiolainen sovellus Rovaniemen Kourakuriin kehittämään narratiiviseen työmenetelmään. Toiminnan tavoitteena on oman elämän jäsentäminen, voimavaraistuminen ja voimien löytäminen.

Tarinallinen ryhmätoiminta EkoKuriirissa lähti sosiaalityön ohjaajan aloitteesta. Hän osallistui Koura-Kuriirin järjestämään narratiivisuuskoulutukseen Rovaniemellä ja siltä pohjalta aloitti ryhmätoiminnan. Alueen ikä-ihmiset olivat käyneet aikaisemmin hänen kanssaan keskusteluja ja pyytäneet jotakin heille sopivaa toimintaa. Tarinallat tuntuivat sopivilta heille.

Narratiivisuus voidaan ymmärtää laajana teoreettisena lähestymistapana, johon kuuluu mm. käsitys tiedon ja identiteetin narratiivisesta luonteesta ja kielen merkityksestä todellisuuden jäsentäjänä Narratiivisuus voidaan hahmottaa myös osaksi laajempaa sosiaalikonstruktivistista ihmisen ja ihmismielen ymmärtämistä. Lähtökohtana on ajatus, että kertomukset ovat ihmiselle luonteenomainen tapa jäsentää elämää ja itseään. Kertomukset toimivat tiedon välittäjinä ja rakentajina. Sen tekijöitä ovat muistelemisen, oman äänen löytyminen (subjektius), kokemukset ja yhteisesti jaettu tarinan kerronta.

Tarinallisista ryhmää toteutettiin EkoKuriirissa muunnellusti, johtuen ryhmän ikäjakaumasta. Ensimmäisellä kerralla tutustuttiin, sovittiin tapaamiskerroista ja toimintatavasta sekä käsiteltiin teoriaa narratiivisuudesta. Osanottajat esittäytyivät ja kertoivat tarinan itsestään. Jokainen sai itse päättää, mitä tahtoi toisten tietävän itsestään. Lopuksi jaettiin jokaiselle kaksi korttia, joissa oli kysymys. Kysymysten innoittamina kerrottiin tarinoita, joka vapautti tunnelmaa ja avasi keskustelua osallistujien kesken.

Kokoontumiskerroilla on erilaisia teemoja, jonka perusteella kerrotaan tarinoita. Teemojen lisäksi käytetään kortteja, joissa on lause tai sana, josta osallistuja jatkaa omin sanoin lausetta. Samassa kortissa on myös kysymys seuraavalle. Kysymyksistä keskustellaan yleisesti mitä kukin haluaa sanoa, ja se on virittänyt vilkasta mielipiteiden vaihtoa.

Projektin aikana järjestettiin 14 tarinailtaa. Samalla ryhmätoiminta on tuonut sosiaalityön tarpeita esille, joihin on löydetty yhteiset ratkaisut. Illat ovat olleet myös asukastuvan tapahtumien tiedotuskanava sekä ne ovat mahdollistaneet erilaisten tapahtumien toivomusten esille tuomisen. Ryhmä vieraili Monikulttuurikeskus Kompassissa Majakassa ja Tukipilarissa. Ryhmän kanssa to-

teutettiin myös yhteinen teatteri-ilta, mukana oli myös asukastuvan henkilökuntaa.

Ryhmätoiminnan päätyttyä pidettiin Teeiltojen muistelutilaisuus. Ryhmän toimintaan toivottiin jatkoa. Palautteen mukaan toiminta on ”tuonut vaihtelua ja virikkeitä, antanut tietoja, saanut olla muiden ihmisten seurassa, kun on yksinäinen ihminen, kaikenlaista kivaa, iloa ja hyvää oloa sekä hyviä ajatuksia ja aatteita, on vietetty ihastuttavia hetkiä yhdessä, antanut voimavaroja ja auttanut näkemään asioita toisin, on saanut tietoa ja oppinut paljon”.

MAAHANMUUTTAJATYÖ

Maahanmuuttajatyö on ollut työmuotona koko EkoKurii-hankkeen ajan. Neulamäessä asuu maahanmuuttajia suhteessa väestöön toiseksi eniten Kuopiossa. Maahanmuuttajatyötä on tehty osana asukastuvan toimintoja, työllistämistoiminnoissa, kulttuurisissa kohtaamisissa ja erilaisina ryhmätoimintoina. Tavoitteena on kotoutuminen, integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan, kulttuurinen yhteistyö, suomenkielen opiskelu ja viimeisimpänä työmuotona tukea maahanmuuttajalasten oman äidinkielen osaamista.

Maahanmuuttaja Kummit

Maahanmuuttaja Kummit - ryhmä järjestettiin yhdessä Kuopion kesäyliopiston kanssa. Kesäyliopistolla on oma projekti maahanmuuttajien kummitoiminnasta. Projektin vetäjä otti yhteyttä sosiaalityön ohjaajaan ja ehdotti yhteistyötä kummitoiminnan virittämiseksi. Asukastupa on hyvä paikka järjestää tämäntapaista toimintaa, koska alueella asuu maahanmuuttajia. Osa heistä on Suomalaista kummiperhettä vailla olevia henkilöitä. Ryhmätoiminnan tarkoituksena on integroida heitä suomalaiseen yhteiskuntaan sekä samalla jakaa tietoutta suomalaisesta kulttuurista. Tarkoitus on myös keskustella asioista, jotka askarruttavat osallistujia.

Sosiaalityön ohjaaja osallistui keskusteluihin, joiden aiheet vaihtelivat paljon. Keskutelussa käsiteltiin mm. avioliittoa, asuntoasioita, työllisyysasioita, koulutusasioita, sosiaaliturvaa, vierailutapoja Suomessa. Mukana oli 8-15 henkilöä. Samalla ryhmä oli toimi alueen asioiden tiedottamisen foorumina.

Ryhmä muutti toimintansa Särkiniemeen enemmistön toivomuksesta. Suurin osa ryhmän jäsenistä oli Venäjää äidinkielenään puhuvia ja asui Särkiniemen asuntoalueella. Osaltaan päätökseen vaikutti myös se, ettei asukastuvan toiminnan jatkuvuus ollut varmaa.

Sosiaalityön ohjaajan näkemyksen mukaan asuntoalueella olisi tarvetta maahanmuuttajille tarkoitettuun ryhmätoimintaan. Toiminnan tulisi olla tavoitteellista ja ammatillisesti ohjattua, että se tukee ryhmän jäsenten kielen ja muiden maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyvien asioiden oppimista.

Käsityö- ja kädentaitoryhmät

Erilaiset harrasteryhmät ovat olleet alueen asukkaiden yhteisiä toimintamuotoja, jotka on voitu järjestää asukastuvassa. Toimiminen lähellä asukkaita on ollut eduksi, samoin EkoKuriirin verkostojen hyödyntäminen. Ryhmät ovat olleet myös paikkoja, joissa on keskusteltu alueen asioista ja ne ovat toimineet tärkeinä tiedotuskanavina.

Asukastuvalla järjestetyt käsityökurssit olivat suosittuja. Kurssien hinta pyrittiin pitämään kohtuullisena, jotta alueen työttömällä olisi parempi mahdollisuus osallistua. Eri kurssien vetäjinä toimivat asukastupaemäntä ja EkoKuopion kautta hankitut ohjaajat.

EkoKuriirissa on järjestetty seuraavia kädentaitojen kursseja: Jouluskartelu, Tilkkutyöpiiri, Pajutyökurssit, Pääsiäisaskartelua, Kankaanpainantaa, Askartelu, Huovutus- ja teddynalle-kurssi, Kädentaitojen viikonloppu

LUONTOKOhteet

Luontokohteet ovat olleet osa EkoKuriirin ekososiaalista ja yhteisötyötä. Ajatuksena on ollut, että alueen luonto ja ympäristö ovat vahvuuksia ja mahdollisuuksia alueen asukkaiden elämässä sekä alueen toiminnoissa. Tavoitteena oli myös löytää asuntoalueelta uusia, matalantason työpaikkoja ympäristönhoidollisista toimenpiteistä. Hyvä ympäristö ja luonnon läheisyys on osa asuminen viihtyisyyttä ja hyvinvointia.



Lampaat

Yhtenä työkohteena EkoKuriiri –projektilla oli Tervaruukin niittyjen ennallistaminen, joka tapahtui lampaiden laiduntamisen avulla. Lammaskatras laidunsi kaksi kesää Tervaruukin niittyalueella, jonne oli rakennettu aitauksia, ruokinta- ja sadekatos. Lampaat tulivat Tervosta. EkoKuriirin perinnemaisemanhoitajat (lammaspaimenet) huolehtivat lampaista ja alueen viihtyvyydestä sekä opastivat kävijöitä. Alueella tehtiin myös pienimuotoista risusavottaa alueen siistimiseksi.

Tervaruukki on saanut nimensä siellä aikanaan toimineesta tervantekopaikasta ”bruukista”. Tervaruukin majaa pidetään nykyisin suosittuna hiihto- ja perheretkeilykohteena, joka sijaitsee Neulaniemen länsirannalla, Tervaruukin lahdessa. Majaa pitää yllä Kuopion Suunnistajat. Läheisyydestä löytyvät Natura-ohjelmaan kuuluva luonnonsuojelu-alue ja risteilevät luontopolut. EkoKuriirin asukastuvalla on Tervaruukin alueesta tehty historiikki lyhennelmä. Siihen liittyen on koottu vanhoja karttoja, joista vanhin 1884-luvulta. Lisäksi on myös historiallisia valokuvia Neulaniemen alueen arkielämän toiminnoista. Alueesta muodostui virkistys- ja päiväretken kohde. Asukastuvalla järjestettiin kesäisin opastettuja retkiä Tervaruukille.

Alueen kehittämistyössä yhteistyökumppaneina ovat olleet Kuopion kaupungin eri toimet; ympäristötoimi, metsätoimi, puistotoimi, vapaa-ajantoimi, kulttuuritoimi sekä EkoKuopio, Kuopion Suunnistajat ja Neulamäen asukasyhdistys.



Kasvikartoitus

Ennen niittyjen laiduntamista Tervaruukin alueella tehtiin kasvikartoitus, joka pohjautui aiemmin tehtyyn kartoitukseen. Edellinen kartoitus Tervaruukin alueen kasvistosta oli tehty vuonna 1994 Kuopion kaupungin ympäristötoimen toimesta. Alueelta on löytynyt mm. näsiä, metsälehmusta, terttuseljaa ja kotkansiipisaniaista.

Vuoden 2003 kevään ja kesän aikana tehtiin kasviston lisäkartoitusta. Tulokaslajeina alueelta löytyi mm. luhtavuohennokka, rantaminttu, särmäkuisma. Kesällä 2005 arvioidaan lampaiden kahden kesän laiduntamisen vaikutusta niittyjen perinteiseen kasvustoon. Työ tehtäneen kaupungin ympäristötoimiston ja/tai EkoKuopion toimesta.



Neulamäen lähiliikunta- ja virkistyspuistosuunnitelma ja näköalatorni

Ekokuriiri-hanke teki yhteistyötä Kuopion kaupungin vapaa-ajantoimen, teknisen toimen ja ympäristötoimen kanssa Neulamäen alueen lähiliikunta- ja virkistyspuistosuunnitelman laadinnassa. Neulamäen lähiliikunta- ja virkistyskäyttösuunnitelman idean suunnittelu ja käynnistäminen lähti asukkaiden ja eri toimijoiden ideoinnista ja yhteisestä suunnittelusta. Neulamäen alueen metsää, luontoa, ympäristön moninaisuutta, liikuntamahdollisuuksia, näköaloja ja luonnon omaa kauneutta haluttiin hyödyntää osana aktiivista asumista, elämistä ja virkistymistä.

Suunnitelma hyväksyttiin vapaa-ajan lautakunnassa 18.6.2004. Suunnitelmaan kuuluu Tervaruukin perinnemaisema, Vuorilammen luontomaisema ja Neulamäen lakialueen kunnostaminen kaukomaisema ja virkistysalueeksi. Suunnitelmaan sisältyy lakialueen siistiminen ja kaupunkimaisemaan suunniteltu näköalatorni.

Näköalatorni toteutettiin yhteistyöhankkeena EkoKuriiri-hankkeen, EkoKuopion, Kuopion kaupungin, työvoimahallinnon ja asukasyhdistyksen kanssa. Päärahoitus tuli EkoKuriiri-hankkeesta ja Kuopion kaupungin talkoorahasta. EkoKuopio vastasi varsinaisesta rakennushankkeesta. Työ tehtiin työllistämistyönä. Työntekijät olivat EkoKuriiri-hankkeesta ja EkoKuopiosta. Torni valmistui syyskuussa 2004. Viralliset vihkiäiset pidetään toukokuussa 2005. Torni on saanut erittäin hyvän vastaanoton Neulamäkeen asukkailta.



Juhani Louhela, Rita Koivisto Koura Kuriiri, Rovaniemi

TARINALLISEN RYHMÄN MENETELMÄ

TARINALLISEN RYHMÄN MENETELMÄN PÄÄTARKOITUS JA TAVOITTEET

Tarinallinen ryhmä on pitkäaikaistyöttömien aktivoimiseen ja kuntoutukseen tähtäävä menetelmä. Sen tarkoituksena on mahdollistaa sellaisia tarinoita, jotka lisäävät osallistujien oman elämän arvostusta, voimavaraistumista ja uusien mahdollisuuksien tiedostamista. Osallistujia motivoidaan sekä ohjaavaan koulutukseen että työkykyä tukevaan toimintaan.

Tarinallisen ryhmän menetelmän avulla etsitään yksilöllisiä voimavaroja ja uusien mahdollisuuksien tiedostamista, rakennetaan elämänhallintaa ja vähennetään tukiriippuvuutta.

- tunnistetaan omat vahvuudet
- koetaan luomisen iloa
- opitaan omista ja muiden kokemuksista
- saadaan sosiaalisia suhteita
- suuntautuminen uusiin mahdollisuuksiin

TARINALLISEN RYHMÄN OSALLISTUJAT JA HEIDÄN TARPEET

Tarinallinen ryhmän menetelmä sopii ihmisille, joilla on elämässään muutostilanne, esimerkiksi työttömyys, avioero jne. Muutostilanteessa ihminen pysähtyy arvioimaan elämäänsä. Tarinallinen ryhmä tarjoaa tähän mahdollisuuden.

Tarinallisen ryhmän menetelmä ei ole terapiaryhmä, vaikka sillä on terapeuttisia vaikutuksia. Samassa ryhmässä voi olla eri-ikäisiä miehiä ja naisia. Tarinallinen ryhmä sopii ihmisille, jotka ovat kiinnostuneita sosiaalisista suhteista ja haluavat löytää itselleen sopivan yhteisön. Myös itsensä kehittäminen, oman itsetuntemuksen laajentuminen ovat asioita, joita tarinallisen ryhmän menetelmässä voi toteuttaa.

Pitkäaikaistyöttömyys ja toistuvaistyöttömyys hallitsee ihmisten arkipäivää. Se tuntuu työttömyyden kohdanneiden henkilöiden sosiaalisessa ja taloudellisessa turvallisuudessa. Toimeentulo on uhattuna, ja moni joutuu turvautumaan viimesijaiseen toimeentuloturvaan. Toimeentulovaikeuksissa kamppailevat erityisesti pitkittyneestä työttömyydestä kärsivät, joilla on ongelmia kiinnittyä työmarkkinoille ja koulutusjärjestelmään.

Tarinallista ryhmätyömenetelmää on toteutettu aikuisten kanssa, joten lasten ja nuorten kanssa tehtävästä tarinallisesta ryhmästä ei tässä yhteydessä ole kokemuksia.

Tarinallinen menetelmä tarjoaa sosiaalitoimelle välineet vastata sellaisiin tuen tarpeisiin, joita pitkäaikaistyöttömillä syntyy haasteellisista tilanteista. Pitkittänyt työttömyys aiheuttaa ihmisen toimintakyvyssä muutoksia, mahdollisesti myös aloitekyvyttömyyttä. Elämänsisältö kapeenee ja sosiaaliset riskit kasvaa. Tarvitaan monentasoisia tukemista, ohjaamista ja moniammatillista toimintaa.

TARINALLISEN RYHMÄN MENETELMÄN SOVELTAJAT

Tarinallisen ryhmän menetelmää voivat soveltaa sekä viranomais- että järjestötoimijat. Viranomaisista keskeisiä ovat sosiaalitoimen ja työvoimapalvelujen henkilöstöt.

Järjestötoiminnassa on tarve luoda sosiaalisen osallistumisen edellytyksiä kansalaisille. Järjestöt voivat olla toiminnaltaan joustavia ja kokeilla uusia toimintatapoja. Järjestöillä on verkostoitumisen tarpeita. Järjestöissä kohdataan kansalaisia monissa elämäntilanteissa. On tarvetta yksilöllisille, sosiaalisille ja yhteisöllisille työtavoille. Kolmannen sektorin toiminta ja asuinalueiden kehittäminen mahdollistaa pitkäaikaistyöttömien kohtaamista.

TARINALLISEN RYHMÄN RAKENNE JA VAIHEET

Tarinallisen ryhmän muotoutuminen

- aloitus ja sitoutuminen
- innostava tarinan kerronta

Osallistujien omaehtoinen työskentely

- vertaistuki
- esteisiin vaikuttaminen
- etsivä tarinan kerronta
- katkoksellinen tarinan kerronta

Ryhmän päättyminen

- tulevaisuuden tarinan vahvistuminen
- arviointi
- päätösjuhla

Tarinallisen ryhmän menetelmän vaiheisiin sisältyvät ryhmän muotoutuminen, osallistujien omaehtoinen toiminta sekä hallittu ryhmätoiminnan päättäminen, niin ettei ryhmään osallistunut henkilö tunne jäävänsä intensiivisten tapaamisten jälkeen tyhjän päälle.

Ryhmän muotoutuminen

Ryhmän ensimmäisessä kokoontumisessa osallistujille kerrotaan taustaorganisaatiosta ja toimintatavoista. Tällä keinoin osallistujille luodaan mielikuva tutusta ja turvallisesta ympäristöstä. Toimintatavoista tuodaan esille mm. luottamuksellisuus ja ryhmätyön tavoitteet, jotta saadaan rakennettua heti toiminnan alussa luottamuksellinen ja avoin vuorovaikutteinen suhde osallistujiin. Tapaamisen yhteydessä osallistajat täyttävät vapaaehtoisuuden pohjalta henkilö- ja suunnittelurekisterin, jossa he myöntävät luvan heidän tietojensa tallettamiseen sähköiseen muotoon. Jos ryhmätyöstä tehdään tutkimusta, osallistajat päättävät myös siitä, sallivatko he, että heidän tarinoitaan käytetään tutkimusaineistona. Jos he sallivat sen, he täyttävät asiaankuuluvan tutkimuslupalomakkeen.

Työskentelyn alussa monet osallistajat voivat tuntea itsensä epävarmoiksi ja jännittyneiksi tarinallisen. Osallistuja odottavat alkuvaiheessa löytävänsä uusia näkökulmia omaan elämään. Toiminnan todellinen tarkoitus ei vielä ole täsmentynyt, ja tutustuminen ohjaajiin ja toisiin ryhmäläisiin on alkamassa.

Alkuvaiheessa ohjaajan tehtävänä on helpottaa vuorovaikutuksen käynnistymistä ryhmässä. Ohjaaja luo yhdessä osallistujien kanssa ryhmään turvallisuuden tunnetta. Alussa on tärkeää selvittää ryhmän luonnetta ja keskustella osallistujien kanssa heidän ajatuksistaan ja tunteistaan. Ryhmätyön ohjaajan on kiinnitettävä huomiota yksittäisten osallistujien kannalta siihen, miten vetovoimainen ja kiinnostava ryhmä on. Osallistujien toiveita kuunnellaan ja otetaan huomioon ryhmäohjelman käytännön toteutuksessa. Ohjaajasta riippuu, käynnistyykö ryhmässä inostunut tarinan kerronta.

Ryhmän jokaisen osallistujan olisi tunnettava, että ryhmä on häntä varten. Keskinäinen tutustuminen ja yhteisesti luodut toimintasäännöt auttavat osallistujia saamaan käsitystä ryhmätoiminnan luonteesta. Tarinallisessa ryhmätyössä tarinan kerronnan lisäksi kuuntelemisella on tarinoita avaava merkitys ryhmän alusta asti. Alkuvaiheen tarinallisilla tehtävillä helpotetaan tarinan kerronnan alkamista.

Osallistujien omaehtoinen työskentely

Toisen vaiheen synty näkyy siinä, että osallistujien keskinäinen vuorovaikutus ja spontaanisuus ovat lisääntyneet. Osallistajat saavat toisiltaan vertaistukea ja keskustelujen painopiste siirtyy enemmän nykyhetkeen. Tarinan kerronta on luonteeltaan näkökulmia etsivää ja osittain katkelmallista

Osallistajat saavat vertaistukea sekä ryhmäistunnoissa että ryhmän ulkopuolella. Työttömyys elämänmuutoksena tuo elämään stressiä, mitä osallistajat jakavat mielellään ryhmissä. Joitakin osallistujia on vanhempien ja suvun tuki auttanut selviytymään. He ovat saaneet pientä taloudellista avustusta mm. harrastuksiin ja henkistä tukea. Yhteyksien löytäminen toisiin ihmisiin ja toi-

mintaan tulee voimakkaasti esille. Vapaaehtoistoiminta auttaa monen kohdalla löytämään yhteyksiä toisiin ihmisiin ja toiminnallisuuteen.

Jokaisessa ryhmässä on varmasti osallistujia, jotka kertovat harrastusmahdollisuuksista ja tapahtumista. Voidaan keskustella jonkin osallistujan kertoman harrastustoiveen pohjalta. Kun joku osallistuja oli saanut vapaalippuja tapahtumaan, toi hän niitä muillekin. Kun joku osallistuja harrasti sauvakävelyä, opetti hän toisia ryhmäläisiä siihen. Jossain ryhmässä osallistujat jakavat muille ryhmäläisille tietoa työttömille tarjolla olevista virkistystapahtumista. Näiden lisäksi osallistujat saattavat kertoa omista ruoanlaittoresepteistä, kastikkeen teosta, silittämisestä, ikkunoiden pesusta jne.

Osassa ryhmiä muodostuu kahden tai kolmen hengen ryhmiä, jotka tapaavat ryhmien ulkopuolella ja vierailivat itseään kiinnostavissa tilaisuuksissa. Tarinallisen ryhmän luonne on sekä keskustelevaa että toiminnallista. Ryhmien osallistujat haluavat usein toistensa yhteystietoja. Eräs osallistuja on nimennyt tämän ”sos-sopimukseksi”: voi olla toisiin osallistujiin yhteydessä apua tarvittaessa.

Toiminnan jatkuessa osallistujat saavat lisää vastuuta ryhmässä. Tilaa ja aikaa annetaan asioille, jotka ovat osallistujille juuri sillä hetkellä tärkeitä. Heidän omista asioista keskustellaan ryhmässä ja yhdessä pohditaan vaihtoehtoisia ratkaisuja asian hoitamiseksi kuntoon. Lisäksi pohditaan osallistujan kanssa henkilökohtaisesti, että kuinka esteisiin voitaisiin vaikuttaa. On asioita, joissa tarvitaan yksilö- ja palveluohjauksen ja verkostoyhteistyön apua. Tällöin tarkistetaan, onko esille tullut asia ollut aiemmin esillä yksilö- ja palveluohjauksessa vai onko asia uusi. Tätä pohjalta vaikutetaan esteisiin.

Ryhmässä käy myös muutamia vierailijoita: sosiaalityöntekijä ja työvoimaneuvoja. He kertovat toiminnastaan ja osallistujilla on mahdollisuus esittää omia kysymyksiä ja kertoa omia kokemuksiaan palvelusta asiakkaina tai tiedustella ratkaisumahdollisuuksia omakohtaisiin tilanteisiin. Viestintäharjoituksia voi tehdä ulkopuolisen kouluttajan ohjauksessa, jolloin käytiin läpi sanatonta viestintää ja työhaastattelutilanteessa tapahtuvaa viestintää. Lisäksi hankkeen projektipäällikkö ja palveluohjaaja voivat alustaa ja ohjata harjoituksia aiheesta, miten eurot riittävät.

Omaehtoisen toiminnan vaiheessa tulee selkeämmin esille kuin muualla myös katkoksellinen tarinan kerronta. Se tarkoittaa tilannetta, jossa osallistujalla on elämässään menossa kriisitilanne. Tarina ei pääse syntymään, koska on poissaoloja ryhmästä tai ryhmään osallistuminen keskeytyy. Näiden osallistujien tilanteeseen vastaaminen on suuri haaste, johon tarvitaan pitkäjänteistä verkostoyhteistyötä tarinallisen ryhmätyömenetelmän lisäksi.

Ryhmän päättyminen

Ryhmän päätösvaiheessa suuntaudutaan tulevaisuuden tarinan vahvistamiseen. Osallistujat tuottavat tarinoita ajatellen, mitä tapahtuu lähitulevaisuudessa. Tämän lisäksi yhteisöön kuulumisen tilannetta arvioidaan ja etsitään keinoja yhteisöön kuulumisen tunteen vahvistumiseen. Osallistujat arvioivat kirjallisesti tarinallista ryhmätyön menetelmää ja tältä pohjalta keskustellaan mieltä askarruttavista seikoista. Lisäksi keskustellaan ryhmän päätymiseen liittyvistä asioista ja pohditaan yhdessä, että miten tästä eteenpäin. Ryhmätoiminta päättyy päätösjuhlaan, jossa vietetään iloinen yhteinen hetki ja jätetään mukavasti hyvästit tiiviille ryhmälle, josta on ehkä ehtinyt tulla jo melkein kuin toinen koti.

TARINALLISEN RYHMÄN TUOTTAMAT HYÖDYT

Osallistujalle

Tarinallinen ryhmätyömenetelmä lisää pitkäaikaistyöttömän osallistumista, jolloin hän havahtuu omaan elämäntilanteeseensa, kasvattaa itsetuntemustaan, vahvistaa identiteettiään ja ryhtyy asettamaan uusia tavoitteita ja päämääriä. Ryhmätyöskentely edesauttaa sosiaalisten suhteiden kehittymistä, jolloin yhteys toisiin ihmisiin tulee tärkeäksi. Innostunut tarinan kerronta luo myönteisiä tunteita.

Etsivä tarinan kerronta on sisältänyt vertaistukea ja omaan elämäntilanteeseen vaikuttamista. Vertaistuki on ilmennyt sekä ryhmissä että ryhmän ulkopuolella siten, että osallistujat ovat antaneet toisilleen sosiaalista tukea, ovat auttaneet toisiaan konkreettisissa asioissa, uskaltavat myös ottaa vastaan apua toisilta, tuovat ryhmään uutta tietoa ja käsittelevät epävarmuuden tuomaa stressiä ryhmässä toisiaan tukien. Katkoksellinen tarinankerronta ilmaisee osallistujien tarvetta saada pitempiaikaista tukea yhteistyöverkostossa osallistujan joutuessa kesken ryhmätoiminnan kriisiin ja osallistumisen häiriintyessä.

Yksilölliset hyödyt:

- toiveikkuuden lisääntyminen
- eristyneisyyden väheneminen
- stressin lieveneminen
- tuo arkielämään uutta sisältöä
- kasvattaa itsetuntemusta
- vahvistaa identiteettiä
- saa lisää tietoa
- suunnitelmallisuuden kasvaminen

Sosiaaliset hyödyt:

- jakaminen
- yhteys
- vertaistuki
- yhteyksien löytäminen ryhmän ulkopuolella

Hyödyt työllistymisprosessin kannalta:

- ryhmätoimintaan osallistuminen vahvistaa henkilökohtaisia valmiuksia
- aloitteellisuus
- itseilmaisu
- vastuullisuus
- joustavuus
- sosiaalisten valmiuksien harjoittaminen

Soveltajalle

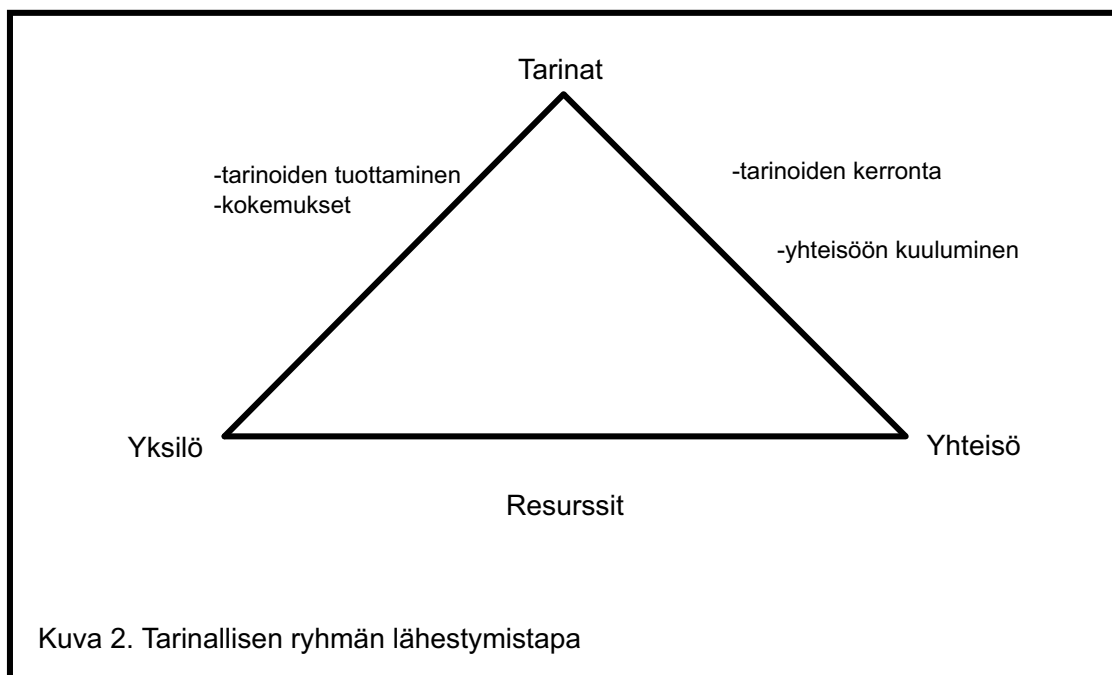
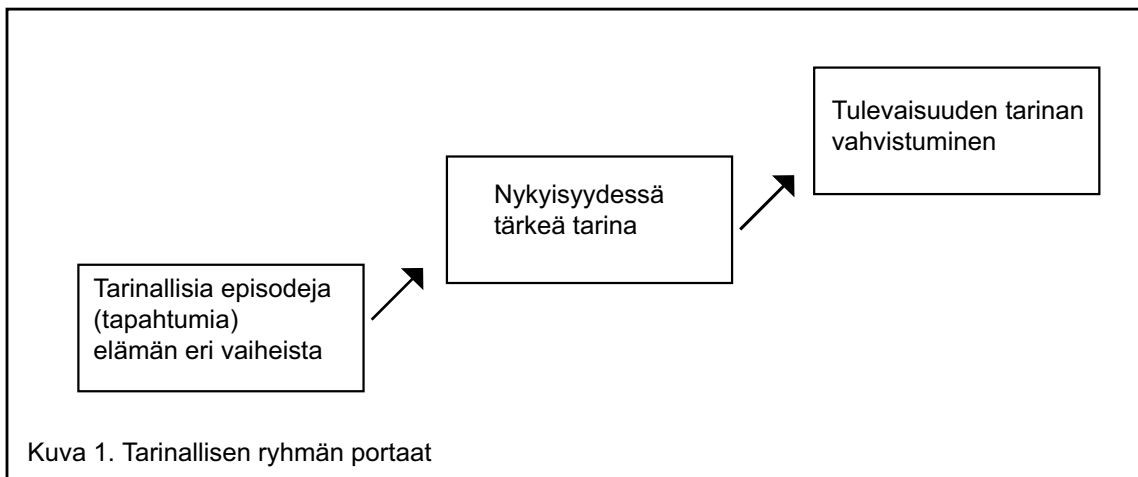
Soveltaja voi uudistaa työmenetelmiä. Tarinallisen ryhmän menetelmä on osallistujalähtöinen. Keskiössä ovat osallistujien tarinat ja tarinan kerronta, voimavarat ja sosiaalinen näkökulma. Ne mahdollistavat osallistujien sosiaalista osallistumista ja vertaistukea.

Työntekijät toimivat yhteistyössä osallistujien kanssa. Tarinallinen ryhmä on intensiivinen toimintamuoto. Palvelujärjestelmässä se täydentää muita työmenetelmiä, esimerkiksi yksilö- ja palveluohjausta.



TARINALLISEN RYHMÄN TUOTTAMINEN JA TOTEUTUS

Tarinallisen ryhmätyön toimintatapa rakentuu vaiheittain etenemisenä ensin menneisyyteen, sitten nykyhetkeen ja lopuksi tulevaisuuden tekijöiden pohtimisena.



Tarinallisen ryhmän tavoitteena on kasvattaa osallistujien voimavaroja, oman elämän arvostusta ja uusien mahdollisuuksien tiedostamista.

Tarinan kerronnassa osallistujat antavat merkityksiä elämäntapahtumilleen kertomalla niistä tarinoita ja jakamalla niitä yhdessä. Tarinallisessa ryhmässä yksilö alkaa ensin rakentaa tarinoita. Tarinan rakentuminen tapahtuu ryhmäkokoontumisten väliajalla, jossa apuna on tehtäväkirja. Tehtäväkirja koostuu tarinallisista aiheista, jotka ovat tehtävien muodossa. Tarinallisia aiheita ovat esimerkiksi:

*MINULLE RAKAS ESINE TAI ASIA
JOTAKIN ERI TAVALLA
OMAN ELÄMÄNI KOHOKOHTA
SOSIAALITYÖNTEKIJÄN VIERAILU
SITÄ IHMISTÄ EN UNOHDA
MIKÄ AUTTAA MINUA JAKSAMAAN?
ESTEISIIN VAIKUTTAMINEN
TULEVAISUUDEN TARINANAN VAHVISTUMINEN
UNELMAPOLKU
ELÄMÄNVIIVANI
MIHIN YHTEISÖÖN MINÄ KUULUN?*

Ennen tarinallisen tehtävän antamista ohjaaja johdattelee aiheeseen, jotta osallistujat ymmärtävät annetun tehtävän. On tärkeää, että osallistuja pääsee alkuun tarinan tuottamisessa. Tarinan tuottamisessa osallistuja on tekemisissä menneisyydessä tapahtuneen asian kanssa, johon liittyy muistamista ja mieleen palauttamista.

Seuraavassa vaiheessa osallistuja kertoo ryhmässä tekemänsä tarinan, tehtäväkirjan tehtävännön pohjalta. Tällöin merkityksellistä on, että ohjaaja ja muut ryhmäläiset ovat kiinnostuneita tarinasta. Kun toiset osallistujat ja ohjaaja kysyvät lisää ja kertovat ajatuksiaan tarinan esittäjälle, tarina täydentyy ja osallistujien keskinäinen vuorovaikutus laajenee.

Tarinoita jaetaan yhdessä sekä isona ryhmänä että pienryhminä. Apuohjaaja toimii toisessa pienryhmässä ohjaajana. Pienryhmissä on enemmän tilaa ja aikaa keskusteluille. Kun pienryhmien osallistujat välillä vaihtuvat, se edistää myös ryhmäytymistä.

Tarinallinen ryhmä menetelmä tarjoaa osallistujille mahdollisuuden kuulua yhteisöön. Tämän lisäksi osallistujat tunnistavat ryhmän aikana mahdollisuuksia löytää uusia yhteisöjä myös tarinallisen ryhmän ulkopuolella.

Tarinallisen ryhmän ja resurssien välinen suhde tarkoittaa sekä epävirallisia että virallisia resursseja. Epäviralliset resurssit ovat sellaista tietoa resursseista, jota välittyy osallistujien arkielämän kautta vuorovaikutteisen keskustelun tuloksena. Viralliset resurssit tarkoittavat hyvinvointipalveluiden tuottamat resurssit. Niistä yksilö- ja palveluohjaus ovat merkittäviä.

Tarinallisen ryhmän menetelmän sisäisiä rakennetekijöitä

Ryhmän koko on enintään kymmenen osallistujaa. Tarinallisen ryhmän kesto on kolme kuukautta ja kokoontumiset ovat kahdesti viikossa ja kestävät kaksi tuntia kerrallaan. Joillekin kokoontumisille voi varata enemmän aikaa. Ryhmän alettua siihen ei oteta uusia osallistujia. Näin ryhmässä saadaan turvattua intensiivisempi työskentelytapa. Ryhmän ohjaajan lisäksi tarvitaan apuohjaaja, mikäli ryhmän koko ylittää viisi henkilöä. Apuohjaaja toimii tällöin toisen pienryhmän ohjaajana.

Kokoontuminen alkaa ryhmän ohjaajan johdannolla aiheeseen. Varsinainen työskentely tapahtuu sekä isona että kahtena pienryhmänä. Osallistajat käyttävät tehtäväkirjaa apunaan tarinan muodostamisessa. Oman tarinan muodostuminen tapahtuu ryhmäkokoontumisten väliajalla kotona teemaan liittyviä asioita pohtien. Tehtäväkirja jää osallistujille itselleen ryhmätoiminnan jälkeen.

Mitä tarinallisen ryhmän ohjaajalta edellytetään?

Ohjaajalta edellytetään tietoista henkilökohtaista suhdetta ja kiinnostusta tarinallisuuteen. Edellytyksenä on, että ohjaaja on itse käynyt läpi tarinallisen ryhmän ja koulutuksen, jotta hän pystyy hahmottamaan tarinallisen ryhmän toimintaa kokonaisuutena. Ohjaajan tulee olla hyvin tutustunut tarinallisuuden tietopohjaan. Lisäksi on tärkeää, että ohjaajalla on kokemusta ryhmien ohjaisesta, jolloin ohjaajalla on perusvastuu ryhmän toiminnasta. Tarinallisessa ryhmässä ohjaajan tulee toimia kokonaisvaltaisessa yhteistyössä osallistujien kanssa.

Ohjaajan asenteessa on tärkeää kiinnostus, tukeminen, empaattisuus, ystävällisyys ja sitoutuneisuus. Lisäksi tarvitaan hyviä vuorovaikutusvalmiuksia. Ohjaajalla tulee olla valmiudet kohdata ihmisten vahvuuksia, elämänkriisejä ja sosiaalisia ongelmia sekä pystyä toimimaan näissä tilanteissa.

Apuohjaajalta edellytetään omaa suhdetta tarinallisuuteen. Paras vaihtoehto on, että hän on itse käynyt läpi tarinallisen ryhmätoiminnan. Hän tarvitsee myös hyviä vuorovaikutusvalmiuksia, kiinnostusta, empaattisuutta, ystävällisyyttä ja sitoutuneisuutta omaan työskentelyynsä.

TUOTTAMISEN RESURSSIT JA KUSTANNUKSET

Tarinallisen ryhmän menetelmän rahallinen arvottaminen on erittäin vaikea seikka. Mikäli pohditaan muita arvoja, niin voisi mainita mm. sen, että elämänsä tyytyväinen ihminen tulee yhteiskunnalle huomattavasti halvemmaksi kuin ihminen joka voi pahoin, niin henkisesti kuin fyysisesti. Hyvinvoiva ihminen pitää huolta itsestään ja lähimmäisistään ja pystyy toimimaan yhteisöä rakentavasti.

Tarinallisen ryhmän hinnoitteluun vaikuttaa vielä ohjaajan palkka ja mahdollisesti avustavan ohjaajan palkka. Kolme kuukautta kestävässä ryhmässä kokoontumisia on kaikkiaan kaksikymmentäneljä. Kokoontumiset tapahtuvat kahdesti viikossa kahden tunnin ajan. Joillakin kerroilla aika voi olla pidempi. Avustavaa ohjaajaa tarvitaan silloin, kun ryhmän koko suurenee. Lisäksi kustannuksiin vaikuttavat ryhmätilojen vuokra. Toteutuneissa ryhmäkokoontumisissa on ollut pienimuotoista tarjoilua, esim. kahvia, teetä, mehua ja keksejä. Päätösjuhlassa tarjoilu on monipuolisempaa.

TARINALLISEN RYHMÄN MENETELMÄN JATKOKEHITTÄMINEN

Tarinallisen ryhmän menetelmän kehittämistä tuki projektityön aikana ryhmätoiminnasta tehty tutkimus. Ensimmäisten ryhmien toteutuksen ja arviointien mukaan suunta näytti oikealta, mutta toimintamallissa oli hiomisen varaa. Lähes puolet osallistujista kirjoittivat päiväkirjaan. Ensimmäisten ryhmien jälkeen päiväkirjan käyttämisestä luovuttiin, koska merkittävä osa osallistujista piti sitä työläänä. Seuraavat kokemukset ovat peräisin Koura-Kuriirissa Rovaniemellä toteutetusta tarinallisesta ryhmätyöstä.

Ryhmien jatkuessa osoittautui, että tehtäväkirja oli tarkoituksenmukainen. Tehtävät kiinnostivat osallistujia. Tehtävien suorittaminen vaihteli yksilöllisesti sen mukaan, millaisesta osallistujasta oli kysymys. Toisille tarinoiden kertominen oli luonteenomaista. Siihen sisältyi suoraa kertomista, ranskalaisten viivojen avulla kertomista ja tarinoiden kirjoittamista. Osallistajat pitivät siitä, että saivat tehtäväkirjan itselleen. Tehtäväkirjan tarinallisten aiheiden painotusta tarkistettiin. ”Tulevaisuuden tarina siirrettiin ryhmän päätösvaiheeseen. Lisäksi osa osallistujista toivoi jonkin verran lisää toiminnallisuutta ryhmään ja sen osuutta vahvistettiin ryhmässä.

Avustava ohjaaja saatiin viiteen ryhmään. Niissä pystyttiin paremmin toteuttamaan pienryhmiin jakautuminen ison ryhmän lisäksi. Kaksi avustavaa ohjaajaa olivat itse pitkäaikaistyöttömiä, jotka itse olivat käyneet tarinallisen ryhmän. Hanke palkkasi heidät yhdistelmätuella ryhmään avustaviksi ohjaajiksi. Avustavan ohjaajan kanssa oli mahdollista keskustella ennen ja jälkeen ryhmien ryhmäilmiöistä. Pitkäaikaistyöttömyyden itse läpikäyneet avustavat ohjaajat toivat ryhmään myös vertaistukea ja erilaisia näkökulmia kuin ohjaaja.

Yksilö ja palveluohjauksessa osoittautui, että tarinallinen ryhmä lisäsi osallistujien motivaatiota osallistua ryhmän toimintaan ja muihin asioihin. Näin yksittäinen osallistuja jakoi tarinallisen ryhmän kokemuksiaan yksilö- ja palveluohjauksessa. Tarinallisessa ryhmässä osallistujat kertoivat tarinoita onnistumisen kokemuksistaan, joita heille oli syntynyt yksilö- ja palveluohjauksessa. Moniammatillinen yhteistyö vakiintui tarinallisen työn osaksi ja sitä kautta oli mahdollista hahmottaa osallistujan tilannetta eri näkökulmista.

Ryhmän vaiheet jäsenyivät lisää toimintojen aikana. Ryhmän muotoutumisvaiheessa osallistajat kertoivat tavoitteestaan kahdessa vaiheessa. Tämä oli mielekästä siksi, että osallistajat saattoivat muodostaa käsityksen ryhmän tarkoituksesta ja sitten kertoa tavoitteistaan.

Ryhmän keskivaiheessa osallistujien omille aiheille annettiin tilaa enemmän. Tällä lisättiin osallistujien omaehtoista toimintaa ja vastuunottoa ryhmässä. Ryhmässä oli sitoutumisvaiheesta asti havaittavissa vertaistuen esiintyminen. Kun luottamus oli syntynyt osallistujien kesken, käynnistyi vertaistuki, mikä sävytti ryhmän keskivaihetta.

Tarinallinen jatkoryhmä

Osallistujille järjestettiin jatkoryhmiä kolmen kuukauden päästä tarinallisen ryhmän päättymisestä heidän omasta toivomuksestaan. Kokouksia oli kolme. Ryhmiin saapui noin puolet osallistujista. Joillekin heistä järjestyi koulutus- ja työharjoittelupaikkoja yksilö- ja palveluohjauksen avulla, eivätkä voineet sen vuoksi osallistua jatkoryhmään.

Tarinallinen leiritoiminta

Kolme kuukautta kestäneiden tarinallisten ryhmien lisäksi Koura-Kuriirissa kokeiltiin tarinallista leiritoimintamallia. Sitä toteutettiin 2 x 3 päivän jaksoina leirikeskuksessa. Tarinallista päiväleiritoimintaa kokeiltiin 2 x 3 päivän jaksoina Koura-hankkeen toimipaikassa Rovaniemellä.

Ensimmäinen leiri oli ns. yötä päivää -leiri ja kaksi seuraavaa leiriä olivat päiväleirejä, jolloin osallistajat menivät yöksi kotiin.

Leiritoiminnalla oli muitakin eroja kuin vain jaksojen pituus ja ajoittuminen verrattuna kaupungissa toteutettuihin, kolme kuukautta kestäneisiin ryhmäistuntojen jaksoihin. Leirimuoto oli luonteeltaan intensiivistä työtä, jonka aikana prosessi käytiin läpi nopeammassa tahdissa. Merkittävä asia oli, että leireillä käynnistyi osallistujien keskinäinen vertaistuki. Tarinallisella leirillä päästiin ryhmähengen syntymiseen ja alkavaan sitoutumisen vaiheeseen jo ensimmäisen viikon aikana. Tarinallinen leiri ei yllä samalla tavalla syventävään työskentelyyn kuin kolme kuukautta kestävässä ryhmässä. Tämä vaikuttaa leirillä käytettyjen tarinallisten aiheiden valintaan. Tarina-aiheissa korostuvat leirillä voimavarojen tunnistaminen ja lähitulevaisuuteen suuntautuminen.

Tarinallisen ryhmätyön ja yksilö- ja palveluohjauksen suhde ei ole leirillä samalla tavalla riittävä kuin kolme kuukautta kestävässä ryhmässä. Se on enemmän peräkkäinen. Osallistuja on saatava nopeammin yksilö- ja palveluohjaukseen, että ryhmätyön hyvät vaikutukset jatkuisivat hänen elämässään myös leirin jälkeen. Tarinallinen leiritoiminta tarjoaa kuitenkin erilaisen, lyhyemmän tarinallisuuden toteuttamisvaihtoehdon sellaisille työyhteisöille, jotka toteuttavat leiritoimintaa työssään muutenkin.

Tutkimus

Tutkimuksen Tarinallinen ryhmä – Pitkäaikaistyöttömät elämän palapeliä kasaamassa avulla jäsennettiin tarinallisen ryhmän toimintaa. Aineistot koostuvat osallistuvasta havainnoinnista ja osallistujien kertomista tarinoista. Tarinallisen ryhmätyön viitekehyyksi muotoutui voimavaränäkökulma, pienryhmätoiminnan luonne ja tarinallisen ryhmän lähestymistapa. Tutkimuksen tuloksena syntyi tarinallisen ryhmän toimintamalli, ja se luo mahdollisuuksia pitkäaikaistyöttömien omaehtoiselle toiminnalle.

Tutkimus on tilattavissa osoitteesta:

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki
Vapaudenkatu 46 B
40100 Jyväskylä
<http://www.kyt.st>
Fax: 014- 615 461
Sähköposti: etunimi.sukunimi@kyt.st

Samasta osoitteesta on tilattavissa myös tarinallisen ryhmän ohjaajalle tarkoitettu tehtäväkirja.



Heidi Lohjala, Kaisa Kirmanen Kanava-Kuriiri Lappeenranta

Talkooringin päätarkoitus, toimintaperiaatteet ja mahdollisuudet

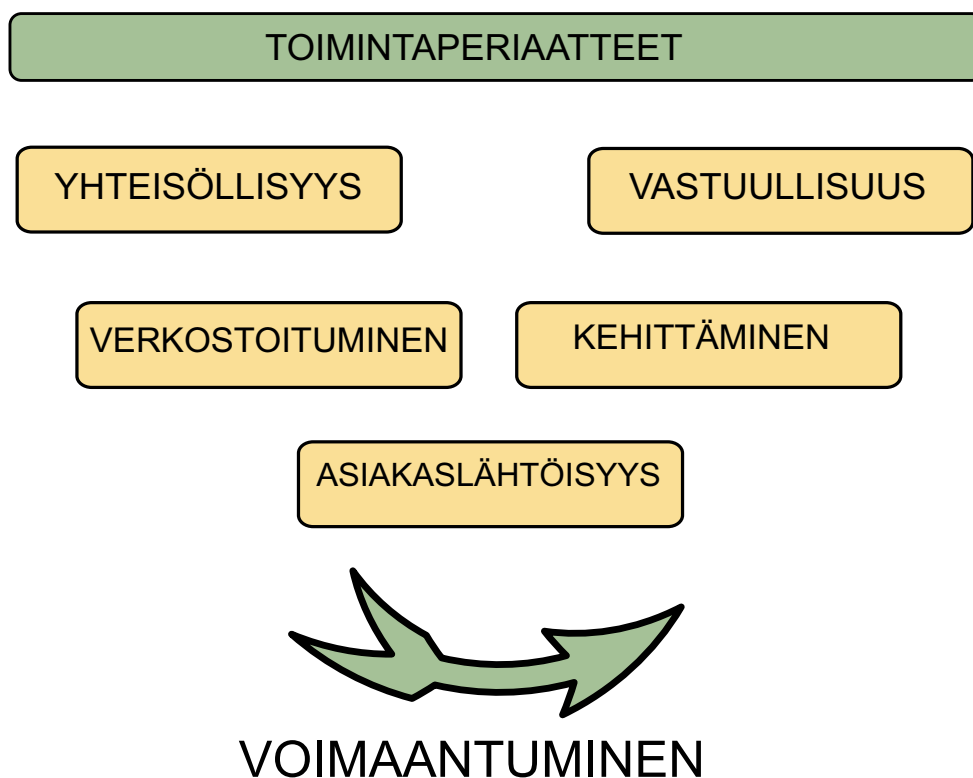
Päätarkoitus

Talkooringin päätarkoituksena on toimia uudenlaisena valmentavana työmuotona, josta osallistujan on helppo siirtyä esimerkiksi kuntouttavaan työtoimintaan, kurssille, koulutukseen, erilaisiin tukitöihin tai avoimille työmarkkinoille.

Työtoiminta koostuu pienimuotoisista työsuoritteista, yksilöohjauksesta, ryhmätoiminnasta ja virkistystoiminnasta.

Toimintaperiaatteet

Valmentavan työtoiminnan toimintaperiaatteina voidaan pitää vapaaehtoisuutta, asiakaslähtöisyyttä, verkostoitumista, yhteisöllisyyttä, vastuullisuutta sekä toiminnan jatkuvaa arviointia ja kehittämistä.



Kuvio 1. Toimintaperiaatteet

Vapaaehtoisuus:

kaiken toiminnan lähtokohtana.

Asiakaslähtöisyys:

Osallistuja määrittää omat päämääränsä sekä tavoitteensa sen sijaan, että joutuisi hyväksymään työntekijän asettamat tavoitteet.

Verkostoituminen:

Yhteistyö osallistujan verkoston kanssa nähdään voimavarana.

Kehittäminen:

Toimintaa arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti.

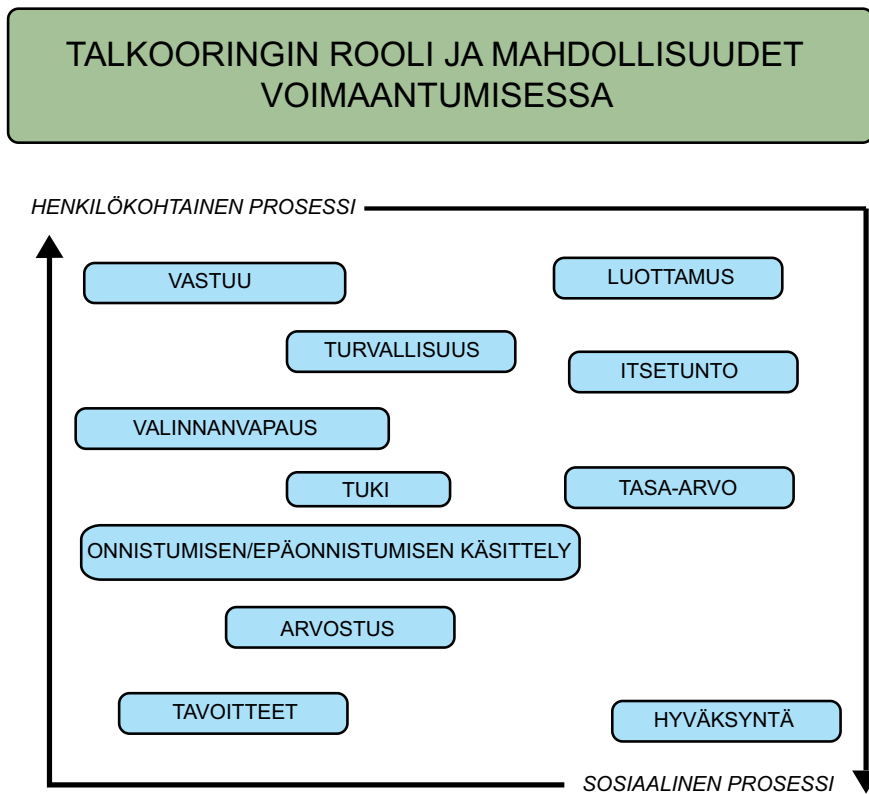
Yhteisöllisyys:

Yhteisöllisyydellä viitataan ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja toimintaan. Hyvin toimivissa yhteisöissä kaikki yhteisön jäsenet tietävät mitä tehdään ja miksi. Jokaisen osaamista hyödynnetään yhteisössä. Asioita valmistellaan yhteisesti ja niistä keskustellaan ja sovitaan avoimesti. Tämä näkyy myös tuloksissa - hyvät yhteisöt toimivat.

Vastuullisuus:

Sekä työntekijöillä että osallistujilla on eettinen ja moraalinen vastuu valinnoistaan ja teoistaan. Vastuunoton kautta osallistuja sitoutuu toimintoihin.

Mahdollisuudet



Kuvio 2. Talkooringin rooli ja mahdollisuudet voimaantumisessa.

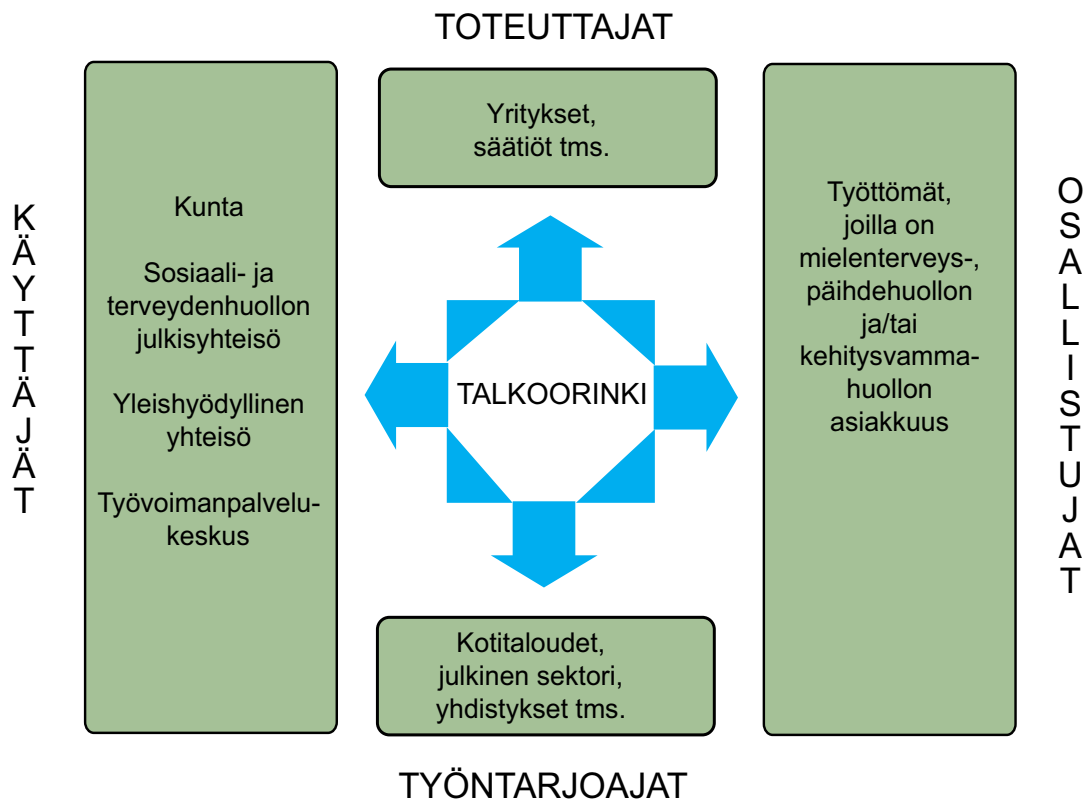
Voimaantuminen on itsestä lähtevä henkilökohtainen prosessi eikä tällaista voimaa voi antaa toiselle. Voimaantuminen on myös sosiaalinen prosessi. Eri toimintaympäristöjen olosuhteet voivat olla merkityksellisiä siksi, että voimaantuminen voi jossain toimintaympäristössä olla helpompaa kuin toisessa. Voimaantumisen voi käynnistää yksilön sisäinen prosessi (pohdinta/oivallus) tai mikä tahansa riittävän positiivisesti vaikuttava tapahtuma esim. arvostus, ryhmäänkuulumisen tunne, mahdollisuus vaikuttaa asioiden kulkuun ja onnistumisen kokemukset (mukailten Siitonen Juha 1999 Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua). Mitä marginalisoituneemmasta ryhmästä on kysymys, sitä suurempi merkitys on sosiaalisella tuella.

TALKOORINGIN KÄYTTÄJIEN, OSALLISTUJIIEN JA TOTEUTTAJIIEN TARPEET SEKÄ TOIMINNASTA SAATAVA HYÖTY

Valtakunnallisesti on keskusteltu siitä, että pitkäaikaistyöttömyyden katkaisussa keinoina täytyisi olla laaja kirjo erilaisia palveluja ja toimenpiteitä, koska kaikille yhtenäiset toimenpiteet eivät tuota tulosta. Useat työttömät henkilöt tarvitsevat työllistymispolkunsa alkuvaiheessa tukea päivärytmin kuntoon saamisessa, elämänhallinnan pulmien ratkaisemisessa sekä työkyvyn ja terveydentilan kohentamisessa. Työllistymisen helpottamiseksi olisi rakennettava työllisyyspolkua, joilla mahdollistetaan vaihe vaiheelta eteneminen kohti avoimia työmarkkinoita. Tällöin polku

käynnistyy perusteellisella tilannekatsauksella ja pulmakohtien selvittämisellä (Sosiaali- ja terveysministeriön työmuistion (2004:10)) Talkoorinki vastaa tähän tarpeeseen tarjoamalla osallistujalle työsuorituksen lisäksi myös muita tukitoimia sekä käyttäjilleen ja/tai toteuttajille uudenlaisen työorientaation.

Kannustinrahan käyttöä säätelee Tuloverolaki § 92 mom. 23. Sen mukaan kannustinrahaa voi käyttää kunta, muu sosiaali- tai terveydenhuoltoa harjoittava julkisyhteisö tai yleishyödyllinen yhteisö. Kannustinraha on kehitysvammaiselle, mielenterveyspotilaalle, päihdehuollon asiakkaalle taikka muulle sosiaalihuollon asiakkaalle maksettava keskimäärin päivää kohden enintään 9 euron suuruinen toiminta- tai muun niminen avustus järjestetystä työ- tai päivätoiminnasta, jolla tuetaan asiakkaan hoitoa, kuntoutumista tai yhteiskuntaan sopeutumista.



Kuvio 3. Talkooringin käyttäjät, osallistujat ja toteuttajat.

Käyttäjän hyödyt

- Uudenlainen lähestymistapa ja työmenetelmä, joka on valmentava työmuoto ja perustuu asiakkaan vapaaehtoisuuteen. Lähestymistapana on konkreettinen tekeminen, jota tuetaan yksilö-, ryhmä- ja virkistys/harrastetoiminnoilla.
- Tukipalvelulla voidaan täydentää jo olemassa olevaa palvelujärjestelmää.
- Kustannustehokkuus (vrt. yksilöasiakkuuksien hoito).
- Uutta tietoa, palaute toimii tiedon kanavana osallistujalta käyttäjälle (arkitieto), tietolähde kehittämistoimenpiteitä varten.

Toteuttajan hyödyt

- Kehittymismahdollisuus
- Mahdollisuus osallistua palvelutuotantoon

Osallistujan hyödyt

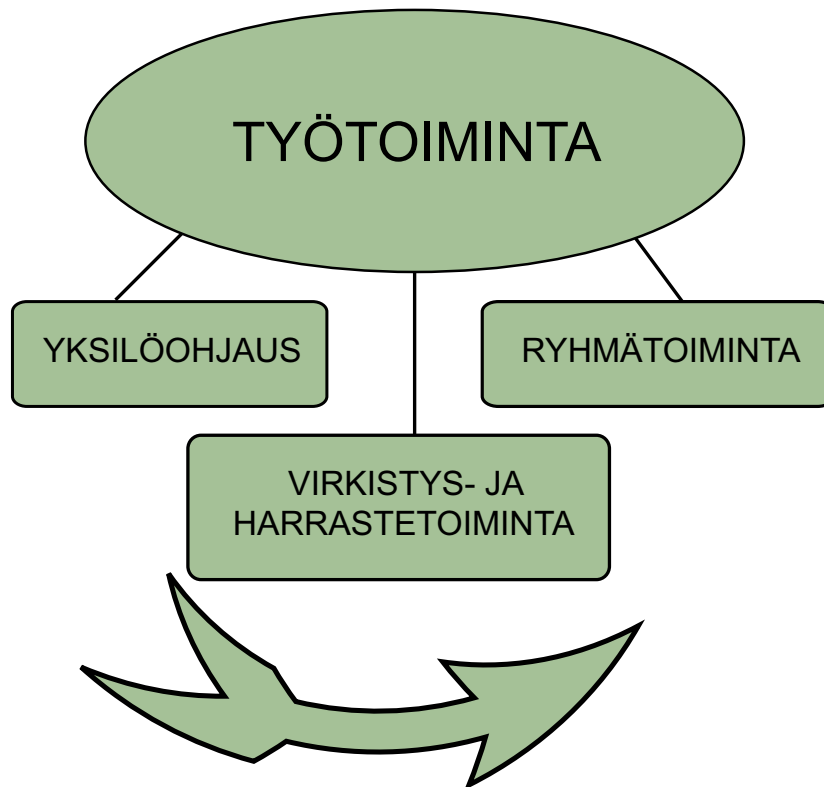
- Elämänhallinta
- Vertaistuki
- Yksilöllinen, kokonaisvaltainen tuki ja ohjaus
- Yhteenkuuluvuus esim. itsearvostuksen kohoaminen ryhmään kuulumisen kautta
- Työssäkäyntivalmius, osallistujan psyykkiset, sosiaaliset ja fyysiset taidot lisääntyvät ja luovat pohjaa työssäkäynnille

Työsuoritteiden tarjoajan hyödyt

- Sosiaalinen vastuu
- Ajan ja resurssien kohdentaminen

Talkooringin rakenne

Valmentava työtoiminta eli talkoorinki muodostuu neljästä eri elementistä, joita ovat työtoiminta, yksilöohjaus, ryhmätoiminta sekä virkistys- ja harrastetoiminta. Työtoiminta on kokonaisuuden ydinpalvelu ja muut toiminnot tukevat työtoimintaa eli ovat ns. tukipalveluja. Useasta elementistä koostuva palvelu tukee asiakasta kokonaisvaltaisesti (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen). Palvelu päättyy jatkosijoittumiseen, mutta asiakkuus ei välttämättä lopu siihen, vaan tarvittaessa seurataan ja tuetaan asiakasta uudessa toimintaympäristössä.



Kuvio 4. Talkooringin rakenne.

Kuukausittainen toiminta pitää sisällään työtoimintapäiviä osallistujan toimintakyvyn mukaan. Tukipalvelut täydentävät henkilökohtaisen suunnitelman mukaan kuukausittaista osallisuutta työtoimintapalveluun. Pääsääntöisesti toiminnalliset ryhmät kokoontuvat kerran kuukaudessa. Yksilöllistä ohjausta annetaan vähintään kerran kuukaudessa huomioiden osallistujan ohjauksen tarpeen. Virkistys- ja harrastetoiminta on kausiluonteista ja muotoutuu osallistujien omista toiveista ja tarpeista käsin.

Talkooringin toteutus

Työtoiminnan vaiheet

- Tiedotus ja markkinointi, yhteistyökumppanit
- Rekrytointi
- Työsuoritteiden etsiminen
- Kontakti toimeksiantajaan (työtoiminnan tarjoaja) ja työstä sopiminen
- Ohjaaja esittää vastaanotetun työsuoritteiden asiakkaille
- Vapaaehtoiset asiakkaat ottavat työsuoritteiden vastaan
- Ohjaaja sopii toimeksiantajan kanssa työn aloittamisesta ja ohjeistaa työnsuorittajat
- Työseuranta, arviointi ja palautteen välittäminen osapuolten kesken
- Työn lopputarvointi, kannustinraha asiakkaalle sekä toimeksiantajan laskutus

Työtoiminta ei kilpaile olemassa olevien palvelutarjoajien kanssa. Työsuoritteet voivat esimerkiksi olla yksityisten kotitalouksien, julkisen sektorin tai yhdistysten tarjoamia lyhytkestoisia urakoita, kuten ulkoalueiden kunnossapitoa tai muuta ajan ja resurssien puutteen vuoksi tekemättä jäänyt työtä.

Työtoiminta on valmentava työmuoto ja se perustuu aina osallistujan omaan vapaaehtoisuuteen. Osallistujalla on vapaus valita hänelle sopiva ja mielekäs työsuorite, jonka aikana hän saa tukea ja välitöntä palautetta työstään. Työsuorite on kestoltaan noin neljä tuntia ja siitä maksetaan asiakkaalle max. 9 euron suuruinen kannustinraha, joka on verotonta tuloa eikä vaikuta asiakkaan muihin sosiaalietuuksiin (Suomen tuloverolaki). Edellytyksenä on kuitenkin kehitysvammanhuollon, sosiaalihuollon, päihdehuollon tai mielenterveystoimen asiakkuus.

Yksilöohjauksen vaiheet

- Asiakkaan elämäntilanteen kartoitus
- Tavoitteiden ja päämäärien asettaminen
- Henkilökohtainen suunnitelma
- Yksilöllinen tuki ja ohjaus
- Seuranta

Yksilöohjaus on asiakkaan elämäntilanteen mukaista yksilöllistä ohjausta ja tukea. Se alkaa asiakkaan tilannekartoituksella, jossa huomioidaan sen hetkinen elämäntilanne, työ- ja toimintakyky, koulutus sekä asiakkaan työhistoria. Toiminta on tavoitteellista ja asiakas itse luo päämääränsä. Ohjaajan roolina on avata uusia näkökulmia ja tuoda esiin eri mahdollisuuksia työllistymiseen sekä koulutukseen liittyen (jatkokoulujen suunnittelu) sekä ohjata asiakkaan vahvuuksia oikeaan suuntaan. Tavoitteita seurataan ja asiakkaan etenemistä arvioidaan säännöllisesti. Yksilötyön kautta asiakas sitoutuu toimintaan ja löytää uusia voimavaroja itsestään.

Ryhmätoiminnan vaiheet

- Aloitus ja sitoutuminen
- Ryhmä luo tavoitteet ja päämäärät
- Ryhmäohjaus

Ryhmätoiminnalla lisätään asiakkaan valmiuksia toimia työyhteisössä ja elämässä. Toimintojen avulla asiakkaan yhteistyö- ja ryhmässä toimimisen taidot lisääntyvät. Ryhmä antaa vertais-tukea sekä toimii turvallisena ympäristönä opetella ja harjoitella sosiaalisia taitoja. Ryhmän kautta yksittäinen asiakas tiedostaa omia voimavarojaan ja samalla hänen itsetuntemuksensa lisääntyy. Menetelminä käytetään mm. voimavara- ja ratkaisukeskeisiä, sosiaalipedagogisia ja narratiivisiä ryhmätyömenetelmiä.

Virkistys- ja harrastetoiminnan toteutus

Virkistys- ja harrastetoiminnan päätarkoitus on tukea asiakkaan jaksamista työ-, yksilö- ja ryhmätoiminnoissa. Toiminta pitää sisällään työkykyä ylläpitävää viriketoimintaa, esim. liikuntaa, ulkoilua ja rentoutusta sekä erilaisia vierailuja yhteistyötahoihin.

Talkooringin resurssit

Viestintä ja tiedotus

- käyttäjien ja toteuttajien www-sivut
- osallistujille ja työn tarjoajalle suunnattu materiaali, jonka ylläpidosta toteuttaja ja käyttäjä yhteistyössä vastaavat
- kunnan / kaupungin tiedotuskanavat

Tarvittava osaaminen

Yleiset vaatimukset

- palvelurakenteen tunteminen
- yhteiskunnan muutosten ja kehityksen tuntemus
- kokemus ihmissuhdetyöstä

Työtoiminnan ohjaus

- yhteistyötaidot ja verkostoituminen
- työnsuunnittelutaidot
- organisointikyky
- esimiestaidot
- taloudellinen ajattelutapa

Yksilö- ja ryhmäohjaus

- yksilö- ja ryhmätyötaidot
- voimavaralähtöinen työorientaatio

Menetelmät ja välineet

- kirjalliset toimintaohjeet ja -säännöt
- työturvallisuusohjeistus
- tarvittavat työ- ja suoja-asusteet
- tarjottavien töiden vaatimat perustyövälineet
- sosiaalialan työmenetelmät ja työorientaatio esim.
 - tarinallinen ryhmätyömenetelmä
 - voimavara- ja ratkaisukeskeisyys
 - sosiaalipedagogiikka
- toiminnan vaatima vähimmäistoimitila, joka sisältää
 - riittävän toimistotilan
 - ryhmä-/yksilötyötilan
 - työvälinevaraston ja sosiaalitulat

Taloudelliset panokset

Kiinteät kustannukset

- vetäjän palkkakustannus
- toimitilavuokra
- tietoliikenne- ja viestintäkulut
- perustyökulut

Muuttuvat kustannukset

- kannustinraha
- työ- ja suoja-asusteet
- pientarvikkeet
- toimeksiantokohtaiset kustannukset
 - matkakustannukset
 - tarvikekulut
 - muut toiminnasta aiheutuvat kustannukset esim. ostopalvelut

Palvelun tuottama rahallinen arvo näkyy pitkällä aikavälillä. Lisääntyvä hyvinvointi vähentää yhteiskunnan muiden tukipalvelujen tarvetta ja näin ollen syntyy kustannussäästöjä. Hyvinvoiva ihminen ottaa vastuun itsestään, yhteisöstään ja ympäristöstään.

Seuranta, arviointi ja kehittäminen

Tuloksellinen toiminta edellyttää seurantaa ja arviointia. Osallistujilta saaman palautteen sekä työntekijöiden arvioinnin ja havainnoinnin mukaan voidaan yhdistää tietoa ja sen mukaan edelleen kehittää toimintaa sekä yksilö-, ryhmä että työtoimintatasolla.

Toteuttaja vastaa talkooringin seurannasta ja sopii yhdessä talkooringin käyttäjän kanssa seurattavista ja raportoitavista mittareista yhteistyösopimuksella. Tulosten ja toiminnan laadun arviointi perustuu käytettäviin mittareihin sekä EFQM -laatumalliin. Talkooringitoiminnan seurannassa voidaan käyttää mm. seuraavia mittareita: työttömän voimavaraistuminen sekä aktivoituminen, toimintaan sitoutuneisuus ja työllisyysvalmiuksien kohentuminen. Talkooringitoiminnan kehittämisen taustalla on toiminnan ja tulosten arviointi sekä käyttäjien ja osallistujien tarpeissa ja odotuksissa tapahtuvat muutokset. Sovellettava kehittämismenetelmä on esimerkiksi tukihenkilötoiminta. Laissa, asetuksissa ja säännöksissä tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös talkooringitoiminnan kehittämiseen.

TALKOORINGIN TOTEUTUS KANAVA-KURIIRI –PROJEKTISSA

Talkoorinki toiminnassa oli mukana 80 osallistujaa, joista valtaosa miehiä. Puolella osallistujista työttömyys oli kestänyt yli viisi vuotta ja iältään he olivat n. 50 –vuotiaita. Ensi sijaiseksi toimeentulokseen osallistujat ilmoittivat toimeentulotuen. Valtaosa talkoorinkiläisistä oli koulutukseltaan vain perusasteen käyneitä. Ammatillinen osaaminen oli hankittu työn tekemisen sekä kurssien kautta. Jokaisella osallistujalla oli päihdehuollon, sosiaalihuollon ja/tai mielenterveys-toimen asiakkuus.

Vajaan kolmen vuoden aikana työsuoritteita tehtiin noin 1600. Urakat koostuivat mm. piha-töistä, siivouksesta, asiointiavusta, raivaustöistä sekä puu- ja lumitöistä. Työsuoritteita tarjosivat yksityiset kotitaloudet ja Lappeenrannan kaupunki. Yksityisen kotitalouden ollessa kyseessä työtoiminta kohdentui alueella asuville henkilöille, joilla ajan puutteen, fyysisen vamman, iän, taloudellisen ahdingon tms. vuoksi ei ollut mahdollisuus suoriutua päivän askareista. Kunnan ollessa työntarjoajana oli kyseessä useimmiten ajan ja resurssien riittämättömyys. Työt olivat niin sanottuja tekemättömiä töitä, eivätkä ne kilpailleet yritystoiminnan kanssa. Työsuoritteet kestivät muutamasta tunnista viikkoon ja niissä oli mukana yksi tai useampi osallistujia. Erillisiä toimeksiantosopimuksia ei tehty. Ohjaajan rooli oli tukea ja ohjeistaa osallistujia työn suorittamisessa, varmistaa työolosuhteet (mm. päihdeettömyys, työvälit, kuljetukset) sekä pitää yhteyttä työntarjoajiin. Osallistujat saivat korvaukseksi enintään 9 euron suuruisen kannustinrahan työn päätyttyä. Tämä maksettiin osallistujalle suoraan käteen kuittausta vastaan.

Kanava-Kuriirilla ei ollut asiakkaita ohjaavaa tahoa vaan osallistujat tulivat toimintaan vapaaehtoisesti ja oman kiinnostuksensa pohjalta. Tämän vuoksi osallistujien sitoutuneisuus oli eriasteista. Kaikki toiminta oli vapaaehtoisuuteen perustuvaa eikä poisjäännistä rangaistusta.

Kanava-Kuriirin haasteeksi nousi osallistujien rekrytointi ja työsuoritteiden saaminen. Uutena kolmannen sektorin toimijana projekti joutui vakuuttamaan työntarjoajat sekä viranomaiset toiminnan luotettavuudesta. Lopulta työ ja tulokset puhuivat puolestaan.

Talkooringin tuotekuvaus on syntynyt pitkällisen kehittämistyön tuloksena. Alussa talkoorinki koostui vain työsuoritteiden tekemisestä. Vähitellen talkoorinkiin lisättiin tukipalveluja (yksilö-ohjaus, ryhmä- ja virkistystoiminta) ja viimeisen toimintavuoden aikana talkoorinki kehittyi nykyiseen muotoonsa ja tuloksellisuus näkyi.



Riitta Mäkinen, KYT

Kuriiri-projektin asiakkaiden portaikkoseurannasta

1 Portaikkoseurantamenetelmän toteutus ja rekisteröinnin periaatteet

Kuriiri –neljän asuntoalueen verkosto –projektin kuluessa seurattiin projektiin osallistuneita asiakkaita vuonna 2004. Seurantaryhmä käsitti kaikkiaan 122 projektin asiakasta neljästä osaprojektista. Seurantaryhmä kussakin osaprojektissa koostui tammikuussa 2004 jo mukana olleista projektin osanottajiksi rekisteröityneistä asiakkaista sekä ajanjaksolla 1.1.2004-30.3.2004 mukaan tulleista uusista asiakkaista. Näin ollen Kukuloiden Kuriirissa seurannassa oli mukana 42 osallistujaa, Eko - Kuriirissa 17 osallistujaa, Kanava - Kuriirissa 44 ja Koura- Kuriirissa 19 osallistujaa¹. Seuranta toteutettiin vuoden 2004 aikana. Seurantakausi oli jaettu neljään jaksoon: tammi-maaliskuu 2004, huhti-kesäkuu 2004, heinä-syyskuu 2004 ja loka-joulukuu 2004.

Seurantavälineenä käytettyä, kaikissa osaprojekteissa samanlaista portaikkolomaketta täytettiin siis neljännesvuosittain. Seuranta tarkoitettiin ensinnäkin työntekijöiden työvälineeksi – menetelmäksi, jonka avulla projektin vetäjät pystyvät seuraamaan omien asiakkaitensa toimintaa osaprojektissa. Toisaalta portaikkoseurannalla oli yleinen projektin toiminnan arviointiin liittyvä funktio – sillä pystyttäisiin seuraamaan yhden asiakkaan henkilökohtaista kehitystä, mutta myös koko projektin asiakasjoukon toiminnallisessa aktiivisuudessa esiintyneitä muutoksia.

Portaikkoseurannassa osallistujat luokitetaan kuudelle portaalle sen mukaan, miten tiiviisti he osallistuvat osaprojektin toimintaan ja miten he hakeutuvat projektin ulkopuolelle työmarkkinoille tai koulutukseen. Portaat kuvaavat Kuriirin työntekijöiden käsitystä keskeisistä muutoksista osaprojektien osallisten ja osaprojektien välisessä suhteessa. Portaita ovat 1) satunnainen käynti 2) välivaihe 3) perustaso 4) lisääntynyt aktiivisuus 5) jatkopolku ja 6) pysyvämpi ratkaisu.

Portaalla 1

henkilö on käynyt projektin tiloissa ja osallistunut järjestettäviin tapahtumiin satunnaisesti.

Portaalla 2

henkilön on havaittu vierailevan projektin tiloissa tiheämmin ja tutustuvan itse projektiin. Tällöin henkilö ei ole kuitenkaan sitoutunut varsinaiseen toimintaan. Henkilön rohkeus suhteessa osallistumiseen on lisääntynyt ja yleinen aktiivisuus kasvanut. Portaille 1 ja 2 on ominaista, että Kuriirin asiakkaiksi ei siis luettu lainkaan sellaisia kävijöitä, jotka vain pistäytyivät ja alustavasti tutustuivat Kuriirin työhön. Näin ollen portaalle 1 tai 2 sijoitetut olivat niitä, joiden suhteessa Kuriiriin oli tapahtunut muutos – suhde oli tai siitä oli tullut satunnainen ja etäinen.

Porrasta 3

kutsutaan perustasoksi, koska tällöin osaprojektin työhön mukaan tullut henkilö rekisteröidään projektin asiakkaaksi omalla nimellään. Tässä vaiheessa osallinen on sitoutunut projektin toimintaan ja toiminnalle on ominaista aktiivinen osallistuminen mm. yhdistelmätyön, työelämävalmennuksen tai työharjoittelun muodossa. Toiminta voi sisältää asiakkaan henkilökohtaisista tarpeista ja ominaisuuksista riippuen myös erilaista valmennusta, osallistumista talkoorinkiin ja tarinaryhmiin, osallistumista ohjattuun yksilötyöhön ja ohjattuun ryhmätyöhön sekä tavoitteellisiin opintoretkeihin. Vaihtelevanmuotoinen ryhmätoiminta on ollut tyyppillistä erityisesti Lappeenrannassa ja Jyväskylässä. Valmennusta on annettu etenkin Kuopiossa ja Jyväskylässä. Tarinallinen ryhmä on toteutunut alun perin Rovaniemellä, kun taas Lappeenrannassa yleinen toimintamuoto on ollut talkoorinki. Teemapäiviä järjestettiin varsinkin Jyväskylässä. Rekisteröinnin yhteydessä asiakkaan kanssa on sovittu osallisuuden aikana tehtävästä seurannasta.

Portaalle 4

ominaista on asiakkaan suurempi aktiivisuus aiemmalle portaalle 3 luokiteltuihin osallisiin nähden. Osallistuja hakee nyt itse aktiivisesti töitä ja kehittää omaa osaamistaan. Kuriirin työntekijät olettavat, että tällainen, neljännelle portaalle luokiteltava asiakas kykenee kantamaan vastuuta – asiakas pystyy toisin sanoen vastaanottamaan vaativampia tehtäviä. Myös toiminnallisuuden voidaan nähdä lisääntyneen. Aktiivisuuden lisääntyminen liittyy ulkopuolisen, sosiaalisen verkoston kehittymiseen ja laajentumiseen – tälle portaalle sijoittuneilla on vuorovaiikutusta ympäristön kanssa enemmän kuin portaalle 3 luokitettujen asiakkaiden parissa.

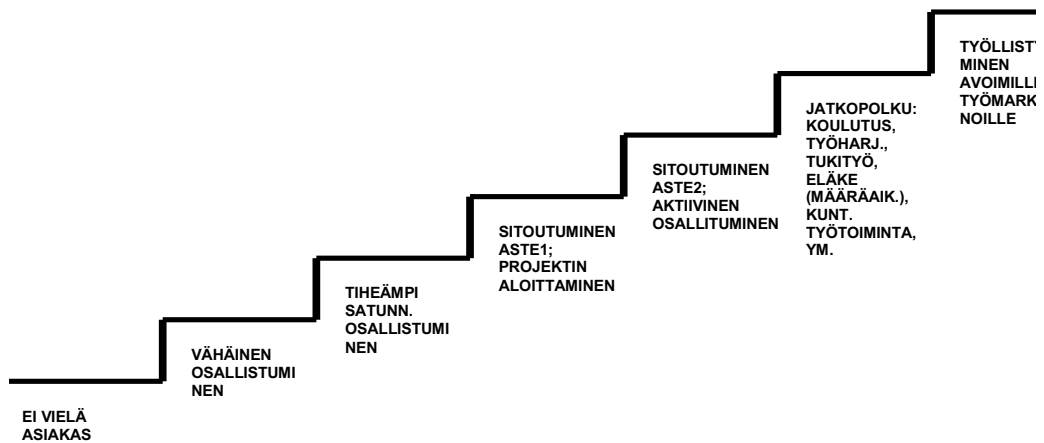
Portaalle 5

luokitettavat osallistujat ovat ohjautuneet ns. jatkolulle ja projektin työntekijät ovat tästä jatkolusta tietoisia. Jatkolulla tarkoitetaan pääsääntöisesti työvoimapolitiittista koulutusta, työkokeilua, työharjoittelua tai työelämävalmennusta, määrääikaista eläkettä jne. Mikäli jatkolukua ei heti löydy, asiakas voi palata projektin piiriin. Asiakas voi olla myös osittain projektin toiminnassa mukana huolimatta jatkolulle siirtymisestä.

Viimeiselle eli 6.

portaalle luokitetaan sellaiset asiakkaat, jotka ovat löytäneet jonkin pysyvän, yksilöllisen ratkaisun työelämän suhteen. Yleensä ottaen tällainen pysyvä ratkaisu on esimerkiksi työllistyminen avoimille työmarkkinoille, yrittäjäksi ryhtyminen, pysyväälle eläkkeelle siirtyminen tai vaikkapa omaehtoinen koulutus. Portaalla 6 osallistujan toiminnan jatko osaprojektiin osallistumisen jälkeen on projektin työntekijöiden tiedossa.

VOIMAVARAISTUMISEN JA TYÖLLISTYMISEN PORTAAT



2 Portaikkoseurannan soveltamisesta Kuriirissa

Olellainen seikka portaikkoa luettaessa ja analysoitaessa on ns. negatiivisen kehityksen seuraaminen. Koska portaikon on ajateltu etenevän lineaarisesti yhdeltä laatuasteikolta toiselle, kehityksessä esiintyneiden takapakkien raportointi on ongelmallista. Seurannan alkaessa kukin asiakas on sijoitettu omaa tasoaan vastaavalle portaalle. Arvioinnin asiakkaan tilasta ovat tehneet projektin työntekijät. Jos kuitenkin asiakkaan osallistumisaktiivisuus heikkenee, asiakas siirtyy portaikossa alemmalle tasolle. Portaita 1 ja 2 käytettiin itse asiassa kuvaamaan juuri tätä aktiivisuuden tason heikkenemistä. Jos työtön rekisteröidään projektin asiakkaaksi tasolla kolme, voi hän seuraavalla seurantakaudella ollakin siirtynyt takaisin tasolle 2 ja seuraavalla kaudella taas noussut portaalle 3 tai 4 ja niin edelleen.

Portaikkoseurantamenetelmä kehitettiin asiakkaiden työllisyys- ja koulutustilanteessa tapahtuneiden muutosten raportoimiseksi. Alun perin pelkästään suorien työllistymislukujen raportointi todettiin riittämättömäksi tavaksi tuoda esille niitä osallisten henkisessä ja fyysisessä toimintakyvyssä tapahtuneita positiivisia muutoksia, joita projektin osallisuuden voitiin nähdä saaneen aikaan. Projektin toimittua ensimmäiset puoli vuotta selvisi, että asetetut odotukset suorista työllistymistuloksista eivät olleet realistisia. Tämä ei sinänsä ole yllätys – työllistämiseen pyrkineillä työvoimapolitiittisilla toimilla on saavutettu suhteellisen heikkoja tuloksia kaikkialla, missä aktiivista työllisyyspolitiikkaa on toteutettu, etenkin jos arviointikriteerinä on ollut työllistyminen avoimille työmarkkinoille (Saloniemi ym. 2003, 21). Näillä työllistämiprojekteilla on kuitenkin ollut toisenlaisia, asiakkaiden varsinaista työllistämispotentiaalia nostavia vaikutuksia. Nämä vaikutukset ovat tulleet esille käytännössä asiakkaiden yleisen henkisen hyvinvoinnin lisääntymisenä, sosiaalisten taitojen kehittymisenä sekä varsinaisten koulutukseen ja työllistymiseen liittyvän tieto-taitotason nousuna. Ennen kaikkea kysymys on asiakkaiden yleisessä elämänhallinnassa tapahtuneista myönteisistä muutoksista.

Kuriirin työntekijöiden keskusteluissa uskottiin, että kun yksilöiden voimavarat ja toimintakyky palautuvat, myös varsinaiset työllistymismahdollisuudet parantuvat oleellisesti. Usein pitkäaikaistyöttömien elämää voivat vaikeuttaa myös muihin elämänalueisiin liittyvät ongelmat (esim. mielenterveys- ja päihdeongelmat) ja silloin ei ole realistista olettaa näiden ihmisten työllistyvän suoraan avoimille työmarkkinoille työllistämiseen tähtäävien projektien kautta. Projekteilla voidaan kuitenkin yleisen henkisen hyvinvoinnin ja asiakkaiden voimavaraistamisen kautta nostaa työllistymispotentiaalia, kuten Kuriiri-projektin asiakashaastattelun tulokset osoittavat. Portaikkomenetelmän toivottiin tuovan esille joitain edellä mainituista, ns. kvalitatiivisia tuloksia, joita puhtaasti työllistämislukuihin keskittyvät seurantamenetelmät eivät tavoita. Portaikkomenetelmällä pyrittiin raportoimaan myös asiakkaiden kehityksessä ilmenevät negatiiviset kehityskulut tai muut kehitystä haitanneet hidasteet.

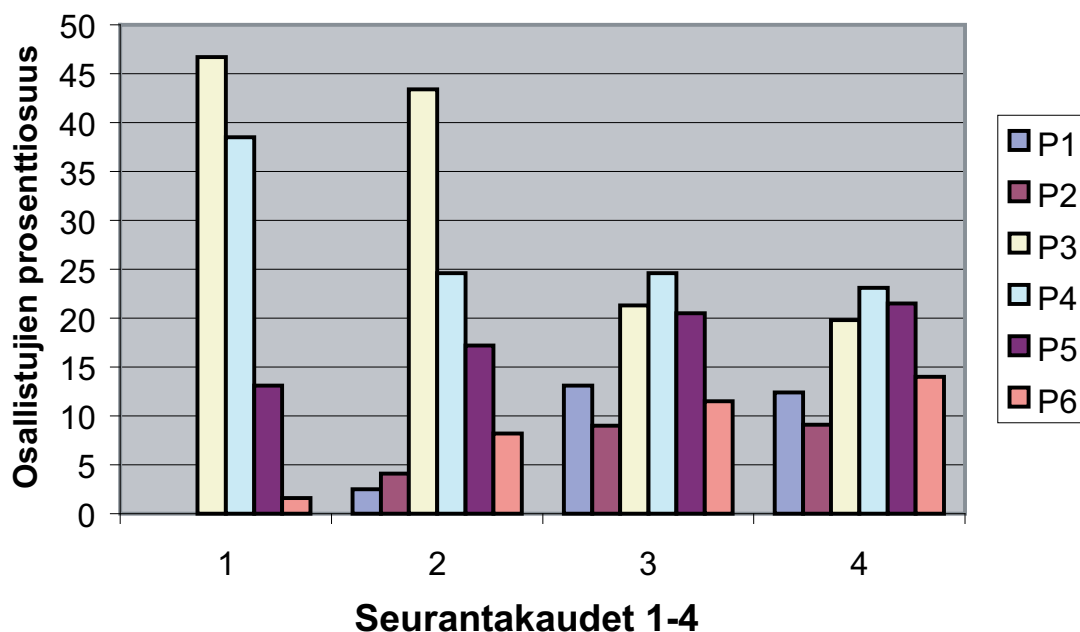
Seuraavaksi esitetään taulukko ja kuvaaja, joissa näytetään kaikkien osaprojektien yhteenlasketut portaikkotulokset. Näiden avulla selvitetään asiakkaiden toiminnallisen aktiivisuuden yleisiä trendejä.

3 Tulokset

Porrasseurannan tuloksia käsitellään tässä ryhmäkohtaisina muutoksina asiakkaiden suhteessa osaprojektien työhön ja Kuriirin ulkopuoliseen toimintaan asiakkaiden oman työllistymisen hyväksi. Näitä muutoksia havainnollistaa seurantaryhmän jakautuminen eri portaille kullakin seurantakaudella.

	porras 1	porras 2	porras 3	porras 4	Porras 5	Porras 6	Yhteensä
kausi 1	0 / 0	0 / 0	57 / 46,7	47 / 38,5	16 / 13,1	2 / 1,6	122 / 100
kausi 2	3 / 2,5	5 / 4,1	53 / 43,4	30 / 24,6	21 / 17,2	10 / 8,2	122 / 100
kausi 3	16 / 13,1	11 / 9,0	26 / 21,3	30 / 24,6	25 / 20,5	14 / 11,5	122 / 100
kausi 4	15 / 12,4	11 / 9,1	24 / 19,8	28 / 23,1	26 / 21,5	17 / 14,0	121 / 100

Taulukko 1. Kuriirin porrasseurantaan osallistuneiden asiakkaiden jakautuminen neljännesvuosittain osallistumisen kuudelle portaalle lukumäärinä ja prosenttiosuuksina. (N=122 asiakasta, viimeisellä seurantakaudella 121 asiakasta.)



Kuva 1. Kuriirin porrasseurantaan osallistuneiden asiakkaiden jakautuminen neljännesvuosittain osallistumisen kuudelle portaalle prosenttiosuuksina. (N=122 asiakasta, viimeisellä seurantakaudella 121 asiakasta.)

Kuten voitiin odottaa, ensimmäisellä seurantakaudella, tammikuusta 2004 maaliskuuhun 2004, portaalla 3 oli suurin osa seurannassa mukana olleista asiakkaista (46,7 %). Porras 3 oli ns. perustaso, jolle useimmat projektin rekisteröidyt asiakkaat ensin sijoitettiin – siis taso, jolla kävijästä tuli osaprojektin osallistuja, varsinainen asiakas. Seurantakauden aikana portaalla

4 oli 38,5 % seuratuista asiakkaista. Kuten on selvästi nähtävissä, portailla 5 ja 6 oli ensimmäisellä seurantakaudella huomattavasti vähemmän asiakkaita. Portaalla 5 osuus oli 13,1 % ja portaalla 6 1,6 %.

Ensimmäisellä seurantakaudella yhtäkään asiakkaista ei ollut sijoitettu portaille 1 tai 2. Tämä johtuu osittain siitä, että useimpien projektin asiakkaiden lähtötasoksi oli määritelty porras 3, eli ns. perustaso. Tammikuun 2004 ja maaliskuun 2004 välisenä aikana toiminnallinen aktiivisuus ei siis heikentynyt. Ensimmäisen neljänneksen aikana asiakkaita oli siirtynyt myös seuraaville tasoille – tasolla 4 oli kaikkiaan 47 henkilöä, 16 henkilöä oli portaalla 5 ja 10 henkilöä portaalla 6. Ensimmäisen neljänneksen lopulla jatkopolulle sijoittuneita ja/tai pysyvämmän ratkaisun oli löytänyt yhteensä 18 henkilöä, eli lähes 15 %. Tätä voidaan sinänsä pitää hyvänä tuloksena. Täytyy kuitenkin muistaa, että kaikki seurannassa mukana olleet eivät olleet aloittaneet projektissa toimimista vuoden 2004 alussa, vaan mukana oli myös jo aikaisemmin projektin asiakkaiksi rekisteröityjä henkilöitä.

Toisella seurantakaudella, huhtikuusta 2004 kesäkuun loppuun 2004, portaalla 3 olevien asiakkaiden määrä oli edelleen suurin (portaalla 43,4 % seuratuista asiakkaista). Portaalla 4 olevien määrä oli laskenut ensimmäisestä seurantakaudesta, mutta oli edelleen 24,6 %. Määrän lasku selittyy sekä portaiden 5 ja 6 asiakasmäärän kasvulla. Ensiksi mainitulla oli kauden aikana 17,2 % asiakkaista ja näin ollen lisäystä ensimmäiseen kauteen verrattuna oli n. 4 %-yksikköä. Jälkimmäisellä portaalla olevien asiakkaiden osuus oli 8,2 % ja kasvua jopa 6,6 %-yksikköä.

Toisella seurantakaudella myös kahdelle ensimmäiselle portaalille oli sijoittunut asiakkaita. Portaalla 1 oli kaikkiaan 2,5 % asiakkaista (3 henkilöä) ja toisella portaalla 4,1 % (5 henkilöä). Portailla 5 ja 6 oli toisen seurantakauden aikana kaikkiaan 31 henkilöä, mikä on 25,4 % kaikista kaudella seuratuista asiakkaista. Ensimmäiseen seurantakauteen verrattuna jatkopoluille siirtyneiden ja pysyvämmän ratkaisun löytäneiden määrä oli kasvanut 10,7 %-yksikköä.

Kolmannella seurantakaudella, eli aikavälillä heinäkuu 2004 – syyskuu 2004 kolmannella portaalla olevien osuus oli selvästi laskenut (21,3 %). Asiakasmäärältään suurin porras oli nyt porras 4, lisääntyneen aktiivisuuden taso, jolla oli seurantakauden päättyessä kaikkiaan 24,6 % seurannassa mukana olleista asiakkaista. Tämä oli täsmälleen saman verran kuin toisella neljänneksellä. Viidennen ja kuudennen portaan asiakasmäärä oli edelleen kasvanut. Portaalla 5 oli kolmannen seurantakauden päättyessä kaikkiaan 20,5 % asiakkaista ja kuudennella portaalla 11,5 %. Näillä tasoilla oli kauden lopulla yhteensä 39 henkilöä (32 % kaikista seurannassa mukana olleista asiakkaista). On toisaalta huomionarvoista, että niiden asiakkaiden määrä, joiden mielenkiinto projektia kohtaan oli vähentynyt, oli kasvanut tasaisesti vuoden 2004 kuluessa. Kun ensimmäisellä neljänneksellä asiakkaista kukaan ei ollut portaalla 1 tai 2, kolmannella seurantakaudella näiden kahden portaan asiakasosuus oli jo n.22 %. Toisin sanoen projektin edetessä osalla seurannassa mukana olleilla asiakkailla mielenkiinto projektia ja siinä toimimista kohtaan väheni. Palaaminen alemmalle tasolle seurantaportaitossa liittyi yleisesti myös projektissa toimimisen keskeytymiseen.

Toiminnan aktiivisuudessa tapahtuneet muutokset voivat olla yhteydessä erityisiin asiakkaila esiintyneisiin työllistymisen esteisiin, kuten päihteiden ongelmakäyttöön ja elämäntapaan liittyviin ongelmiin. Tähän mahdollisesti olemassa olevaan toiminnallisen aktiivisuustason muutoksen ja asiakkaiden työllistymisen esteiden väliseen yhteyteen ei tässä kuitenkaan ole ollut mahdollista tarkemmin paneutua.

Aktiivisuuden arviointiin yleensäkin liittyy suuria haasteita. Projektissa toimimisen tai toimimattomuuden taustalla vaikuttavat syy-seuraussuhteet ovat yksilöllisiä, eikä niistä voida porrasseurannan aineiston perusteella tehdä johtopäätöksiä. Ihmisen säännöllinen tai satunnainen osallistuminen projektin toimintaan ei oikeuta tekemään vahvoja päätelmiä henkilön aktiivisuudesta yleensä, Kuriirin ulkopuolisessa elämässä.

Vuoden 2004 lopulla, siis viimeisellä seurantakaudella ajanjaksolla lokakuu 2004 – joulukuu 2004, kahdella ensimmäisellä portaalla olevien osuus oli vakiintunut suurin piirtein kauden 3 tasolle. Portaalla 1 oli 12,4 % asiakkaista ja portaalla 9,1 %, eli käytännössä saman verran kuin aikaisemmalla kaudella. Portaalla 3 oli 19,8% asiakkaista ja portaalla 4 n. 23 %. Jatkolouille siirtyneiden ja pysyvemmän ratkaisun löytäneiden osuus oli edelleen kasvanut – jatkolouilla oli 21,5 % asiakkaista ja pysyvemmän ratkaisun oli saavuttanut 14,0 % seurannassa mukana olleista asiakkaista. Portaalla 4 oli siis edelleen suurin osa seurannassa mukana olleista asiakkaista, mutta portaalla 5 oli toiseksi suurin osa asiakkaista.

Yleisenä portaikkoseurannan trendinä vuoden 2004 aikana voidaan pitää siis perustasolla (porras 3) olevien asiakkaiden määrän selvää vähenemistä seurantakausien myötä sekä vastaavasti jatkolouille siirtyneiden ja pysyvemmän ratkaisun löytäneiden osuuden kasvua. Toisaalta myös niiden osuus, joiden toiminnallisessa aktiivisuudessa oli tapahtunut syystä tai toisesta heikentymistä, lisääntyi aina toiselta seurantakaudelta eteenpäin. Satunnaisen käynnin ja väli-vaiheen tasolle jääneiden osuus vakiintui lopulta n. 21 %:n tasolle. Jatkolouilla olevia ja pysyvemmän ratkaisun saavuttaneiden määrä kasvoi selvästi seurantakausien myötä – ensimmäisen kauden jälkeen heidän osuutensa kaikista seurannassa mukana olleista asiakkaista oli 14,7 % (18 henkilöä) ja vuoden 2004 loppuun mennessä osuus oli kasvanut jopa 35,5 %:iin (43 henkilöä). Kahdella korkeimmalla portaalla olevien määrä oli lisääntynyt siis koko seurantavuoden aikana n. 21 %-yksikköä. Suurin osa asiakkaista vuoden 2004 lopulla oli portaalla 4, eli lisääntyneen aktiivisuuden tasolla (23,1 %).

Asiakkaiden toiminnallisen aktiivisuuden seuranta portaikkomenetelmää käyttäen osoittautui kaiken kaikkiaan hyödylliseksi. Sen avulla voidaan seurata sekä yksittäisten asiakkaiden työmarkkina- ja koulutustilanteessa tapahtuneita muutoksia ja toisaalta kartoittaa kaikkien seurannassa mukana olleiden asiakkaiden yleisiä kehityssuuntia, kuten tässä lyhyessä raportissa on tehty. Tärkeäksi tekijäksi portaikkomenetelmän käytössä nousi ennen kaikkea seurantatietojen keräämiseen liittyvä yhdenmukaisuus osaprojektien kesken. Osaprojektien seurantatulosten välinen vertailtavuus perustuu nimenomaan siihen, että jokaisessa osaprojektissa seurantatietojen keruun aloitus on tapahtunut yhtä aikaa, portaikkojen määrittelykriteerit ovat samat ja varsinaisen raportointi on toteutettu samalla tavalla. Näin yleensä ottaen olikin. Kuitenkin esimerkik-

si yksittäisten asiakkaiden merkinnässä keskeyttäneeksi tai loppuun suorittaneeksi esiintyi eroja osaprojekteittain. Näin ollen analyysia näiden muuttujien suhteen ja osaprojektien välillä ei ollut mahdollista suorittaa.

Ongelmat heijastelevat yleisellä tasolla yhteisen tiedonkulun ja raportointikäytäntöjen koulutuksen tarvetta. Seurantamenetelmän ansiokas käyttöönotto ja läpivienti edellyttävät kiinnostusta seurantamenetelmien kehittämistä kohtaan ja perusteellista yhteistyötä ja kommunikaatiota seurannan toteuttajien välillä. Kaikilla osapuolilla tulee olla yhdenmukainen käsitys raportointiin liittyvistä seikoista – niin sen teknisistä kuin periaatteellisistakin puolista. Portaikkoseurantamenetelmän kehittäminen edelleen ja käyttäminen tulevaisuudessa on kuitenkin tarkoituksenmukaista – sillä voidaan saavuttaa tärkeää informaatiota koskien osallisten työllistymis- ja koulutuskehityksessä ja yleisessä toiminnallisessa aktiivisuudessa tapahtuneista muutoksista.

Lähteet:

Kirjallisuus:

- Mäkinen, Riitta: Kuriiri-projektin asiakashaastattelu syksyllä 2004. 2004. Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry., Jyväskylä.
- Saloniemi, A – Virtanen, P – Aho, S – Koponen, H & Vahtera, J: Työttömän työelämä – Työllisyysvaroin tuetun työn sisältö ja merkitykset. 2003. Artikkelit lehdessä Yhteiskuntapolitiikka. (68, 2003:1).

Empiirinen aineisto:

- Osaprojektien porrassurantalomakkeet seurantakaudelta tammikuu 2004 – joulukuu 2004.

Viitteet:

- ¹ Rovaniemellä yksi osallistuja poistui seurannasta kuolemantapauksen takia.



Merja Lehtiharju, Reijo Pesonen Kuriiri, Jyväskylä

Hyvästä ideasta hyväksi käytännöksi

Projektityöntekijöiden valmennusta yritys yhteistyöhön

Johdanto

Yleisesittely: keskeinen idea ja tavoite

Kuriiri on korkean työttömyysasteen asuinalueiden kehittämisprojekti. Sen avulla pyritään parantamaan kohdealueilla asuvien työttömien tai muutoin heikossa sosiaalisessa asemassa olevien henkilöiden työllistyvyyttä ja elämänlaatua. Pää tarkoituksena on kehittää malli siitä, miten asuntoalueella julkisen, kolmannen ja yritys sektorin toimijat yhteistyössä pystyvät vaikuttamaan epäedullisessa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden voimavaraistumisen ja työllistyvyyden parantumiseen. Tavoitteena on saada hyväksyntä tuotetulle toimintamallille ja levittää sitä muihin kaupunkeihin.

Yritys yhteistyön kautta on ollut tarkoitus muun muassa kehittää yritysverkostoja, herättää yrittäjien sosiaalista vastuuta ja tukea yrittäjiä projektin osallistujan työllistämiseksi. Yritys yhteistyö on saanut suuremman painoarvon projektin loppupuolella. Vuoden 2004 tammikuussa käynnistettiin Kuriirin sisäinen yritys yhteistyömentorointi, jonka tarkoituksena oli valmentaa projektin henkilökuntaa työnantajayhteistyöhön. On huomattu, että projektin työntekijöillä, joilla monilla on sosiaalialan (tai vastaava) koulutus puuttuu tietoa, taitoa tai kokemusta kohdata yrittäjiä. Tarkemmin määriteltynä ongelmana on ollut nimenomaan molempia tahoja kiinnostavien yhteistyömuotojen tunnistaminen. Pyrkimyksenä on ulkopuolisen konsultin ohjauksella selkiyttää, mitä tuotteita ja palveluja osaprojektilla on tarjottavanaan yritykselle sekä selvittää miten lähestyä yrittäjiä. Yritys yhteistyömentoroinnin muotoina ovat yhteiset valmennuspäivät Jyväskylässä 20. - 22.1.04, tutustumismatka Saksan Trierin Handwerkskammeriin 27.- 31.1.04 sekä mentorin jalkautuminen osaprojektien tiimien pariin sekä projektipäällikön kanssa kohdekaupungin yrityksiin.

Ongelman kuvaus

Projektin henkilökunnalla (ja usein laajemminkin projektiväen keskuudessa) ei ole juurikaan kokemusta yritysmaailmasta ja siellä olevasta kulttuurista ja kielestä. Tästä johtuen työntekijöillä on ollut vaikeuksia suunnitella ja toteuttaa yritys yhteistyötä. Erityisesti ongelma on jo siinä, että on ollut vaikeaa määritellä yhteistyön ydintarkoitus – se syy, miksi yritysten kannattaisi tehdä yhteistyötä Kuriiri projektin kanssa. On tarpeellista selvittää, mitä tarjotaan, jotta voisi tarjota sen oikealla tavalla oikealle yritykselle.

Kuvaus toimintamallista

Kuriirin kehittämä ratkaisumalli henkilöstön kokemus- ja osaamispuutteisiin on hankkia valmennusta(koulutusta) yritysmaailmaa tuntevalta asiantuntijalta. Asiantuntijan kanssa selvitetään, mistä yritys yhteistyössä on kysymys juuri Kuriiri projektissa ja sen osaprojekteissa, ja miten sitä pääsisi toteuttamaan sopivien yritysten kanssa.

Toimenpiteet

- Kirjoitetaan suunnitelmapaperi yritys yhteistyömentoroinnista.
- Valitaan valmentaja, jolla on kokemusta yritysmaailmasta ja taitoa kouluttaa.
- Valitaan hankkeesta valmennettavat työntekijät.
- Valittu valmentaja suunnittelee ja järjestää valmennuksen valituille työntekijöille. Valmennusta järjestetään ensin yhteisesti ja myöhemmin osahankekohtaisesti.
- Valmennuksen aikana projektityöntekijät selvittävät, mitä muita alueella toimivia organisaatioita tai projekteja on olemassa, jotka tekevät yritysten kanssa yhteistyötä. Tällä on tarkoitus välttää päällekkäisyyttä yritys kontakteja muodostaessa, jotta ei häiritäisi jo olemassa olevia toimintoja.
- Projektityöntekijät valitsevat valmentajan avustuksella yritykset, joihin ottaa yhteyttä.
- Valmentaja ja projektityöntekijä pohtivat yhdessä etukäteen, mikä tai mitkä ovat projektin tarjoamia palveluja valituille yrityksille, ja miten toimia yhteyttä ottaessa ja tapaamisissa.
- Projektityöntekijät joko yhdessä valmentajan kanssa tai omatoimisesti järjestävät tapaamisia yritysten kanssa.
 - Jos valmentaja on paikalla, hän huolehtii keskustelusta ja projektityöntekijä seuraa keskustelua.
 - Jos valmentaja on ollut paikalla, valmentaja ja valmennettava vaihtavat rooleja siten, että valmennettava keskustelelee yrittäjän kanssa ja valmentaja tarkkailee.
 - Joka vierailun jälkeen tehdään arviointi.
 - Ennemmin tai myöhemmin työntekijä itse jatkaa keskustelua yritysten kanssa. Tarvittaessa on mahdollista jatkaa tuen saantia valmentajan kanssa.
- Valmentajalla ja projektin työntekijöillä on yhteisiä tapaamisia, joissa arvioidaan toimintaa ja saadaan lisää valmennusta.

Tulokset ja vaikutukset

Pitkäkestoiset vaikutukset näkyvät valmennukseen osallistuvien projektityöntekijöiden osaamis-
pääoman kasvuna ja yritysmaailman lisääntyneenä tietona projektimaailmasta (erityisesti työllis-
tämisasiossa). Tämä toimii siten alkuna yritysmaailman ja projektimaailman lähestymiselle. Ly-
hytkestoiset vaikutukset näkyvät heti projektin toiminnassa.

Henkilökunnan yhteisen koulutuksen yhteydessä laadittiin osaprojektikohtaiset alkusuunnitel-
mat yritys yhteistyölle. Koulutuksessa käytiin yhdessä läpi työnantajapalveluiden ja niiden hyöty-
jen määrittäminen. Muutostavoitteeksi asetettiin oppiminen/kokemus toteutetuista yhteistyötoimen-
piteistä ja yhteistyökumppaneista, lisäksi tavoiteltiin uusia yhteistyösuhteita ja yhteistyökumppa-
neita. Tämän avulla saadaan uutta tietoa yrittäjiltä työllistämistä koskevista odotuksista ja saa-
daan palautetta tämän päivän työllistämismenetelmistä heidän näkökulmastaan. Tavoitteena on
tarjota mahdollisuutta pysyvään kumppanuuteen hankkeen ja yrittäjien kesken. Tarkemmat toi-
menpiteiden suunnittelut toteutettiin myöhemmin osaprojektikohtaisesti kohdealueilla. Yhteisek-
si tavoitteeksi asetettiin projektin ja sen kumppanien uskottavuus yritysten ja työnantajien yh-
teistyökumppanina.

EkoKuriiri

EkoKuriiri-hankkeessa yritys yhteistyön tavoitteena on ollut löytää työpaikkoja alueen yrityksistä
alueen työttömille. Toimintaa on toteutettu yhdessä Työvalmennus- ja kierrätyskeskus EkoKuo-
pio ry:n kanssa. Tarkoituksena on siirtää toiminta heille projektin jälkeen. EkoKuopio ry:n toimin-
ta-alueena on koko Kuopio, ja se työllistää kuukausittain noin 120 henkilöä.

Sen jälkeen kun yritys yhteistyö-koulutusta oli tarjottu koko Kuriirin henkilökunnalle, ryhdyttiin
EkoKuriirissa miettimään oppien soveltamista omalla toiminta-alueella Kuopion Neulamäes-
sä. Asian tiimoilta järjestettiin koulutustilaisuus, jossa samalla kartoitettiin yritys yhteistyön mah-
dollisuudet, kokonaisuus ja tavoitteet sekä laadittiin toimintasuunnitelma. Hankkeeseen palkat-
tiin puolipäiväinen yritys yhteistyöstä vastaava työntekijä. Hänen tehtävänä oli kartoittaa alueen
yritykset, olla niihin yhteydessä ja arvioida niiden työntekijätarvetta sekä luoda perusta yritys yh-
teistyön edistämiseksi. EkoKuriiri-hankkeen toiminta-alueelta (Neulamäki-Kolmisoppi-Savilahti)
löytyi 400 yritystä, joista $\frac{1}{4}$ oli keskisuuria ja $\frac{2}{3}$ pienyrityksiä.

Yritys yhteistyön tueksi EkoKuriiri-hankeen normaaleja työvalmennusjaksoja kehitettiin vastaa-
maan tarkemmin alueen yritysten tarpeita. Näin pyrittiin antamaan myös valmennettaville parem-
mat edellytykset päästä sisään yrityksiin ja työllistyä sinne. Valmennukseen kuuluvat normaalit,
työttömien työnhakijoiden yksilöllisen elämäntilanteen kartoitukseen ja työnhakutaitojen vahvis-
tamiseen kuuluvien osien lisäksi räätälöityjä, yritys yhteistyöhön liittyviä osia. Prosessiin liittyen
etsitään mm. valmennettavalle alueelta yritys, jossa hän voi suorittaa harjoittelun tai työssä op-
pimisjakson. Työnantaja saa tietopaketin työllistämisestä, kokoaikaisen tuen ohjaukseen ja mo-
tivoituneen työntekijän.

Yritys yhteistyön työmallia on sovellettu myös kotitaloustyöpaikkojen luomisessa. EkoKuriiri-
hankkeessa niitä on syntynyt asiointi- ja kotipalveluun. Nämäkin työmuodot ja syntyneet työtilai-
suudet on siirrettävissä EkoKuopion työtoiminnaksi.

Kanava Kuriiri

Kanava-Kuriirin osalta yritys yhteistyökoulutukseen osallistui kaksi ihmistä, projektipäällikkö ja projektityöntekijä. Yritys yhteistyö – toiminnan tavoitteeksi määriteltiin projektin ja sen kumppanien uskottavuus yritysten ja työnantajien yhteistyökumppanina. Toiminnan avulla toivottiin saavan kokemusta ja oppia yhteistyötoimenpiteistä, mahdollisuus solmia uusia suhteita sekä saada tietoa ja palautetta hankkeen suhteen.

Lappeenrannan osalta toiminta jatkui alkuvaiheen koulutuksen jälkeen valmentajan osaprojektikäynnillä. Tapaamisen aikana valittiin kymmenen tavoitetyönantajaa projektin toimialueelta, joita lähdetäisiin lähestymään yhdessä valmentajan kanssa. Asia jätettiin hautumaan ja osaprojektin tehtäväksi jäi miettiä, miten asian kanssa edettäisiin. Hyvästä suunnittelusta ja pohjatyöstä huolimatta projektin työntekijät kokivat pulmaksi motivoituneiden osallistujien puutteen. Kanava-Kuriirin kohderyhmä ja osallistujat ovat suurimmaksi osaksi pitkäaikaistyöttömiä päihdeongelmaisina. Pitkällisen pohdiskelun ja osallistujakeskusteluiden tuloksena henkilökunta tuli tulokseen, että työnantajayhteistyön käynnistäminen ei ole tavoitteiden mukaista ottaen huomioon kohderyhmän ongelmat ja motivaation. Kanava-Kuriiri edustaa matalan kynnyksen toimintaa, joka tähtää osallistujan voimavaraistumisen ja elämänhallinnan lisääntymisen kautta työllistymisvalmiuksien edistämiseen. Työllistyminen ei täten ole ensimmäinen tavoite osallistujien etenemisessä. Projektin henkilökunta keskusteli asiasta valmentajan ja hankkeen johdon kanssa ja esitti toiveensa vetäytyä työnantajayhteistyöstä. Näin ollen Kanava-Kuriirissa ei tehdä suunnitelmallista työnantajayhteistyötä vaan kontaktit työnantajiin hoidetaan yksilökohtaisesti tarpeen ja osallistujan oman toiveen mukaan.

Koura-Kuriiri

Yritys yhteistyö -toiminnan alkuvaiheen koulutukseen Koura-Kuriirista osallistui vain projektipäällikkö. Yksilö- ja palveluohjauksen osalta tapahtuneen henkilövaihdoksen vuoksi muita ei osallistunut tähän koulutukseen. Varsinaisen kenttätoiminnan käynnistyessä uusi työntekijä toimii yhdyshenkilönä yrityksiin.

Koura-Kuriirin työnantajayhteistyön hyötynä oli yritysten mahdollisuus osallistua yhteistyökumppaneina ja hyötyä hankkeen alueellisesta toiminnasta. Hanke toimii työvoimatarpeen välittäjänä ja neuvovana tahona tukityöllistämismenettelyissä. Pääasiallisena tavoitteena on yritysten saaminen mukaan yhteiskunnallisesti merkittävään yhteistyöprosessiin, jossa työttömille kehitettyä tarinallista valmennusprosessia täydennetään yritysten ja yrittäjien näkemyksillä ja mielipiteillä työllisyyden edistämiseksi sekä suoralla keskustelumahdollisuudella aktiivisten työnhakijoiden kanssa.

Keväällä 2004 laadittiin yhdessä valmentajan kanssa toimintasuunnitelma. Tapaamisen aikana määriteltiin osahankkeen ja kohdealueen yritys yhteistyön tarpeita. Todettiin, että työllistävyyden edistämiseksi tarvitaan kokeiluja uusista toimintamalleista, joissa testataan tarinallista menetelmää yritys yhteistyössä työllistämisen edistämiseksi. Toimintamalliksi valittiin yrittäjien tarinoiden lisäämisen vertaisnäkökulmasta työttömien tarinoin. Toimintamallin avulla pyrittiin saat-

tamaan työttömät työnhakijat ja työnantajat samaan tilaan keskustelemaan mm. työnhakuun ja työtehtävien suorittamiseen liittyvistä seikoista. Toiminta aloitettiin osaprojektin toimesta, ottamalla yhteyttä hankkeen osallistujiin ja mahdollisiin yhteistyöyrityksiin. Perustettiin kaksi ryhmää, joista toinen koostui hankkeen työttömistä, jotka aktiivisesti toiminnan aikana suuntautuivat työnhakuun. Heille toteutettiin omia tarinallisia hetkiä, joissa käytiin läpi toiminnan tavoitteita ja motivoituttiin kohtaamaan yhteistyöyrittäjiä. Toisella tapaamiskerralla keskusteltiin yrittäjien antamista teemoista.

Toinen ryhmä koostui yrittäjistä, joihin hankkeen toimesta oltiin aktiivisesti yhteydessä elyosuudessa 2004 puhelimitse, esittelykirjeillä ja henkilökohtaisilla tapaamisilla. Tapaamisten yhteydessä keskusteltiin ja kuunneltiin yrittäjien mielteitä työllistämiseen liittyvistä seikoista. Näistä keskusteluista poimittiin tärkeitä ja ajankohtaisia teemoja. Teemat välitettiin työnhakijaryhmän keskusteltavaksi. Yrittäjille järjestettiin mahdollisuus kokoontumiseen, jossa heillä oli mahdollisuus tavata toisiaan ja vaihtaa mielipiteitä työllistämisestä. Samalla he saivat omakohtaisen kokemuksen vertaistuen toimivuudesta

Näiden toimien jälkeen on päätetty toteuttaa yhteinen seminaari lokakuussa 2004, jossa työnhakijat ja yrittäjät kohtasivat toisensa. Seminaarissa on tarkoitus käydä avointa keskustelua teemojen avulla ja pyrkiä rakentamaan uusia työllistymisprosesseja. Seminaarin jälkeen työnhakijaryhmä kokoontuu vielä tarinalliseen ryhmään, jossa uutta tietoa työllistymiseksi käsitellään yhteisesti ja samalla pohditaan kuultua. Tämän jälkeen jatkuvat yksilölliset palveluohjausprosessit hankkeen avulla. Palveluohjauksessa otetaan läheisiä kontakteja yhteistyöyrityksiin, tavoitteena työllistää yksittäisiä projektin osallistujia.

Kukkuloiden Kuriiri

Kukkuloiden Kuriirista on valmennukseen osallistunut projektipäällikkö ja työvalmentaja. Alussa ideointivaiheessa oltiin luovia ja ei suhtauduttu liian kriittisesti ideoihin. Ensimmäisiä ideoita olivat yrityslehti, työvalmennussopimus työnantajan kanssa (palvelu voi sisältää laajasti rekrytointiin, sopivien työntekijöiden kartoitukseen, piilotyöpaikkojen etsintään, yksilön ohjaukseen työssä tms.) sekä perehdytyksen kehittäminen tarinallisen toiminnan avulla. Myöhemmässä vaiheessa tarinallinen perehdyttäminen jäi pois ja tilalle tuli puhelimitse suoritettu kysely alueen yrityksille. Puhelukyselyn perusteella selvitettiin, mitä asioita hanke voisi tarjota alueen yrityksille (esim. kopiointipalveluja).

Yritysyhteistyötä tehdään muun muassa alueen jäteaseman Mustankorkean ja Tapiolan kanssa, jotka osallistuvat hankkeen järjestämään aluetapahtumaan, ja ovat mukana aluelehden tekemisessä. Näiden lisäksi yritys- ja työnantajavierailuja/kontakteja on ollut kahdeksan eri yrityksen tai työnantajan kanssa. Vierailujen tavoitteena on ollut muun muassa selvittää työnantajan näkemystä työllistämiseen liittyvistä asioista. Sen lisäksi alueella on järjestetty yritysamiainen, jossa keskusteltiin alueellisesta yhteistyöstä. Tätä toimintaa jatketaan edelleen. Yrityksiä on myös kutsuttu alueelliseen foorumiin, joka pidetään marraskuussa 2004.

Jatkosuunnitelmissa on edelleen toteuttaa kahta eri yritys selvitystä, jotka suoritetaan haastatteleamalla yritysten ja työnantajien sopivia henkilöitä. Toisen selvityksen tavoitteena on selvittää

alueen palveluyritysten kiinnostusta tehdä yhteistyötä alueen muiden toimijoiden (esim. asukas-yhdistysten) kanssa 'yhdessä pärjäämisen' edistämiseksi. Näiden keskustelujen synnyttämänä tehdään tarveselvitys ja mahdollisesti jopa uusi hankehakemus liittyen yritys yhteistyöhön. Toisen selvityksen tavoitteena on selvittää Jyväskylän alueen yrityksiltä muun muassa:

- miten he suhtautuvat työttömiin ja työttömien palkkaamiseen
- mihin he kiinnittävät huomiota palkatessaan (esim. työhakemus, haastattelu)
- mitä teidän mielestänne pitkäaikaistyöttömän työnhakijan tehdä ennen työhön pyrkimistä?

Tuloksena saadaan todellista tietoa yritysten suhtautumisesta työttömien työllistämiseen ja samalla materiaalia työhakemus- ja haastattelu koulutukseen.

Muita huomioita ja arvioita

Käytännön siirrettävyys toiseen kontekstiin

Yleisesti Suomessa projekteilla näyttää olevan vaikeuksia saada aikaan aitoa yhteistyötä yritysten kanssa. Syitä varmasti on monia, mutta yksi tekijä lienee projektityöntekijöiden kokemattomuus yritysmaailmasta sinänsä. Jo lyhytkestoinen valmennus asiantuntijan kanssa voi lisätä työntekijän tietoa ja itseluottamusta. Tämä taas voi edesauttaa yritys yhteistyön onnistumista. Valmennus ja tuki voi auttaa siis laajemminkin asian parissa työskenteleviä.

Kriteerit

Kohderyhmän osallisuus/osallistuminen/mukaan ottaminen:

Ensisijaisena kohderyhmänä ovat projektin työntekijät. Välillisenä kohderyhmänä ovat yritykset ja hankkeeseen osallistuvat työttömät

Innovatiivisuus:

Työttömyyteen liittyvässä projektimaailmassa ei ole juurikaan ollut työntekijöille suunnattua yritysmaailmaan liittyvää valmennusta.

Kokonaisvaltainen käsitys ongelmasta:

Me pyrimme ymmärtämään yritysmaailman logiikkaa ja tarpeita ja selvittämään miten vastata niihin.

Kokonaisvaltainen intervention/väliintulo:

Tarkoituksena on johtaa projekti, yritykset ja työttömät ihmiset työskentelemään yhdessä saman tavoitteen hyväksi

Kestävyys, jatkuvuus:

Suunnitelma on tehty (ja voidaan tehdä) perustuen ensisijaisen kohderyhmän tarpeisiin.

Siirrettävyys:

Ongelma on yleinen, joten se on siirrettävissä.

Monia toimijoita mukana (transverse):

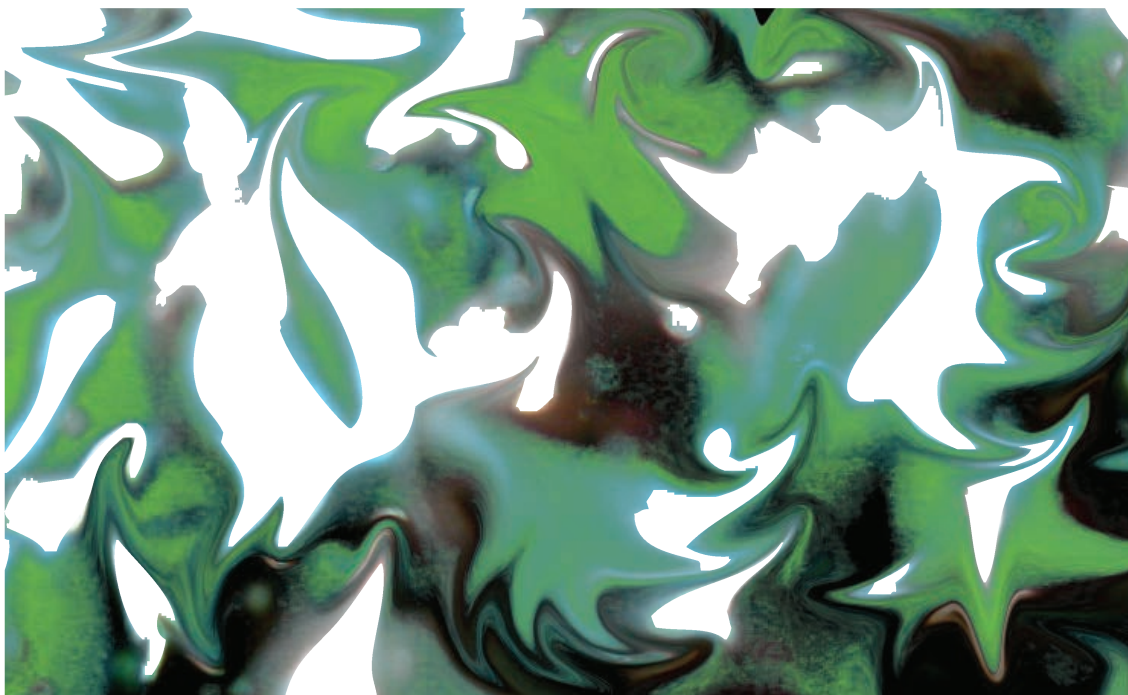
Olennaiset toimijat ovat mukana. Yhteistyöverkosto voi olla tarvittaessa hyvin laaja.

Mukautuvuus ja sopeutumiskyky:

Työttömyyden kanssa toimivat toimijat voivat käyttää tätä testattua metodia.

Equal opportunities, Gender:

Ei syrji ketään (esim. sukupuolen, rodun tai kansalaisuuden) osalta.



Liite 1

Ohjausryhmään on kuulunut seuraavat jäsenet:

Hannu Harjunheimo: Kuopion kaupunki / asuntotoimi (KUO) (puheenjohtaja)
Pentti Kananen: Sosiaali- ja terveysministeriö, (HKL)
Aimo Hirsiaho: Länsi-Suomen lääninhallitus, (JKL)
Leena Kotonen: Jyväskylän työvoimatoimisto (JKL)
Tuulikki Väliniemi: Jyvässeudun Työttömät ry (JKL)
Paavo Luukkonen: Jyväskylän sosiaali- ja terveystalvelukeskus (JKL) 1/2004 asti,
Antero Mikonranta: Jyväskylän kaupunki /työllisyyspalvelut (JKL) 1/2004 alkaen
Seija Kerkelä: KYT:n hallitus (JKL), 2/2004 asti
Heimo Ruokolainen: Pohjois-Savon TE-keskus (KUO)
Keijo Weman: Kuopion Seudun Omatoimiset Työnhakijat (KSOT) ry
Velipekka Ryttyläinen, Kaakkois-Suomen Sosiaalialan osaamiskeskus oy, (LPR) 2/2002 asti
Heikki Tirkkonen: Lappeenrannan työvoimatoimisto (LPR) 1/2003 alkaen
Sirpa Tikka : Lappeenrannan kaupunki (LPR)
Tarja Myllärinen : Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus oy (LPR)
Ilkka Kanninen: Rovaniemen työvoimatoimisto (ROI)
Elina Hyvönen : Rovaniemen kaupunki /sosiaalitoimi (ROI) 1/2004 alkaen
Sinikka Sahlakari: Rovaniemen kaupunki/henkilöstöpalveluyksikkö (ROI) 1/2002 – 05/2005
Pekka J. Peltola: Rovaniemen työvoimatoimisto (ROI)
Anna-Maija Guttorm: Ounasrinteen asukasyhdistys ry (ROI)

Osa-projektien johtoryhmät

Rovaniemi

Elina Hyvönen pj Rovaniemen kaupunki: sosiaalitoimi

Marja-Terttu Norokorpi Rovaniemen kaupunki: terveystoimi

Salme Laivamaa Rovaniemen kaupunki: terveystoimi

Teija Karvonen Rovaniemen kaupunki: terveystoimi

Sinikka Sahlakari Rovaniemen kaupunki: henkilöstöosasto

Sirkka-Liisa Salmela Rovaniemen kaupunki: asuntotoimi

Anna-Maija Guttorm Ounasrinteen asukasyhdistys ry.

Juhani Mykkänen Ounasrinteen asukasyhdistys ry.

Martti Karvali Ounasrinteen asukasyhdistys ry.

Kauko Pokka Korkalovaaran asukasyhdistys ry.

Irma Eskelinen Korkalovaaran asukasyhdistys ry.

Raimo Paldanius Lapin TE-keskus

Juhani Uosikkinen Lapin TE-keskus

Pekka Peltola Rovaniemen työvoimatoimisto

Ilkka Kannainen Rovaniemen työvoimatoimisto

Markku Kukkonen Rovaniemen seurakunta: diakoniatyö

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettama valvoja: Eine Heikkinen Lapin lääninhallitus

Kuopio

Keijo Weman, pj, Kuopion Seudun Omatoimiset Työnhakijat (KSOT) ry

Harri Asikainen, Neulamäen Kaupunginosayhdistys ry

Hannu Pekkarinen

Matti Pentikäinen, Alavan seurakunta, Neulamäki

Marja-Leena Virolainen

Heikki Kemppainen

Sisko Laitinen

Anne Rautiainen, Neulamäen teollisuuskylä

Yrjö Kokkonen

Jarmo Rautjärvi, Kuopion Kaupunki, sosiaalitoimi

Marjaliisa Tikkanen Kuopion työvoimatoimisto

Mirja Wihuri Kuopion kaupunki, asuntotoimi

Varajäsenet:

Sirpa Salo-Berger Kuopion kaupunki, sosiaalitoimi

Ulla Turunen Alavan seurakunta, Neulamäki

Jyväskylä

Tuulikki Väliniemi (pj.) Jyvässeudun työttömät
Helena Järvenpää Myllyjärven Asukkaat ry
Leena Laurila, Keltinmäen asukasyhdistys ry
Sirpa Lehto Työvoiman palvelukeskus
Suvi Juntunen, Ev.lut. seurakunta
Leena Häyrinen, Ev.lut. seurakunta
Meri Tirroniemi Ev.lut. seurakunta
Jorma Viljanen
Yrittäjien edustaja
Anne Valppu-Vanhainen Jyväskylän kaupunki, työllistämisyksikkö
Pentti Vepsäläinen Jyväskylän Setlementti ry
Anneli Nyrönen, Jyväskylän kaupunki, Läntinen sosiaaliasema
Ulla Kuittu, Jyväskylän kaupunki, Läntinen sosiaaliasema
Hilkka Saarela, Jyväskylän kaupunki, Läntinen sosiaaliasema
Anna-Leena Hirvonen, Kuku Sport (varajäsen)
Eivor Pitkänen Ev.lut.seurakunta (varajäsen)
Tiina Häkkinen Myllyjärven Asukkaat ry (varajäsen)
Piritta Sievänen Läntinen sosiaaliasema (varajäsen)

Lappeenranta

Anneli Kiljunen, pj v.2002 Lappeenrannan kaupunki, sosiaalitoimi
Tuija Salvola, pj 2003- Lappeenrannan asuntopalvelu Oy
Riitta Luostarinen Lauritsalan asukasyhdistys ry
Veli-Pekka Ryttyläinen Etelä-Karjalan sosiaalialan osaamiskeskus, Socom
Anna-Liisa Mansukoski Etelä-Karjalan sosiaalialan osaamiskeskus, Socom
Päivi Kaski (varajäsen) Etelä-Karjalan sosiaalialan osaamiskeskus, Socom
Anita Setälä Etelä-Karjalan sosiaalialan osaamiskeskus, Socom
Mirja Laine LAP-tuote säätö
Keijo Martikainen Lauritsalan Visa ry
Mirella Tammelin Lappeenrannan kaupunki, sosiaalitoimi
Riikka Marjo Telanto Lappeenrannan kaupunki, sosiaalitoimi

Kuriiri-projektin toimihenkilöt Liite 2

Hallinto, Jyväskylä

Reijo Pesonen, projektinjohtaja, 15.11.2001 – 14.5.2005
Pia Sevón, projektikoordinaattori, 1.1.2002 - 4.2.2005
Seija Kerkelä, projektikoordinaattori, 1.1.2005 – 14.5.2005
Eliisa Kammonen, kirjanpitäjä, 15.5.2002 – 16.2.2003
Sari Nieminen, kirjanpitäjä, 16.2.2003 – 14.5.2005
Pekka Taipainen, projektisihteeri, 29.1.2003 – 14.5.2005
Riikka Jumppanen, sivunvalmistaja, 1.1.2005 – 28.2.2005
Riitta Mäkinen, projektisihteeri, 1.3.2005 – 14.5.2005

Tutkimus, Jyväskylä

Terttu Nupponen, projektitutkija, 15.5.2002 – 14.5.2005
Hanna Makkula, tutkimusapulainen, 15.3.2004 – 14.7.2004
Päivi Kaski, osaprojektitutkija, 2.11.2004 – 12.12.2004
Riitta Mäkinen, tutkimusapulainen, 15.8.2004 – 28.2.2005
Riikka Jumppanen, sivunvalmistaja, 1.3.2005 – 14.5.2005

Kukkuloiden Kuriiri, Jyväskylä

Merja Lehtiharju, projektipäällikkö, 13.2.2002 – 31.12.2004
Janne Koivunen, työvalmentaja / proj.pääll. sijainen, 3.6.2002 – 7.1.2005
Seija Kerkelä, projektipäällikkö, 1.1.2005 – 14.5.2005
Riitta Huhtala, projektiassistentti, 19.8.2002 – 14.5.2005
Auli Mäkinen, työvalmentaja, 7.1.2002 – 30.6.2003
Riitta Oikari, työvalmentaja, 4.8.2003 – 31.12.2003
Riikka Jumppanen aluetyöntekijä/tiedotusassistentti, 3.3.2003 – 31.12.2004
Leena Martikainen, aluetyöntekijä, 25.8.2003 – 30.4.2005
Sirpa Pietikäinen, tupaemäntä, 26.4.2004 – 30.4.2005
Tea Tarvainen, työvalmentaja, 2.12.2004 – 14.5.2005

EkoKuriiri, Kuopio

Irja Sokka, projektipäällikkö, 1.2.2002 – 14.5.2005
Mari Härkönen, projektisihteeri, 15.5.2002 – 14.5.2005
Anneli Nenola, työnkehittäjä, 3.3.2003 – 14.5.2005
Kerttu Lappalainen, toimistos sihteeri, 15.5.2002 – 14.5.2005
Jari Plaketti, asukastupaisäntä, 14.4.2003 – 31.12.2004

Kanava-Kuriiri, Lappeenranta

Eero Untamala, projektipäällikkö, 21.1.2002 – 15.12.2002

Heidi Lohjala, projektityöntekijä, 1.6.2002 – 15.12.2002

Heidi Lohjala, projektipäällikkö, 16.12.2002 -14.5.2005

Constantinos Modinos, projektisihteeri, 15.7.2002 – 14.5.2005

Hanna Horttanainen, projektityöntekijä, 2.1.2003 – 13.6.2004

Kaisa Kirmanen, projektityöntekijä, 2.8.2004 – 14.5.2005

Pauliina Härkönen, projektityöntekijä, 22.11.2004 – 14.5.2005

Koura-Kuriiri, Rovaniemi

Rita Koivisto, projektipäällikkö, 1.2.2002 – 14.5.2005

Juhani Louhela, kouluttaja/tutkija, 15.5.2002 – 14.5.2005

Soile Saastamoinen, työnsuunnittelija, 20.5.2002 – 8.4.2004

Sirpa Vähänikkilä, yksilö- ja palveluohjaaja, 5.4.2004 – 14.5.2005

Kansainväliseen yhteistyöhön 4WORK –kehittämiskumppanuudessa (DP) osallistuneet toimihenkilöt

4WORK –johtoryhmä

Reijo Pesonen, johtoryhmän puheenjohtaja

Merja Lehtiharju, DP:n kansainvälinen koordinaattori, v. 2002

Pia Sevón, DP:n kansainvälinen koordinaattori, vv. 2003 -2004

Terttu Nupponen, tutkija

Työryhmä 1, yritys yhteistyö

Irja Sokka, jäsen

Janne Koivunen, jäsen

Työryhmä 2, koulutukset ja valmennukset

Heidi Lohjala, jäsen

Juhani Louhela, jäsen

Työryhmä 3, integraatiot

Rita Koivisto, jäsen

Constantinos Modinos, jäsen