



Välitin-kokonaisuuden
VAIKUTTAVUUDEN
ARVIOINTI
2018-2020



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



JYVÄSKYLÄ



Välitin-hankekokonaisuuden Vaikuttavuuden arviointi

Koonti: Välitin ja osahankkeet (Ekotuunari, Kufu, Mä oon pihalla,
Työbileet ja Virkku)

Toimitus: Eija Lappi, Saira Tykkyläinen, Henna Takala

Taitto ja grafiikka: Henna Takala

©Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry (KYT) ja osahanketoteuttajat

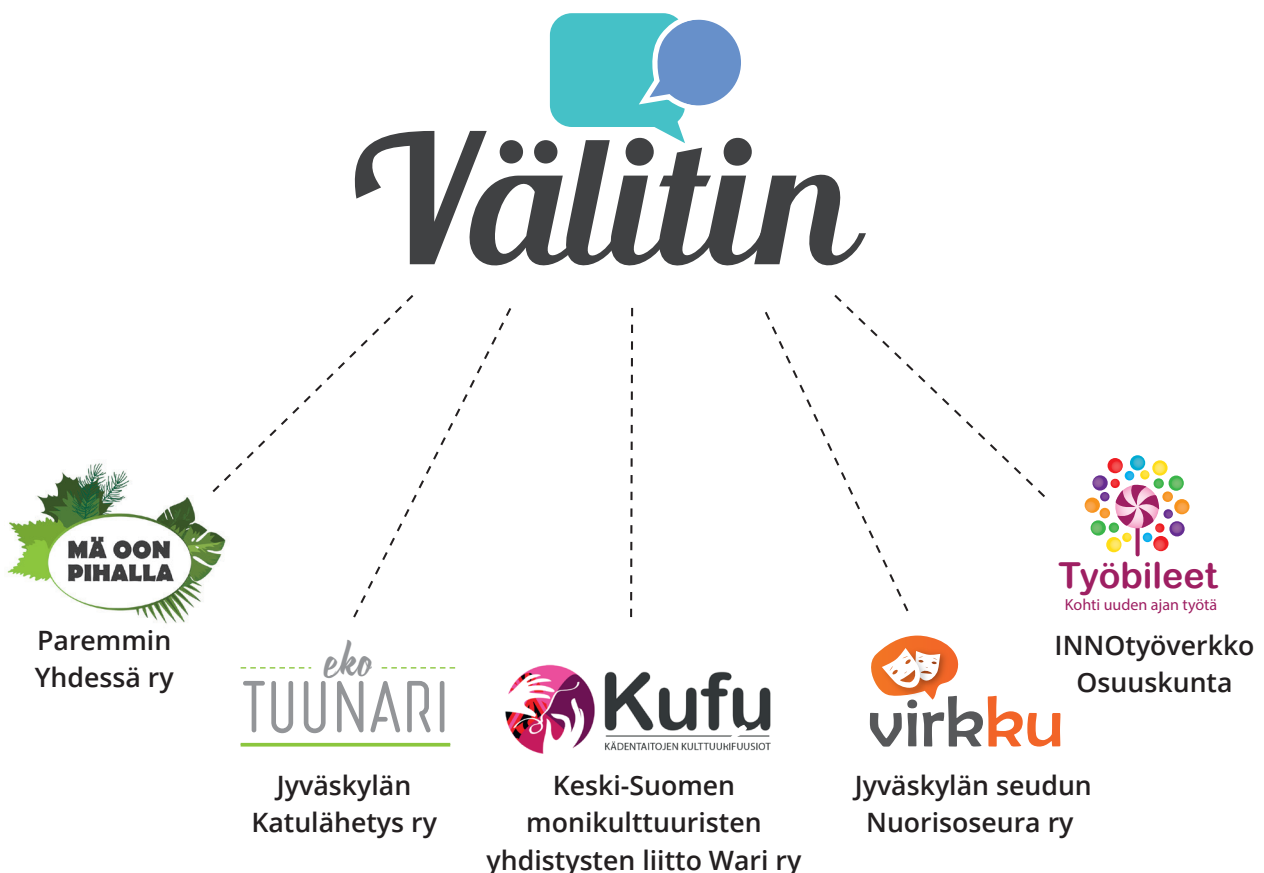
Sisällys

1. JOHDANTO	4.
2. VÄLITIN KOKONAISUUDEN VAIKUTTAVUUS	5.
2.1. Välittimen projektipäällikön mietteitä, <i>Eija Lappi</i>	6.
2.2. Vaikuttavuuden arviointi - mahdoton tehtävä? <i>Saila Tykkyläinen</i>	7.
2.3. Työllistämisen vaikuttavuusraportoinnin haasteita hankenäkökulmasta, <i>Susanna Uusitalo</i>	8.
2.4. Välitin osahankkeiden vaikuttavuus	9.
2.5. Välitin osahankkeiden asiakastyön vaikuttavuuden yhteenveto	10.
2.6. Välitin hallinnoinnin vaikutus osahankkeisiin	11.
2.7. Osahankkeiden kokemuksia Välitin-hallinnoinnista	12.
3. OSAHANKKEIDEN VAIKUTTAVUUS	
3.1. Ekotuunari	14.
3.2. Kufu	16.
3.3. Mä oon pihalla	18.
3.4. Työbileet	20.
3.5. Virkku	30.
4. LOPPUSANAT	36.

1. Johdanto

Tässä raportissa tarkastellaan Välitin-hankekokonaisuuden kehittämistyön vaikuttavuutta. Välitin oli Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n hallinnoima ja toteuttama kehittämis- ja välittäjäorganisaatiohanke. Välitin kokonaisuuteen kuului viisi Jyväskylässä toimivan järjestön toteuttamaa osahanketta. Mukana olivat Jyväskylän seudun Nuorisoseura ry, Jyväskylän Katulähetys ry, INNOtyöverkko Osuuskunta, Paremmiin Yhdessä ry ja Keski-Suomen monikulttuuristen yhdistysten liitto Wari ry. Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry oli hankekokonaisuuden hallinnoija, päätoteuttaja ja rahoituksen hakija, joka siirsi rahoituksen kullekin osahanketoimijalle hanketoteutusta varten. Välitin ohjaa, neuvoo ja hallinnoi osahankkeiden kehittämistyötä

Välitin kokonaisuudessa edistettiin työllistymistä ja työvoiman liikkuvuutta toimintalinjan 3 mukaisesti, erityistavoitteenaan nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen. Hankekokonaisuuden yhteinen teema oli kestävä kehitys työllistämässä ja yritysyhteistyössä sekä kulttuuriset menetelmät. Hankkeen toiminta-aika oli maaliskuusta 2018 elokuuhun 2020. Osahankkeiden toiminta päättyi toukokuussa 2020. Hankekokonaisuutta rahoittivat Keski-Suomen ELY-keskus, valtio/Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja Jyväskylän kaupunki sekä toimijat itse.



2. Välitin-kokonaisuuden vaikuttavuus

Vaikuttavuuden arvioinnilla Välitin kokonaisuudessa haluttiin saada tietoa kehittämistyön hyödyistä työnhakija-asiakkaille. Miten hyvin suunnitellut tavoitteet saavutettiin ja mitä vaikutuksia tehdyllä kehittämistyöllä tulee olemaan. Tapahtuvaa muutosta pyrittiin mittaamaan eri menetelmillä. Mittareita määrittellessä huomioitiin hankesuunnitelmien mukaiset tavoitteet ja syntyvät tulokset.

Hankkeiden toteutuksen aikana toimintaa arvioitiin useilla eri tavoilla, kuten havainnoimalla ja keräämällä palautetta erilaisin kyselyin sekä suullisesti että kirjallisesti. Kehittämistyötä arvioitiin myös Välittimen ohjausryhmän ja osahankkeiden teemaryhmien kokouksissa. Toiminnan vaikuttavuuden tulokset saattavat olla nähtävissä vasta useiden kuukausien ja vuosien päästä. Osahankkeisiin osallistuneiden työnhakijoiden kokemuksiin ja etenemiseen voi vaikuttaa moni muukin tekijä, kuin se toiminta, josta vaikuttavuuden tuloksia pitäisi saada.

Välittimessä vaikuttavuuden mittaaminen koettiin hankalaksi hankkeiden lyhyen toteutusajan vuoksi, vaikuttavuutta on vaikea saada näkyville vain parin vuoden aikana. Asiakkaan lopetettua hankkeessa, ei heidän tilanteestaan saada enää tietoa. Hankehenkilöstö ei myöskään ehdi kuormittavan kehittämistyön rinnalla paneutumaan kunnolla vaikuttavuuden mittaamiseen tai siihen mitä se tarkoittaa ja miten sitä mitataan tarkoituksenmukaisesti. Hankkeiden päätyttyä mittaaminen ei enää ole mahdollista hankehenkilöstön määräaikaisten työsuhteiden vuoksi.

Vaikuttavuuden arviointiin tarvittiin apua, sitä hankittiin Vaikuttava Yritys Oy:ltä, jonka kouluttaja Saila Tykkyläinen oli mukana hankkeen kouluttajana ja arviointityön sparraajana jo hankkeen alkutaipaleelta aina päätösvuoden raportin laadintaan saakka.

Välittimen kehittämistyön vaikuttavuudesta halusi ensisijaisesti tietoa ELY-keskus, joka jo hakuvaiheessa ohjeisti lisäämään hankkeeseen vaikuttavuuden arvioinnin. Myös toiselle rahoittajalle eli Jyväskylän kaupungille ja sen työllisyyspalveluille oli tärkeää saada tietoa eri toimijoiden tekemän kehittämistyön vaikuttavuudesta. Hanketoteuttajat itse hyötyivät saamastaan tiedosta tulevia hankerahoituksia ja hankkeissa kehitetyn toiminnan jatkamista ajatellen.

Mitä vaikuttavuudella tarkoitetaan?

Vaikuttavuus kuvaa sitä, kuinka hyvin tietyllä toiminnalla onnistutaan saavuttamaan halutut tulokset ja vaikutukset. Vaikutusten arviointi ja mallintaminen on sitä, että mitataan ja kuvataan toiminnalla aikaansaatuja muutoksia.

2.1 Välittimen projektipäällikön mietteitä

Välittimen kehittämistyön vaikuttavuuden arviointi tuntui aluksi erittäin järkevälle ajatukselle. Helppoa-han kehitettävien toimintojen vaikutukset asiakkaaseen olisi nostaa esille. Varsinkin, kun saamme siihen apua asiantuntijalta.

Mutta eipä näin ollutkaan. Sujuvasti kuuntelimme, täytimme kanvaaseja, teimme ongelmapuuta vaikuttavuuspuiksi, keskustelimme siitä, miten vaikuttavuutta tulee arvioida. Yhteisten mittareiden määrittäminen tuottikin lähes tuskaa. Millä mittareilla saisimme yhdenmukaista tietoa kerättyä asiakkailta? Ei auttanut Kykyviisarista tuunattu kyselylomake, ei edes englannin kielisenä. Kysymykset koettiin vaikeiksi.

Keskustelua kävimme, miten kieltä osaamattomalta, joka ei ymmärrä edes kysymystä, saadaan oikea vastaus kysymykseen. Hylkäsimme tuunatun kyselylomakkeen, koska vastauksia saimme vain rajallisen määrän, jolloin niitä ei voinut käyttää arvioinnissa. Ahdingossamme onneksi saimme apua kouluttaja-asiantuntijaltamme, joka muokkasi kullekin osahankkeelle mittariston, jonka pohjalta arviointi pystytäisiin tekemään. Osahankehenkilöstön tuli selvittää asiakkailta miten hänen tilanteensa on parantunut eri toimintoihin osallistumisen aikana. Kuinka paljon, montako kertaa, tunteja, kappalemääriä, kiloja, osallistujia ja niin edelleen. Miten suunniteltu ja käytännössä testattu toiminta on vaikuttanut kuhunkin osallistujaan?

Toive vaikuttavuuden arvioinnin laatimisesta tuli rahoittajalta. Tulokset jäävät kuitenkin ennen kaikkea osahanketoteuttajien hyödynnettäviksi. Tätä oli hankehenkilöstön aluksi vaikea oivaltaa ja vaikuttavuuden mittaaminen miellettiin herkästi "viranomaisten vaatimukseksi".

Tässä vaikuttavuuden arvioinnissa todennettiin kehitetyt, pysyviksi jäävät toimintatavat, joilla pystytään vaikuttamaan osallistujien tulevaisuuteen ja uusiin mahdollisuuksiin työuralla etenemiseen. Nähtäväksi vain jää, kuinka kauaskantoisia vaikutuksia hankkeiden kehittämällä ohjaus- ja valmennusmenetelmillä onkaan.

Eija Lappi, projektipäällikkö, Välitin -hanke, Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry



Vaikuttavuutta
pohditaan Saira Tykkyläisen
ohjauksessa.



2.2 Vaikuttavuuden arviointi - mahdoton tehtävä?

Olen ollut mukana kehittämässä Välitin-kokonaisuuden vaikuttavuuden arviointia. Haluan jakaa pari huomiota ja ajatusta siitä, miten vaikuttavuusajattelua voi hanketyössä soveltaa ja mitä arvioinnilta on lupa odottaa.

Eija kuvaa omassa kirjoituksessaan hyvin, miksi vaikuttavuuden arviointi mielletään vaikeaksi. Yksittäiselle hankkeelle oman vaikuttavuutensa osoittaminen onkin vaikea tehtävä. Väitän, että suurimman hyödyn vaikuttavuuden arvioinnin menetelmistä saa, jos niitä käyttää ennakoivasti - varmistaakseen alusta lähtien oman työnsä vaikuttavuuden. Silloin homma on mielekästä ja motivoivaa.

Tavoitteena pitäisi olla oman työn vaikuttavuuden varmistaminen, ei rahoittajien vakuuttaminen. Ennakoiva lähestymistapa vaikuttavuuteen oli meilläkin mielessä, kun Välitin-hankkeille järjestettiin heti alkumetreillä osallistavia työpajoja vaikuttavuusajattelusta ja sen soveltamisesta. Työntekijät tekivät hankesuunnitelman pohjalta hankkeelleen vaikuttavuusketjun, joka kuvaa tavoitellut muutokset ja keinot muutoksiin pääsemiseksi, ja ketjuun perustuvan mittariston. Mittaristosta jalostettiin vielä huoneentaulu, jonka avulla oli tarkoitus seurata esimerkiksi tavoitettujen ihmisten määrää sekä muutoksia asiakkaiden motivaatiossa ja osaamisessa.

Vaikuttavuus taisi silti jäädä vaikeasti lähestyttäväksi asiaksi. Miksi?

- Arki yllättää. Hankkeet kamppailivat ensimmäiset kuukaudet tavoittaakseen asiakkaita. Se söi paljon energiaa, ja epäilen, että ote vaikuttavuuden työvälineistä lipesi kun niitä ei päässyt heti soveltamaan.
- Osaaminen rakentuu askel askelelta. Vaikka koronaepidemia on nyt pakottanut meidät kehittämään verkko-osaamistamme jättimäisin loikin, oppimiskäyrä ei tavallisissa olosuhteissa ole näin jyrkkä. Vaikuttavuusajattelun juurruttaminen osaksi omia työrutiineja vie aikaa (ehkäpä jopa useampia hankkeita).
- Monissa hankkeissa tehtiin valtava määrä asiakastyötä suhteessa resursseihin: asiakasmäärä oli iso ja / tai asiakkaat tarvitsivat ennakoitua enemmän tukea. Kun asiakastyössä ollaan äärirajoilla, jää muulle vähemmän aikaa

Vinkiksi jatkoon: Vaikuttavuustieto innostamaan ja päätösten perustaksi. Miten?

- Tietoa tuotetaan asiakastyön tueksi. Vaikuttavuustiedon pitäisi auttaa työntekijöitä tekemään työnsä paremmin, ei tuntua ylimääräiseltä taakalta.
- Tieto jaetaan takaisin asiakkaalle. Asiakkaiden ei pitäisi jäädä tiedonkeruun kohteeksi, vaan päästä mukaan tulkitsemaan tietoa. Omassa elämässä tapahtuvien muutosten visualisointi motivoi ihmisiä ja voi jo itsessään parantaa työn vaikuttavuutta.
- Kehittämishankkeissa ollaan määritelmällisesti uuden äärellä. Silloin tiedonkeruun tehtävä on tukea kokeiluja, auttaa hylkäämään toimimattomat asiat ja tuottaa ymmärrystä.

Saila Tykkyläinen, Vaikuttava Yritys Oy

2.3 Työllistämisen vaikuttavuusraportoinnin haasteita hankenäkökulmasta

Välitin -hankekokonaisuudessa yritetään vastata valtion tilintarkastajienkin esille nostamaan haasteeseen, joka on työllistämispalveluiden vaikuttavuuden mittaaminen. Kun kysymyksessä on moniulotteinen yhteiskunnallinen ilmiö ja sitä koskevat toimenpiteet, voidaan todeta heti kättelyssä haasteen olevan mittava, monitasoinen ja monitahoinen. Ensimmäisenä mieleen tulee työttömyyden määrittelemisen haastavuus. Miten ylipäätään kuvataan tätä koko ajan muuttuvaa ilmiötä niin, että toiminnan vaikutuksia siihen voidaan jotenkin kuvata, saati sitten mitata.

Työllisyyspalveluiden kehittämisen osalta vaikuttavuutta on mitattava monella eri tasolla, jotta ilmiöistä saadaan edes jonkinlainen realistinen kuva. Jos työllistymiseen liittyvät ongelmat voitaisiin ratkaista jollakin yhdellä toimenpidekokonaisuudella, se olisi tapahtunut jo. Ongelmahan on juuri siinä, että on vaikutettava samanaikaisesti useaan kohteeseen: työttömään itseensä, työnantajiin, yhteiskunnan rakenteisiin ja sen jäsenten ennakkokäsityksiin. Lisäksi olisi ehkä paikallaan ymmärtää, etteivät työttömien tilanteet ratkea yhdellä toimenpiteellä tai interventiolla, vaan usein tarvitaan paljon aikaa ja monenlaista apua ja tukea, että tilanne liikaa mihinkään suuntaan.

Määrällisesti Välitin on saavuttanut suunnitelmaan nähden tavoitteensa. Se, onko toiminnalla pitkäaikaista vaikuttavuutta, voidaan havaita vasta vuosia projektikokonaisuuden päättymisen jälkeen. Usein henkilökohtainen rohkaisu, uusien asioiden omaksuminen ja uudet toimintamallit tuottavat tulosta jopa vuosia palveluun osallistumisen jälkeen. Vaikuttavuusraportissa esitetyistä luvuista ei voida päätellä pitkän aikavälin muutoksia, joita kuitenkin usein havaitaan. Ne jäävät kuitenkin raportoimatta, koska ne eivät enää kuulu mihinkään raportoitavaan toimenpidekokonaisuuteen.

Projektitoiminnan ongelmana on se, miten projektien jälkeen havaittavia tuloksia ja vaikuttavuutta voidaan tuoda esille. Useiden Välittimen osahankkeiden toimintatavat jäivät käyttöön hankkeita toteuttaneissa organisaatioissa. Monien osallistujien kokemukset hyväksynnästä ja heidän saamastaan avusta ja tuesta saattavat johtaa työllistymiseen tai kouluttautumiseen vuosienkin päästä.

Suomalaisissa kehittämishankkeissa on tehty valtava määrä sosiaalisia innovaatioita, kehitetty toimivia menetelmiä ja sovellutuksia. Kykymme erotella sitä, mikä on syntynyt ”normaalissa” toiminnassa ja mikä on hanketoiminnan tulosta, on rajallinen. Välittimessä on kunnianhimoiseksi tavoitteeksi otettu alusta alkaen seurata työskentelyn vaikutuksia, kerätä ne yhteen raporttiin ja kertoa myös tätä kautta toiminnan onnistuneisuudesta.

Susanna Uusitalo, Laatupäällikkö, PAIKKO, Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry

2.4 Välitin osahankkeiden vaikuttavuus

Välitin kokonaisuudessa oli yhteensä 275 asiakasta. Näistä asiakkaista 76 työllistyi (sis. itsensä työllistäminen / yrittäjämäinen työ) ja 52 ohjautui opiskelemaan. Lisäksi yritystoimintaa suunnittelee 16 henkilöä. Osahankkeiden asiakkaat voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään: arvion mukaan noin 50 % oli pitkäaikaista tukea ja ohjausta tarvitsevia, 25 % työllistyjistä tarvitsi tukea ja ohjausta lyhyemmän ajan ja 25 % oli helposti työllistyviä. Pisimmän tuen tarvitsevia asiakkaita oli erityisesti Kufu ja Ekotuunari -hankkeissa, joissa työelämän polulle pääsemiseksi tarvitsi tehdä enemmän ja monipuolisempia tukitoimia.

Asiakkaiden palautteista käy ilmi, että heitä ohjautui osahankkeisiin eniten puskaradion ja eri oppilaitosten kautta (valmistumassa olevat opiskelijat). Lisäksi asiakkaita ohjautui useiden muiden eri toimijoiden (mm. Ohjaamo Jyväskylä) ja järjestöjen lähettämänä. Myös Välitimen näkyvyys internetissä ja sosiaalisessa mediassa oli saanut työnhakijoita hakeutumaan osahankkeiden palveluihin. Hankkeiden alkuvaiheessa asiakkaita ohjautui heikosti TE-toimiston suunnalta, mutta asia korjautui hieman hankkeiden myöhemmässä vaiheessa ja muun muassa Kufu- ja Mä oon pihalla -hankeisiin oli ohjautuvuutta myös TE-palveluista. Asiakkaiden ohjautuvuus TE-palveluista vaihteli kuitenkin myös osahankkeesta riippuen, esimerkiksi Virkkuun ei ohjautunut yhtään asiakasta TE-palveluista. Asiakasohjautuvuuteen vaikutti myös niin kutsuttu aktiivimalli. Aluksi hankkeet eivät kuuluneet aktiivimallin piiriin, mutta huhtikuussa 1.4.2020 voimaan astuneen lakimuutoksen jälkeen myös ESR-hankkeissa sai kerryttää mallin mukaista aktiivisuutta. Tämä toi erityisesti lyhytaikaisia asiakkaita mukaan hankkeisiin, eniten aktiivimallitodistuksia kirjoitettiin asiakkaille Ekotuunarissa, joka järjesti lyhyitä työpajoja, jotka vastasivat asiakkaiden tarpeeseen täyttää aktiivimallia. Aktiivimalli poistui tammikuussa 2020, joten hankkeiden viimeisinä kuukausina ei aktiivimallin kerryttäminen osahankkeissa enää ollut ajankohtaista.

Osahankkeiden asiakkaiden työllistymisvalmiudet ja työelämäosaaminen on parantunut sekä yrittäjämien asenne vahvistunut. Lisäksi esimerkiksi Kufu-hankkeessa on vahvistettu asiakkaiden suomen kielen taitoa. Asiakkaissa tapahtuneita muutoksia seurattiin muun muassa havainnoimalla ja kyselyillä. Eniten asiakkaita ja työllistyneitä oli Mä oon pihalla -osahankkeessa. Osahankkeiden asiakastyöhön ja sen vaikuttavuuteen voi tutustua hankekohtaisesti sivulta 13. alkaen. Tiedot yhteiseen raporttiin saatiin kaikilta muilta toiminnoilta, paitsi INNOtyöverkko Osuuskunnan toteuttamalta Työbileet-osahankkeelta.



2.5 Välitin osahankkeiden asiakastyön vaikuttavuuden yhteenveto

Tarve ja Kohderyhmä

- Työnhakijoista moni halukas ja kykenevä työhön, mutta ei silti saa työtä.
- Työllistyminen on haasteellista, mm.työkokemuksen tai osaamisen puutteiden tai huonon kielitaidon ym. syiden vuoksi
- Asiakkaina: työttömät työnhakijat, nuoria, korkeasti koulutettuja, luovien alojen koulutuksen saaneille ja maahanmuuttajille.

Tavoite ja tulokset

1) TAVOITE
Tavoitetaan **221 asiakasta**, joista **50% etenee töihin ja/tai opiskelemaan**

1) TULOS
47% töihin tai opiskelemaan

76 hlöä töihin
52 hlöä opiskelemaan
16 hlöä suunnittelee yritystoimintaa

2) TAVOITE
uusien työllistämismallien kehittäminen

2) TULOS
Kehitettiin **7 eri konseptia**

Asiakkaat

Välitin kokonaisuudessa yhteensä

275

asiakasta, jotka jakautuivat seuraaviin ryhmiin

N. 50%: PITKÄAIKAISTA TUKEA TARVITSEVIA

TAUSTATEKIJÄT

- Kielitaidottomuus (maahanmuuttajat)
- ikä +/- 50 vuotiaat
- Ei koulutusta tai alhainen koulutusaste
- Pitkä työttömyys
- Muut esteet esim. haasteet yksityiselämässä

N. 25% LYHYEMMÄN TUEN TARVE

TAUSTATEKIJÄT

- Koulutus heikosti työllistävältä alalta
- Osa vastavalmistuneita
- Vähäinen työkokemus
- Puutteita oman osaamisen tunnistamisessa tai esille tuomisessa

N. 25% HELPOSTI TYÖLLISTYVIÄ

TAUSTATEKIJÄT

- Korkea motivaatio
- Osaaminen, koulutus ja/tai työkokemus aloilta joissa työvoiman tarve
- Joustavuus työn tekemisen eri "muodoissa" (osa-aikaisuus, kevytyrittäjyys, määräaikaisuus)

Konseptit

Aikavälillä 05.2018 - 03.2019 kokeiltiin 17 kpl toimintamallia

KÄYTTÖÖN 7 KONSEPTIA



Ekotuunari

- Pitkäkestoinen valmennus yrittäjämäiseen työhön
- Lyhyet työpajat tuunauksesta, kädentaidoista ja yrittäjämäisestä työstä

KUFU

- Kädentaitojen käyttö heikosti työllistyvien maahanmuuttajien valmennuksessa
- Selkokielisten uutisten ja kädentaitojen hyödyntäminen suomen kielen opettelussa

Mä oon pihalla

- Vertaistuellinen työelämävalmennus
- Yksilövalmennus
- Työnhakuvalmennus "klinikka"

Työbileet

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien valmennus kohti yrittäjyyttä

Virkku

- "Virkku-tiimi" ohjaus-alasta kiinnostuneille työnhakijoille

Muutokset

YKSILÖTASON MUUTOKSET ASIAKKAISSA

- Työnhakuvalmiudet ja työelämäosaaminen on parantunut
- Työkokemus lisääntynyt (työkokeiluissa olleet asiakkaat)
- Asiakkaiden suomen kielen taito on parantunut (Kufu)
- Asiakkaiden yrittäjämäinen asenne on vahvistunut
- Asiakkaiden verkostot ovat kasvaneet

LAAJEMMAT MUUTOKSET

- Osa kehitetyistä konsepteista on saamassa jatkoa.
- Kädentaitojen hyödyntäminen työnhakijoiden valmennuksissa lisääntynyt Jyväskylän alueella


välittäjäorganisaatiohankke

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



2.6 Välitin hallinnoinnin vaikutus osahankkeisiin

Välitin on mahdollistanut ESR-hanke- ja kehittämistoiminnan niille toimijoille, joilla itsellään ei ole mahdollisuutta hakea rahoitusta, eikä ole ollut riittävää rahoitus- ja henkilöresurssia, eikä tarvittavaa osaamista ESR-hanketoteutukseen. Hanketoimijat ja -henkilöstö ovat saaneet tukea, neuvontaa ja ohjausta hankesuunnitelman, tavoitteiden ja rahoitusehtojen mukaiseen kehittämistyöhön. Välitin on tarjonnut osahankkeille hallinnoinnin lisäksi kehittämistyöhön valmiita, aiemmin kehitettyjä toimintamalleja, työkaluja ja -menetelmiä sekä vertaistukea. Hanketoimijat ovat saaneet keskittyä paremmin oman toimintansa kehittämiseen. Tiedotuksessa ja viestinnässä apuna sekä suunnittelun tukena on toiminut alan ammattilainen. Välitin kokonaisuus mahdollistaa laajan yhteistyöverkoston ja kehittämistyön koko laajassa verkostossa. Välitin on selkiyttänyt ja pyrkinyt myös kehittämään vaikeaksi koettua hanketoteutuksen maksatuksiin liittyvää toimintaa niin osatoteuttajien kuin rahoittajien suuntiin. Lisäksi osahankkeen henkilöstölle on järjestetty kehittämistyötä tukevia koulutuksia, kuten JAPA ry:n kiertotalouden koulutus, PAIKKO osaamisen tunnistaminen, Saila Tykkyläisen vaikuttavuuden arvioinnin koulutus, Innotyöverkko yrittäjäkoulutus ja Trigenda-menetelmän koulutus.

Tarve

- Pientien toimijoiden on vaikea toteuttaa ESR hankkeita yksin. Välitin mahdollistaa ESR rahoituksen pienille toimijoille

Konseptit

- Osahankkeita (5kpl) ohjataan ja neuvotaan ESR rahoituksen edellyttämällä tavalla
 - Välittimeen keskitetty kokonaisuuden hallinnointi
 - Yhteinen tiedotus- ja viestintäresurssi
- Yhteiset ohjaus- ja kehittämissäviävät

Muutokset

- Osahanketoimijoiden osaaminen ESR-hanketoiminnan toteutuksesta on kasvanut
- Toimijoiden osaminen työllisyyden edistämisessä on kasvanut ja kehitetyt menetelmät jäävät käyttöön
- Yksi toimija haki itse uutta ESR hanketta
- Yksi toimija haki uutta ESR hanketta yhdessä Jyväskylän kaupungin kanssa
- Toimijoiden näkyvyys on kasvanut ja verkostot laajentuneet
- Toimijoiden tieto erilaisten työnhakikohderyhmien tarpeista on kasvanut, kun kokemuksia jaettu toimijoiden kesken

Tavoite ja tulokset

TAVOITE

- Osahankkeiden hankesuunnitelman mukaisen kehittämistyön onnistuminen ja osahanketoteuttajien ESR osaamisen kasvattaminen
- Välittimen tarjoaman hanketoteutuksen tuen ja neuvonnan avulla

TULOS

- Osahankkeet toteuttivat hankkeita menestyksekkäästi
- Osahanketoteuttajien ja hankehenkilöstön ESR osaaminen on kehittynyt ja osaamisen myötä voivat toteuttaa ESR hankkeita myös yksin

TEOT JA TUOTOKSET

- Ohjaussäviä järjestetty **26kpl**
 - Muita koulutuksia **9 kpl**
- Maksatushakemuksia koottu **9kpl**
- Muuta neuvontaa osahankkeille **790h**
 - Somejulkaisuja **708 kpl**
- Esitteitä ja tiedotusmateriaaleja eri tarpeisiin suunniteltu **100 kpl**

YHTEISTYÖKUMPPANUUDET

- Jyväskylän kaupunki
 - TE-palvelut
 - Ohjaamo
- Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut
- Uravekosto-
- hankekokonaisuus
- ELY keskus
- Rekrytointi- ja henkilöstöyritykset
- + osahankkeiden omat yhteistyökumppanit



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Välitin
välittäjäorganisaatiohanke

2.7 Osahankkeiden kokemuksia Välitin-hallinnoinnista

"Välitin-hanke on antanut organisaatiollemme mahdollisuuden päästä toteuttamaan ESR-hanketta, joka olisi ollut pienelle organisaatiolle itsenäisesti todella haastavaa. Olin itse ensimmäistä kertaa ESR-rahoitteisessa hankkeessa työssä ja Välittimen ohjauksen kautta olen hanketyöntekijänä saanut todella paljon arvokasta tietoa, tukea ja ohjausta sekä neuvoa haastavissa kysymyksissä. ESR-hankehallinnossa on paljon yksityiskohtaisia sääntöjä, joihin on ollut mahtavaa saada asiantuntevalta projektipäälliköltä ohjeistusta ja se on kasvattanut ymmärrystä byrokraattisista koukeroista. Joskus asioita on myös opittu kompastusten kautta, mutta se on myös kasvattanut omaa hanketyöosaamistani."

Paremmiin Yhdessä ry:lle tämä oli myös ensimmäinen ESR-hanke, joten olemme organisaatiossamme oppineet todella paljon ESR-rahoituksen hakemisesta sekä hanketoteuttamisesta kokonaisvaltaisesti. Paremmiin Yhdessä ry on toiminut jo 10 vuotta vapaaehtoisorganisaationa, mutta ESR-rahoituksen kautta olemme saaneet mahdollisuuden tehdä ja toteuttaa sellaista merkityksellistä ja laadukasta toimintaa, jolla on ollut suuri vaikutus hankkeeseen osallistujien elämään sekä myös organisaation toimintaan. Tuloksena Välitin-kokonaisuudessa mukana olemisesta, Paremmiin Yhdessä ry on hakenut nyt myös uutta ESR-hanketta, koska osaamista ja kokemusta on karttunut hyvin! Suuri kiitos tästä mahdollisuudesta, tuesta ja neuvoista tässä vuosien varrella!"

Mä oon pihalla -hanke, Annika Guttormsen, Paremmiin Yhdessä ry

"Aluksi tietoa tuli isoin pläjäyksin ja silloin olisin enemmän kaivannut ohjausta, jolloin olisi sanottu selkeästi, että keskity nyt vaikka tähän asiaan ja sitten tähän. Tarkoitan, että aluksi tuli niin suuria kokonaisuuksia sisäistettäväksi, että luin niitä yökaudet – en ymmärtänyt, että olisi riittänyt, jos perehdyn niihin päiväsaikaan – työaikana. Päiväsaikaan – työaikana – yritin jo etsiä tiloja, henkilökuntaa jne., koska kuvittelin, että hanke pitää toimia täydellä teholla mahdollisimman nopeasti. Tämä viesti tuli selkeämmin omasta organisaatiosta, joten sain hyvin erilaista ohjeistusta kahdelta eri suunnalta."

Isosta kokonaisuudesta on se hyöty, että olimme kaikki samassa tilanteessa ja saimme toisistamme vertaistukea. Oli myös selkeää, että ohjeistus: teemaryhmät, aikataulut (maksatushakemusten sisällöt ja palautus, loppuraportin aikataulut) tulivat Välittimen projektipäälliköltä. Hirmuisen iso kiitos myös tiedottajaresurssille, jolta alun apu logojen yms. esitteiden suunnittelussa oli korvaamaton ainakin Kufulle."

Useat yhteiset palaveeraukset ainakin alussa olivat välillä aikataulullisesti hiukan haasteellisia. Nimenomaan siksi, että Kufussa läsnäolotunteja asiakkaiden kanssa on paljon. Olemme olleet aika kiinni asiakkaissa. Tästä voisi ottaa oppia jatkossa. Kokonaisuudessaan voisin todeta, että sekä Kufu että Välitin-kokonaisuus on ollut hieno opin paikka itselle ja on ollut hienoa olla mukana. Tämä kokonaisuus on antanut itselle laajan kuvan itse hanketyöstä, sen erilaisuudesta ja kokonaisuuksien hallittavuuden aikataulullisista haasteista."

Kufu-hanke, Teija Ässämäki, hankevastaava, Wari ry

"On hienoa että Keski-Suomen Yhteisöjen tuki toimi osahankkeen koordinoijana ja tukijana. Hankkeen onnistumisen kannalta eri toimijoiden ja yhdistysten mukana oli rikastuttava ja laajentaa toimintakenttää. Osahankkeita tukevana, riskintajana ja kehittäjänä KYT ja Välitin-kokonaisuus mahdollistivat yhdistyksille tuen hankkeen hallintaan sekä alueelliseen yhteistyöhön, rahoitukseen ja tulosten kiinnittymiseen. Kokemukseni mukaan Välitin hankekokonaisuuden rooli yhteistyön ja yhteisen vaikuttamistoiminnan koordinaattorina oli erittäin merkittävä."

Jyväskylän seudun Nuorisoseuran Virkku-osahanketta valmisteltiin yhdistyksen toimijoiden ja kohderyhmän kanssa alueen toimintaympäristöön tutustuen. Kartoitimme yhteistyön mahdollisuuksia myös Jyväskylän kaupungin sekä muiden, yhteistyöverkostoissa toimivien yhdistysten kanssa. Virkku – virkeyttä ja työllistymisen tukemista kulttuurin keinoin oli mielenkiintoinen kokemus kaikille osapuolille, niin hallinnon kuin toiminnan osalta. Myös valmisteluvaiheessa koordinoiva taho oli tärkeä tukipilari osahankkeiden toteuttajille."

Virkku-hankkeessa saavutettuja tuloksia, toimintamalleja ja hyviä käytänteitä hyödynnetään Jyväskylän seudun Nuorisoseuran toiminnassa jatkossa. Tulokset toimivat hyvänä oppina sekä koulutusmateriaalina kolmannen sektorin uusien toimintamuotojen ideoinnissa, suunnittelussa ja käyttöönotossa. Haluan lausua yhdistyksen puolesta kiitokset Keski-Suomen Yhteisöjen tuelle ja Välitin-hankkeelle hyvästä koordinaatiosta ja merkittävästä tuesta hankkeen läpiviennissä. Toivotaan että koordinointiin on myös mahdollisuuksia jatkossa!"

Riina Kylmälahti, Jyväskylän seudun Nuorisoseura ry



3. Osahankkeiden vaikuttavuusraportit

3. Ekotuunari

Teksti ja koonti: Tiina Oksanen, Rauna Koivunen, Ekotuunari-hanke, Jyväskylän Katulähetys ry
Vaikuttavuutta seurattiin: Havainnoimalla ja kyselyillä

Jyväskylän Katulähetys ry:n toteuttaman Ekotuunari-hanke kokosi yhteen tuunaamisesta kiinnostuneita kädentaitajia. Heitä tuettiin omista vahvuuksistaan sekä heräteltiin osallistujien sisäistä yrittäjäjyötä. Hanke kannusti työllistymiseen osittain tai jopa kokonaan kädentaitoja käyttäen

Lyhyiden asiakkuuksien vaikutuksesta

Ekotuunari hanke on järjestänyt kahden päivän työpajoja monenlaisten käsityötekniikoiden parissa. Kaikissa näissä työpajoissa on ollut vahvasti mukana omalla osaamisella työllistymisen mahdollisuuksien kartoittaminen ja niistä keskustelu mm. kevyt- ja osuuskuntayrittäjyyden muodoissa. Hanke on pystynyt vaikuttamaan positiivisella tavalla asiakkaiden suhtautumiseen omaan työllistymismahdollisuuksiinsa jo näiden lyhyiden työpajojen aikana. Keskusteluissa ja palautteissa on korostunut asiakkaiden vertaistuen merkitys toisilleen sekä uuden oppimisen tuoma tyytyväisyys omaan tekemiseen.

Tässä tekstissä on otettu yhden kahdenpäivän mittaisen työpajan asiakkaiden (6 hlö) antama palaute tarkasteluun. Työpajalla valmistettiin malleja joulukorteista sekä kransseista tulevien työpajojen esitteilyä varten sekä keskusteltiin työelämän mahdollisuuksista asiakkaille. Ryhmässä asiakkaiden taustat ja tämän hetkinen työkuunto muokkasivat keskustelun oman osaamisen hyödyntämiseen osa-aikaisen työn tekemiseen esim. osuuskunnan kautta. Asiakkaista suurin osa ei ollut aikaisemmin pohtinut työelämäänsä paluutaan osa-aika työn kautta. Kaikilla oli ajatus siitä, että työtä pitää tehdä 5 päivää viikossa 8 tuntia päivässä. Asiakkaista melkein kaikki kokivat osa-aikatyön tekemisen mahdollisuutena, ainoastaan yksi oli sitä mieltä, että hän haluaa ehdottomasti tehdä koko-aikaista työtä tulevaisuudessa. Tässä muutamia asiakas kommentteja osa-aikatyön tekemiseen liittyen:

”Minulle ainoa mahdollisuus palata työelämään”.

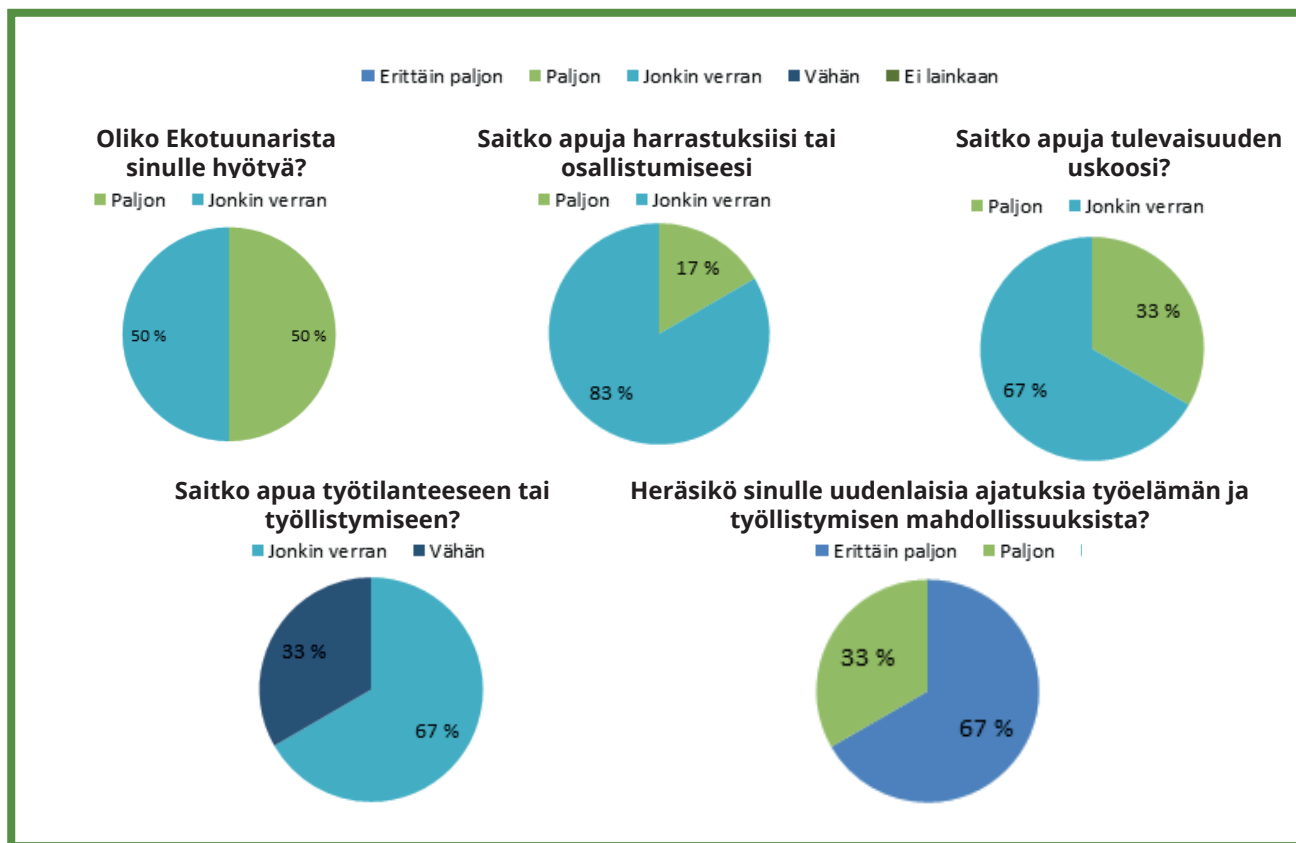
”En pystyisi tekemään. Jos tykkää työstään, ei se niin pahalta tunnu”.

”Tekisin mielelläni omien voimavarojeni mukaan, koska pitää jaksaa huolehtia itsestään työn jälkeen”.

Keskustelimme myös aiheesta, voisiko harrasteiden kautta löytyä polku työelämään. Meillä kaikilla kun on hurjasti osaamista ammattiosaamisen lisäksi. Eräs asiakas tarttui tähän:

- ”Pidän kaikki ovet auki, olisihan se mielenkiintoinen vaihtoehto, koska olen joutunut sairauksieni takia luopumaan kaikista edellisistä ammateista. Haluan kuitenkin löytää uuden ammatin.”

Hänen kanssaan jatkettiin asiasta syvemmälle. Hän harrastaa mm. vaeltamista ja on itse opiskellut Green care -alaa ja erityisesti luonnossa liikkumisen vaikutuksesta ihmiseen. Hänelle ei ollut ennen tätä keskustelua tullut mieleen, että hän voisi tästä alueesta saada itselleen uuden ammatin, esim. voimaannuttavien metsäkävelyiden ohjaajana. Tämä osittain siksi, että hän ei voisi kuvitella esiintyvänsä ryhmän edessä. Tämäkin pelko hieman hälveni, kun puhuimme siitä, että hän olisi tuossa tilanteessa itselleen turvallisessa ympäristössä ja hänellä olisi tilanteen asiantuntijuus. Kannustimme häntä kokeilemaan oman ryhmänsä kanssa, jollakin hänelle tutulla ja turvallisella aiheella. Muutaman viikon päästä hän piti Digi Talentin porukalle lyhyen esitelmän unen merkityksestä ihmisen hyvinvointiin. Ekotuunarin valmentaja tapasi asiakkaan heti tuon tilaisuuden jälkeen ja pääsimme purkamaan tilanteen. ”Ei se nyt ihan hirveää ollut”, oli hänen kommenttinsa ja hän haluaa ehdottomasti jatkaa tämän osa-alueen kehittämistä.



Yhdestä lyhyestä työpajasta (2 päivää) asiakkailta (6 hlö) kerätty palaute grafiikkana.

Asiakkaita lyhyisiin työpajoihin saatiin myös aktiivimallin vaikutuksesta. ESR-hankkeissa oli mahdollista kerryttää niin kutsuttua Aktiivimallia 1.4.2019 alkaen, kunnes aktiivimalli poistui vuoden 2019 lopussa. Ekotuunarin lyhyet työpajat räätälöitiin aktiivimallin tarpeisiin ja niihin osallistuneet työnhakijat olivat tyytyväisiä mahdollisuudesta kerryttää aktiivimallia heille mielekkäällä tavalla.

Pitkäaikaisen valmennuksen vaikutuksia

Yrittäjyys on paljon muutakin kuin liiketoimintasuunnitelman tekemistä tai tiedon hankkimista eri yritysmuodoista, rahoituksesta, verotuksesta, vakuutuksista ja kilpailijoista. Monelle se voi olla lähinnä hauras haave, joka toteutuakseen tarvitsee usean elämän eri osa-alueen eheyttämistä ja yhteen sovittamista. Se vaatii myös henkistä kasvua, uskallusta tulla näkyväksi ja oman osaamisen arvostamista myös euromääräisesti. Yrittäjyys tarvitsee myös hyvän verkoston, jonka puoleen voi kääntyä tarvittaessa sekä uskallusta pyytää apua silloin kun sitä tarvitsee sen sijaan, että yrittäisi sitkeästi sinnitellä ja pärjätä sillä kuuluisalla suomalaisella sisulla. Myös muiden elämän osa-alueiden tulisi olla hallinnassa ja tasapainossa yrittäjäksi ryhtyessä.

Monelle tämä vaatii pitemmän kasvuprosessin ja sen avuksi valmennusta, joka tapahtuu pitemmällä aikavälillä valmentautujan elämäntilannetta kuunnellen ja lujan lempeästi ohjaten uusien ovien avaamiseen. Sitä Ekotuunari on halunnut tarjota pitkäkestoisilla valmennuksilla juurikin heille, jotka haluavat mennä hitaampaa reittiä yrittäjyyteen.

Kohderyhmä ja tarve

KOHDERYHMÄ

-Kädentaidoista ja yrittäjyydestä kiinnostuneet työnhakijat

KOHDERYHMÄN ERITYISTARPEITA

-Yrittäjämäisen asenteen herättely, tietous yrittäjyyden muodoista sekä kierrätysmateriaalien hyödyntämisestä

Tavoite ja tulokset

1) TAVOITE: 10 asiakasta työllistyy, 10 opiskelemaan käsityöalaa, 1-3 pienyritystä syntyy

1) TULOS

10 hlöä töihin

1 hlöä opiskelemaan

6 hlöä suunnittelee yritystoimintaa

2) TAVOITE

-Uuden pitkäkestoinen valmennusmallin kehittäminen, kädentaitajia itsensä työllistämiseen kierrätysmateriaaleja hyväksi käyttäen

-Kestävän kehityksen edistäminen lisäämällä tavaroiden kierrättämistä

2) TULOS

-On kehitetty ja testattu sekä pitkäkestoista valmennusta, että lyhyitä työpajoja.

Konsepti

VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

- Nonstop toteutus
- Lyhytkestoiset työpajat, joissa kädentaitojen tekniikoita ja valmennusta
- Pitkäkestoinen yksilövalmennus
- Asiakkaat apuohjaajina ja pitävät itsenäisesti työpajoja
- Kaikkien asiantuntijuutta ja vertaistuen merkitystä hyödynnetään
- Ohjaajat kannustavat itseohjautuvuuteen sekä yrittäjämäiseen ajattelutapaan

TEOT & TUOTOKSET

- Yhteensä tavoiteltu **70 ihmistä**
- Asiakkaiden **keski-ikä yli 45 vuotta**
- Yksilövalmennuksessa **11 hlö**
- Lyhyitä työpajoja pidetty **31 kpl**
- Jätekuormaa on vähennetty materiaalien hyödyntämisenä ja lahjoituksina **3082 kg**
- Asiakkaista **92%** piti saamaansa vertaistukea tärkeänä

YHTEISTYÖKUMPPANUUKSET

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry (KYT), Jyväskylän seudun Nuorisoseura ry, Wari ry, Paremmiin yhdessä ry, Innotyöverkko Osuuskunta, Väentupa ry, Kintauden Nuorisoseura ry, Koskenpään työväenyhdistys ry, Osuuskunta Smartisti, Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen kannatusyhdistys ry, LuovaLinna Oy, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä/ Gradia, Te-toimisto, Nina Korento Tmi, Tuunaajamutsi, Farkkusauma, Piece of Jeans, Finlayson sekä Mattokymppi

Muutokset

- Kierrätyksen materiaaalivirta ja materiaalien mahdollisuudet on tehty asiakkaille näkyväksi.
- Asiakkaat (kädentaitohenkiset työnhakijat) ovat verkostoituneet keskenään.
- Asiakkaiden tietämys erilaisista itsensä työllistämisen muodoista ja vaihtoehtoista on lisääntynyt (kevytyrittäjyys, osuuskunta jne.)

- Asiakkaiden tietoisuus palkkatyön eri muodoista lisääntynyt, mm. osa-aikaisuus

- Jyväskylän Katulähetys ry:n yhteistyöverkosto on laajentunut erityisesti luovien alojen yrittäjien suuntaan

- Paikallinen media on hankkeen myötä kiinnostunut Kiertotaloudesta ja sen mahdollisuuksista työllistymisessä. (mm. YLE Jyväskylä).

• • • • •

"Olen saanut tukea vaikeaan elämäntilanteeseen"

"Pajoihin osallistuminen on auttanut työllistymisvaihtoehtojen kartoittamisessa"

"Oma usko omiin taitoihini on vahvistunut"

"Päässyt tutustumaan samanhenkisiin ihmisiin"

ASIAKKAITA
YHTEENSÄ

70hlö

YRITTÄJYYTTÄ
SUUNNITTELEE

6hlö

JÄTEKUORMAA
VÄHENNETTY

**3082
KG**

TYÖPAJOJA
JÄRJESTETTY

31kpl

Talenti-kierrätyksen päällikön Juha Konttinen Ekotuunarin vaikutuksesta

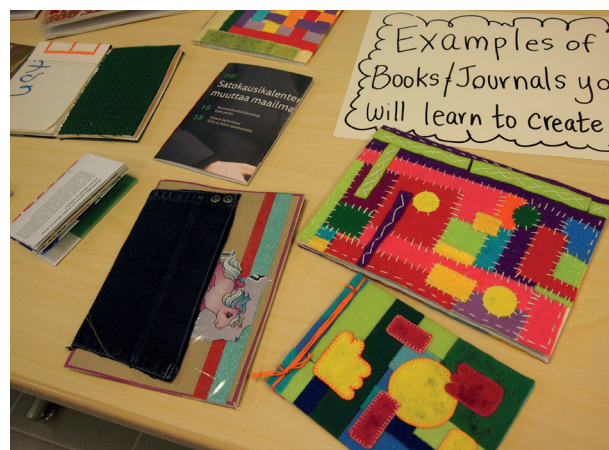
"Ekotuunarin mukaan tulo Talenttikierrätykseen on saanut meissä aikaan uudenlaista ajattelua kierrätyksen mahdollisuuksista ja ohjannut meidän ajattelua näkemään oman laatikkomme ulkopuolelle. Hanke on laajentanut myös meidän verkostoamme kierrätyskentällä ja tuonut meidät luovien pienyrittäjien yhteyteen, ilman uutta alustaakin. Tuunareiden innoituksessa on syntynyt monia uusia polkuja meidän materiaalivirroille ja sitä kautta toimintamme kannattavuus on parantunut. Nämä pienetkin materiaalipolut on saanut meidät näkemään kierrätyksen uusin silmin, sekä kokemaan oivaltamisen iloa".

Asiakkaan kokemuksia

"Minulla on ollut tukenani valmentajani, joka on nähnyt minussa olevan potentiaalin. Hän on rohkaissut minua kokeilemaan omia rajojani, tunnistamaan rajoitukseni, käyttämään minulla olevia taitojani, miettimään mitä haluan ja mikä on minulle tärkeää. Hän on auttanut minua muistamaan että minulla on edelleen monenlaista ammattitaitoa, se ei olekaan kadonnut vuosien myötä ja minulla on edelleen paljon annettavaa sekä työntekijänä että ihmisenä...Jos olisin Ekotuunari hankkeen sijaan osallistunut yhdelle lukuisista cv:n teko lyhytkurssille, istuisin todennäköisesti edelleen kotona ja uskoisin iltapäivälehtien otsikoita että olen vain saamaton luuseri. Ekotuunari-valmennus on oikeasti antanut minulle jotain paljon merkityksellisempää: itsekunnioitusta, ihmisarvoa ja toivoa."



Kierrätyskoruja



Muistikirja pajassa tuunattiin muistikirja työnhakua varten



YLE Jyväskylä tutustumassa Ekotuunarin pajaan



Farkkutakkia tuunataan Nina Korennon vetämässä työpajassa

4. Kufu - Kädentaitojen kulttuurifuusiot

Teksti ja koonti: Teija Ässämäki, Maria El Said, Kufu-hanke, Wari ry

Vaikuttavuutta seurattiin: Kufun asiakaskyselyllä, haastatteluilla ja havainnoimalla

Wari ry:n toteuttama Kufu -hanke on kohdistettu pitkäaikaistyöttömille maahanmuuttajataustaisille henkilöille, joilla on kädentaitoja tai kiinnostusta kädentaitoja kohtaan. Hankkeen aikana asiakkaat oppivat uusia kädentaitoja suomen kielen ohella. Käsillä tekeminen, usein toistuva liike, rentouttaa. Mielihyvää tuo myös materiaalien hypistely ja esim. kankaiden ja lankojen upeat värit. Aistikokemukset, jotka lisäävät mielihyvää ja virittävät aivot suunnittelemaan – lamput syttyvät. Rentoutuessaan ihminen vapauttaa myös aivoille tilaa oppia uusia asioita esim. suomen kielen sanoja.

Kädentaidoissa pääteknikoina on ollut ompelu, kudonta ja verhoilu. Muita läpikäytyjä tekniikoita ovat olleet värjäys, punonta, rasioiden ja tuolien päällystys, heijastinprojekti, huovutus, kirjonta, virkkaus, noki- ja leimasinpainanta, korvakoruprojekti, nahkakorvakorut, kirjatut korvakorut, kynttilän teko sekä himmelin sidonta. Pääteknikoita on 3, pientekniikoita on läpikäyty 15.

Aluksi loimme kolmen kuukauden jaksotetun toiminnan käden taitoihin. Ryhmäkoon kasvettua yli kymmenen henkilöön, toimintaa on hajautettu eri pisteisiin. Verstaalla tehdään eri toimintoja yhtä aikaa. Osa kutoo, osa verhoilee, osa ompelee. Tällöin sekä tila että koneiden käyttö on ollut järkevää ja työskentely on sujunut rauhallisesti; ei ole tarvinnut jonottaa ompelukoneille. Olemme jakaneet myös ryhmän kahtia – osa ryhmästä työskentelee verstaan puolella, osa opiskelee suomen kieltä. Myös hiljaisemmat ja aremmat ovat saaneet ääntänsä kuuluviin.

Toimintaa on mukautettu asiakkaiden osaamisen mukaan. Alussa asiakkaat olivat korkeasti koulutettuja. Heidän kanssaan ehdimme käydä läpi useampia tekniikoita ja heille esim. ompelu oli jo tuttua. Tällöin onnistumisen kokemukset tulivat kudonnassa ja verhoilussa, jotka olivat useimmille vieraampia tekniikoita. Asiakkaat, joilla ei ole ollut mahdollisuutta käydä kotimaassaan kouluja, ompelu ja varsinkin ompelukoneen käytön oppiminen oli halutuin taito. Myös virkkaus tekniikkana, jota voi tehdä myös kotona, sai suuren suosion.

Toiminnassa on korostunut yhteisöllisyys. Ohjaajien ohella myös itse asiakkaat ovat ohjanneet muita ja ovat siten voineet tuntea itsestään ja osaamisestaan ylpeyttä. Asiakkaat ovat tukeneet ja auttaneet toinen toistaan ja ovat aidosti olleet iloisia toistensa onnistumisista. Henki on ollut hyvin positiivista ja iloista. Asiakkaat olivat pääosin naisia, vain yksi mies osallistui toimintaan.

Vuoden 2019 lopussa saimme kolme kantasuomalaista vertaisohjaajaa, jotka toimivat ohjausapuna sekä keskustelivat asiakkaiden kanssa. Lisäksi eräs yliopisto-opiskelija on ollut havainnoimassa ryhmäämme ja tekee havainnoistaan maisteritutkielman, joka julkaistaan Jyväskylän yliopiston julkaisuarkistossa JYX:ssä: Käsillä tekeminen vuorovaikutuksen välineenä monikulttuurisessa ympäristössä, Käsillä tekeminen osana kotoutumista.

Kufussa on tehty suomen kielen lähtötasotesti tietylle ryhmälle sekä jakson alussa että lopussa. Testi pisteytettiin sekä virheettömyyden että itsenäisen tekemisen mukaan. Ryhmässämme on selkeästi ollut ihmisiä, joille suomen kielen sekä suullisen ilmaisun että kirjoittamisen oppimisessa on suuria haasteita, mutta vastaavasti kädentaidoissa kehitys on ollut valtava. Heille onnistumisen kokemukset itse tekemisessä ovat olleet hyvin merkitykselliset. Ovat saaneet tuntea ylpeyttä itsestään myös päästessään ohjaamaan ja neuvomaan muita. Se on näkynyt silmistä. Ryhmän, jonka jakso on ollut Kufun pisin (kevä-toulu 2019), asiakkaat puhuvat selkeästi paremmin suomea joulukuussa kuin kesäkuussa. Havainnoista tullut samanlaista palautetta myös asiakkaiden perheenjäseniltä.

Kohderyhmä ja tarve

KOHDERYHMÄ

- Pitkäaikaistyöttömät maahanmuuttajataustaiset henkilöt, joilla on kädentaitoja tai kiinnostusta kädentaitoja kohtaan.

KOHDERYHMÄN ERITYISTARPEITA

- Suomen kielen vahvistaminen ja suomalaisen työelämän pelisääntöjen oppiminen.

Tavoite ja tulokset

1) TAVOITE: 50% asiakkaasta pääsee opiskelemaan tai työllistyy.

1) TULOS tavoite saavutettiin: **63%** töihin ja/tai opiskelemaan

7 hlöä töihin
18 hlöä opiskelemaan
3 hlöä toinen hanke
2 hlöä suunnittelee yritystoimintaa
9 hlöä työnhaku jatkuu
6 hlöä ei tietoa

2) TAVOITE:

Kehitetään uusi malli maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistämiseksi kädentaitojen kautta.

2) TULOS: Hankkeessa löydettiin toimivia käytäntöjä

Konsepti

- Ryhmätoimintaa teemoittain
4–5 pv/ vko, 5h/pv

- **Toiminta verstaalla:** kudonta, ompelu, verhoilu, edistyneet neuvovat uusia (ryhmytyminen, minä-kuvan vahvistuminen osaamisen kokemuksen myötä)

- **Ohjaajan rooli:** ohjaavat, neuvovat
- **Kehitetyt menetelmät:** selkokieliset uutiset ja työohjeet suomen kielen oppimisen tukena, kädentaitojen perusteiden opettaminen, suomalaiset vertaisohjaajat, asiakkaat ohjaavat myös omia pajoja

TEOT & TUOTOKSET

- Tavoitettu **44** ihmistä joista;
- **0%** Lopetti prosessin kesken.
- **90,5%** Oppinut kädentaitoja melko paljon tai paljon
- **42%** Saanut apua työnhakuun
- **90%** Löytänyt uusia vahvuuksia
- **81%** Laajentanut Suomen kielen sanastoa

TOIMINTA

- **8 kpl** Ryhmätoiminnan jaksoja
- **17 kpl** Pop Up pajoja
- **32 – 87,5 h/kk** Kädentaitoja
- **12-16 h/kk** Selkokielisiä uutisia
- **32 h/kk** Suomen kielen opetusta
- **32-87 h/kk** Työelämän valmiuksia
- Teemoja: kierrätysmateriaalit, eri tekniikat kädentaidoissa, asiakkaiden oman kulttuurin kädentaidot, jätelajittelun perusteet

YHTEISTYÖKUMPPANUUDET

TE-toimisto, materiaalilohjoituksia tehneet yritykset, muut hankkeet, Monikulttuurikeskus Gloria, Jyväskylän Katulähetys ry, Uusiutuote, Jkl:n Kristillinen opisto, Springhouse, Taito Keski-Suomi ry, Suomen käsityön museo

Muutokset

- Asiakkaiden suomen kielen taidot, työelämävalmiudet ja vahvuudet ovat vahvistuneet 80-92 % asiakkaista.

• • • • •

"Tuli paljon ideoita ja usko omaan voimaan vahvistui. Sain sellaista huomiota, mitä oikeasti kaipasin."

• • • • •

"Olen huomannut, että kun kävelen aamusin Kufuun, laulan. En ole ennen tehnyt niin, mutta on niin hyvä mieli. En jaksa kotonakaan enää riidellä miehen kanssa; hän saa rauhasa katsoa urheilua – minä teen käsitöitä."

• • • • •

Jyväskylän alueen muut työllisyystoimijat ovat aiempaa kiinnostuneempia kädentaitojen hyödyntämisestä kotoutumisen ja työllistymisen tukena.



ASIAKKAITA
YHTEENSÄ

44hlö

TYÖPAIKAN
LÖYSI

7hlö

OPISKELEMAAN
LÄHTI

18hlö

SUUNNITTELEE
YRITYSTOIMINTAA

2hlö

Kufun asiakastarinoita

Henkilö E

Asiakas on muuttanut Suomeen 2,5 vuotta sitten. Kufussa hän on kertonut arvostavansa sitä, että suomea opitaan paljon puhumalla, eikä vain opettajavetoisesti. Asiakkaan kielitaidon kehittyminen näkyikin erityisesti puhumisen ja sanaston paranemisena, ja mm. selkokielisten uutisten yhteydessä hän ymmärtää ja kommentoi uutisia usein kaikkein ahkerimmin.

Hankkeen aikana asiakas on rohkaistunut tuomaan omia monipuolisia kädentaitojaan ja osaamistaan esille, sekä oppimaan uutta. Hän osaa suunnitella ja toteuttaa tuotteita itsenäisesti, pohjautuen oman kulttuurinsa käsitöihin, sekä työkokeilun aikana oppimaansa ompelukoneella ompeluun. Hän on orientoitunut myös miettimään käsitöiden myymistä. Virkattumme ranteenlämmittimet, hän alkoi tehdä niitä lahjoiksi suomalaisille ystävilleen. Hänen ilonsa ja ylpeytensä näkyi selvästi, ja heijasteli osallisuuden tunnetta. Myös asiakkaan ammatillinen itseluottamus on hankkeessa selvästi vahvistunut, sillä kun hän Kufuun tullessaan kertoi miettivänsä ravintola-alaa, nyt hänen haaveensa on: *”Kun puhuu ja kirjoittaa hyvin suomea, menee ammattiin käsityö.”*

Henkilö D

Asiakas on tullut Suomeen 4 vuotta sitten. Suomen kielen kehittyminen hankkeessa olon aikana on ollut hidasta, taustalla on mahdollisesti oppimisen vaikeuksia. Tällöin kädentaidot ja niissä itsensä toteuttaminen on aivan erityisesti korostunut. Asiakas on usein naurahtaen sanonut, että ”puhuu vaikea, tekee ei vaikea”. Hän myös on kuvannut, että hänen on vaikea muistaa sanoja, mutta tekeminen jää hyvin mieleen.

Asiakas on kertonut, että kotimaassaan tai ennen Kufuun osallistumista hän ei ole tehnyt lainkaan käsityötä. Kaikki on siis ollut hänelle uutta. Hän kertoo oppineensa ompelua, kirjontaa, virkkausta ja

nahkakorvakorujen tekoa. Viimeisimmäksi hän on kutonut mattoa, ja hieman ohjannut tekniikkaa muillekin. Hän on erittäin tarkka ja huolellinen, ja pyrkii aina tekemään ensiluokkaista työtä. Lisäksi hän toimii harkitusti ja omatoimisesti. Hänen silmänsä loistavat ilosta ja ylpeydestä, kun hän toteuttaa käsityöprojekteja. Kun kielen oppiminen on hitaampaa, kädentaitojen myötä vahvistunut itsetunto, pystyvyyden tunne, uudet taidot ja mahdollisuus ilmaista itseään korostuvat. Kun hän ei aluksi osannut sanoa mitään ammattihaavetta, nyt hän kertoo toivovansa, että ompelusta tulisi hänen ammatkinsa. Hänellä olisikin tähän hyvät mahdollisuudet, juuri erityisesti tarkkuutensa puolesta.

Henkilö F

Asiakas on ollut ryhmässä melko hiljainen, ja kielitaidon kehittyminen on ollut hidasta. Kun olemme käyneet läpi ryhmäläisten omia käsityökulttuureja, hänen olemuksensa on kuitenkin muuttunut suuresti. Hän on tuonut näyttille 5-metrinen verhon, johon hän on kotimaassaan kirjonut kauniita kukka- ja eläinaiheita. Lisäksi hän on näyttänyt äitinsä tekemiä virkattuja ja kirjottuja käsityöitä. Hän on pystynyt pakolaisena ottamaan mukaansa ainoastaan nämä muutamat käsityöt, niinpä niiden merkitys muistojen ja identiteetin kannalta on mittaamaton. Hän on kertonut opetelleensa 8-vuotiaana mattojen solmimista perheen naisten opastuksessa. Naiset ovat solmineet kotona mattoja, miehet ovat myyneet ne.

Asiakas on ohjannut kirjontatekniikkaa hankkeen työntekijälle, ja siinä vahvasti osoittanut voivansa tarkasti ja sujuvasti ohjata ja opastaa, vaikka kielitaito ei vielä vahvaa olekaan. Hän voisi hyvinkin ohjata käsityöpajoja, tai suunnitella ja toteuttaa kulttuuriperäisiä tuotteita. Toinen toiseltamme oppien kädentaitojen kulttuurifuusiot toteutuvat kaikkein aidoimmalla tavalla.



Kufussa valmistettuja korvakoruja



Kufussa valmistettu rahi

5. Mä oon pihalla

Teksti ja koonti: Annika Guttormsen, Mä oon pihalla-hanke, Paremmiin Yhdessä ry

Vaikuttavuutta seurattiin: asiakaskyselyllä, haastatteluilla ja havainnoimalla

Paremmiin Yhdessä ry:n toteuttamassa Mä oon pihalla -hankkeessa tavoite oli kehittää uusi työllistämisen malli, jolla parannetaan maahan muuttaneiden työelämän tietoutta, edistetään heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan ja sitä kautta myös työkykyä sekä tuetaan heitä työllistymään yrityksiin tai haakeutumaan koulutukseen Jyväskylän alueella. Hankkeessa kokeiltiin ja kehitettiin ryhmätoimintaa, jossa harjoitellaan työelämään liittyviä taitoja sekä pitkäjänteistä ja perusteellista yksilöohjausta, jolla tuetaan osallistujan henkilökohtaista työllistymistä ja oman polun rakentamista.

Kohderyhmän kuvaus

Hankkeen kohderyhmänä on työttömät ja työttömyysuhan alaiset, työmarkkinoiden ulkopuolella olevat maahanmuuttajat.

Hankkeessa kehitetyt toiminnot:

Mä oon pihalla -toiminta koostuu ryhmätoiminnasta sekä yksilöohjauksesta

Vertaistuellinen työelämävalmennus

Verstaistuellinen työelämävalmennus on menetelmä, jossa käsitellään ja opitaan työelämän asioita ilman opettaja-oppilas asetelmaa. Ryhmä voi koostua samassa tai eri tilanteessa olevista työttömistä henkilöistä (esim. eri koulutustaso, eri ikäiset, eri työhistoria, eri maat, eri kielet, eri aikaan Suomeen muuttaneet). Ryhmän toiminta-ajatuksena on avata työelämän käsitteitä, kokemuksia ja odotuksia Suomessa ja samalla verrata niitä kokemuksiin lähtömaista.

Ryhmässä käsitellään työelämä tietoja ja -taitoja toiminnallisesti harjoitusten kautta. Ryhmä järjestetään vaihtelevissa ympäristöissä, jonka kautta osallistujat saavat uudenlaisia näkemyksiä, ideoita ja inspiraatioita. Vertaistukityöelämävalmennuksessa käytetään erilaisia luovia menetelmiä oman jaksamisen, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen sekä ympäristötietouden lisäämiseen. Menetelminä ovat esim. luonnossa oleminen, kävelyt ja tiimityöharjoitukset. Ulkona liikkuminen aktivoi ajattelua ja keskustelua. Ryhmässä valmentaja ei ole opettaja vaan oivalluksia tapahtuu yhteisen keskustelun ja harjoitusten myötä. Toiminnallisissa ryhmissä syvennyttään työelämään liittyviin teemoihin ja tilanteisiin, työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin, tutkitaan työnhakemisen mahdollisuuksia ja harjoitellaan työnhakemusten tekoa sekä työhaastattelutilanteita.

Ryhmän valmentaja toimii ryhmässä keskustelun herättäjänä ja osallistujat jakavat hyviä käytäntöjä omasta lähtömaastaan ja rikastuttavat koko ryhmän jäsenten tietotaitoa. Tällöin omat kokemukset lähtömaasta nähdään vahvuutena ja rikkautena eikä heikkoutena. Oivaltavaa oppimista tapahtuu omien kokemusten jakamisella ja niistä keskustelemalla. Koska osallistujia on monista eri kansallisuuksista ja maista, asioiden yhdessä pohtiminen ja eri näkökulmien esilletuominen avartaa ajattelua. Työelämän sanastoa avaamalla työelämän käsitteet avautuvat paremmin ja toiminnallisilla harjoituksilla vahvistetaan tiimityöskentelytaitoja sekä luottamusta omiin työnhakutaitoihin. Ryhmän kanssa tehdään yritysvierailuja ja kiinnostusten mukaan ja kontaktoidaan mahdollisia työnantajia.

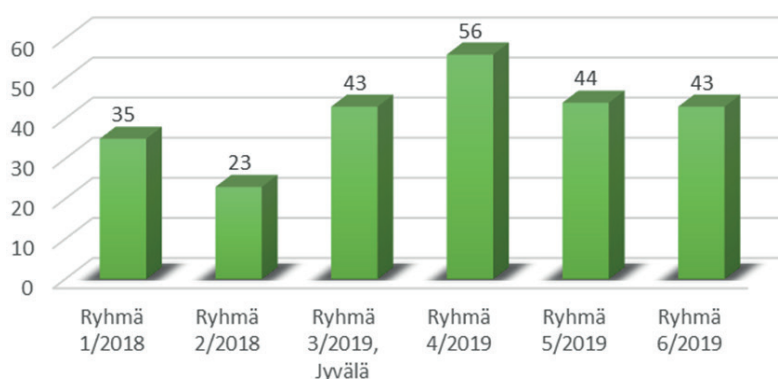
Hankkeessa kokeiltiin kahta eri ryhmänpituutta:

10 vko:n ryhmä, tapaamisia 2 krt/vko

3 vko:n ryhmä, tapaamisia 3 krt/vko

Hankkeessa huomattiin, että 10 viikkoa oli ryhmätoiminnalle suhteellisen pitkä aika, jonka aikana työtömän osallistujan tilanteessa saattoi tapahtua muutoksia. 2 kertaa viikossa tapaamiset tuntuivat olevan aika harvakseltaan ja saatu tieto saattoi ehtiä unohtua. Tästä syystä hankkeessa kokeiltiin myös tiiviimpää ryhmätoimintaa, 3 krt / vko / 3 viikkoa. Lyhyemmässä ja tiiviimmässä toiminnassa osallistujien oli helpompi pysyä mukana ja tiedon omaksuminen tapahtui syvällisemmin. 3 viikon ryhmä tuntui kuitenkin hieman liian lyhyeltä, koska todella erilaisista lähtökohdista tuleville osallistujille suomalaiseseen työelämään liittyvää opittavaa oli niin paljon. Hankkeen aikana kokeiltujen ryhmätoimintojen palautteen perusteella sopivan pituinen ryhmätoiminta olisi n. 4-5 viikkoa.

MÄ OON PIHALLA RYHMIEN KÄYNTIKERRAT



Luotettava, kohtaava ja perusteellinen yksilöohjaus

Yksilöohjauksessa osallistujan ja valmentajan välille luodaan turvallinen luottamussuhde heti alussa, jonka kautta päästään henkilön tarpeen ytimeen. Luottamuksellisen suhteen rakentaminen vaatii kohtaamisen taitoa ja siihen täytyy varata riittävästi aikaa. Ohjauksessa palautetaan ihmisen luottamusta itseen rohkaisemalla heitä tuomaan esille omaa aikaisempaa osaamistaan kertomalla aikaisemmasta työkokemuksestaan, koulutuksestaan, yrittäjyydestään, harrastuksistaan ja muista kokemuksistaan. Sen kautta harjoitellaan miten voi tuoda esille omaa osaamistaan esim. työhaastattelutilanteessa, koulun pääsykokeissa ja työharjoittelu/-kokeilu tilanteissa. Oman osaamisen kertomisen kautta myös suomenkieli harjaantuu sekä oman alan työsanasto vahvistuu. Luotettava yksilöpainoitteinen ohjaus on avain tehokkaaseen työnhakuvalmennukseen.

Yksilön työnhakuvalmennuslinikka

Yksilön työnhakuvalmennuslinikka on menetelmä, jonka kautta valmennettavan kanssa valmistellaan työnhakuun tarvittavat asiakirjat keskustellen perusteellisesti ja huolellisesti. Kun CV ja työhakemus on tehty hyvin, se helpottaa työnhakuprosessia. Tämän valmennuksen erikoispiirre on se, että valmentaja ja valmennettava tulkitsevat yhdessä tarkasti työpaikkailmoitukset, harjoitellaan haastattelutilannetta sekä miten tuoda oma osaaminen esille, joka vastaa juuri sen työpaikan edellytyksiin. Sen kautta valmennettava saa itsevarmuutta ennen haastatteluun menoa. CV ja työhakemus tehdään visuaalisesti ja persoonallisesti esim. Canvalla.

Yksilön työnhakuvalmennuksen ideana on toimia rinnallakulkijana työnhakijalle sekä myös työnantajalle, jolla madalletaan heidän kynnystään kohdata. Esim. työnhakuvaiheessa jos valmennettavaa jännittää soittaa itse työnantajalle, valmentaja toimii tukena ja luo turvallisen olon kun on läsnä. Soittamista ei tehdä puolesta, vaan valmentaja on rinnalla ja tukena. Valmentaja toimii myös tarvittaessa tukena työnhakijan sekä yrityksen välillä, kun työkokeilu tai työsuhte alkaa.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Kohderyhmä ja tarve

KOHDERYHMÄ

-työttömät ja työttömyysuhan alaiset, työmarkkinoiden ulkopuolella olevat maahanmuuttajat

KOHDERYHMÄN ERITYISTARPEET

-Ymmärtää työelämään siirtymisen keinoja ja prosesseja Suomessa.
-Itsevarmuuden vahvistaminen työntekijänä

Tavoite ja tulokset

1) TAVOITE: 50% asiakkaasta pääsee opiskelemaan tai työllistyy.

1) TULOS: Tavoite saavutettiin: **70%**, töihin ja/tai opiskelemaan

36 hlö töihin

27 hlöä opiskelemaan

8 hlöä työkokeiluun

6 hlöä on vielä hankkeessa asiakkaana

2) TAVOITE Uuden työllistämismallin kehittäminen

2) TULOS Toimiva valmennusmalli kehitettiin. Valmennuksen pituus 4-5 viikkoa.

Konsepti

VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

- Ryhmävalmennus **6 kpl.**
- Kokeiltu 3 ja 10 vkon jaksoja.
- Pitkäjänteinen yksilöohjaus
- Rohkaiseva ja ajatuksia herättävä työote ja valmentajan rooli: "Kyllä osaat", "Sinulla on taitoa", "Älä lannistu", "Kerro minulle"

KEHITETYT MENETELMÄT

- Vertaistuellinen työelämävalmennus
- Luotettava, kohtaava ja perusteellinen yksilöohjaus
- Yksilön työnhakuvalmennus

TEOT & TUOTOKSET

- 6.5.2020 mennessä tavoitettiin yhteensä **89 ihmistä (tavoite 48)**
- Asiakastytyväisyys **90%**
- Ryhmissä käynyt **51hlö**
- Yksilöohjauksessa käynyt **74hlö**
- Yksilöohjausta tehty yht. **497 h**
- CV:itä tehty **69 kpl**

- Työhakemuksia tehty satoja
- Ryhmien ja ohjausten teemoja mm. työnhakuasiakirjat, haastattelutilanteet, työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, ammattiliitot, ympäristöasiat

YHTEISTYÖKUMPPANUUDET

- Kontaktoituja yrityksiä **8**
Oppilaitoksia **4**
- Muita yhteistyökumppaneita **11** mm. Jyväskylän kaupunki, TE-toimisto, PAM, monet yhdistykset ja työllisyyttä edistävät toimijat

Muutokset

-Rohkaistuminen työnhakuun ja työhaastatteluihin konkretisoimalla omia taitoja ja osaamista

-Omien suunnitelmien selkeytyminen

-Työelämätaitojen kehittyminen ja itsevarmuuden vahvistuminen omien oivallusten kautta

• • • • •

"Mä oon pihalla ryhmässä meillä on mahdollisuus oppia työelämästä ja hakea työtä. Annikan kanssa päivitimme CV:n, se on mahtavaa."

• • • • •

-Toiminnan hyödyt ja tarve on huomattu myös paikallisissa työllisyyden hoidon verkostoissa



- Paremmiin Yhdessä ry tekee jatkosuunnitelmia Jyväskylän kaupungin kanssa.

ASIAKKAITA
YHTEENSÄ

89hlö

TYÖPAIKAN
LÖYSI

36hlö

OPIKSELEMAAN
LÄHTI

27hlö

TYÖKOKEILUUN

8hlö

Osallistujien kokemuksia ja palautetta Mä oon pihalla -toiminnasta

"When I came to Mä oon Pihalla group for the first time, I was really lost, because at least in my case I didn't get any kind of information when arriving at Finland. I was actually looking for someone who could help me with that and clarify all the doubts I had, and I'm so glad I heard about this group and I could ask all the questions I had about everything. I also have to say I felt lost, sometimes I felt this was too hard and I didn't even know how to start building my life here; and there I found support, I found help, I found really caring about me and I realized I didn't feel alone anymore. This group gave me the strength and hope that I needed."

"Minun mielestä Paremmien Yhdessä ry:n Mä oon pihalla on tosi tärkeä minulle, koska mä voin tietää mikä on kiinnostavaa ja mikä on tärkeää työelämässä."

"Mä oon pihalla ryhmässä meillä on mahdollisuus oppia työelämästä ja hakea työtä. Annikan kanssa päivitimme CV:n, se on mahtavaa."

Mitä olet saanut / oppinut hankkeen kautta?

"Olen saanut paljon tietoa Suomesta ja olen oppinut uusia asioita."

"Työnhaun kirjoittaminen, tiedon hakeminen ja etsiminen netin kautta opintoihin ja tiedon hyödyntäminen minun tavoitteissa."

"Olen saanut tietoa työpaikoista ja myös kokemuksia esim. pihalla työskentelyä pellolla ja miten ottaa kontaktia uuteen työnantajaan. Ja myös puhuttiin mitkä asiat vahvistaa työhaastattelua."

Mikä hankkeessa oli hyvää?

"Minusta kaikki oli hyvää! Tämä oli hyvää, koska olemme maahan muuttaneena saaneet paljon uutta tietoa."

"Työhakemuksen kirjoittaminen, yksilöohjaus ja ulkoileminen, varsinkin Tuomiojärven rannalle."

"Haastatteluharjoitukset."



Pulmia työnhaussa?
Mä oon pihalla eli "MOP" auttaa!



Mä oon pihalla luontoretellä

6. Työbileet

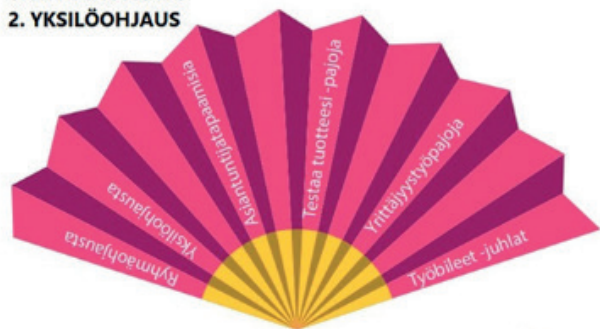
Koonti: Ritva Kivistö, Työbileet-hanke, INNOtyöverkko Osuuskunta

Työbileet! - hanke vastaa muuttuvan työelämän tarpeisiin.

INNOtyöverkko Osuuskunnan toteuttamassa hankkeessa oli tavoitteena mallintaa ja testata ohjausmenetelmiä, joilla edistetään yrittäjämäistä tapaa työllistää itsensä. Työbileiden kohderyhmänä oli koulutut, työttömät maahanmuuttajat ja yhteistyökumppaneina olivat pienet innovatiiviset ja kasvuhakuiset yritykset.

Työbile-valmennus korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille

1. RYHMÄOHJAUS
2. YKSILÖOHJAUS



3. ASIAANTUNTIJATAPAAMISET
4. TESTAA TUOTTEESI -PAJAT
5. YRITTÄJYYSPAJOJAT
6. TYÖBILE-JUHLAT

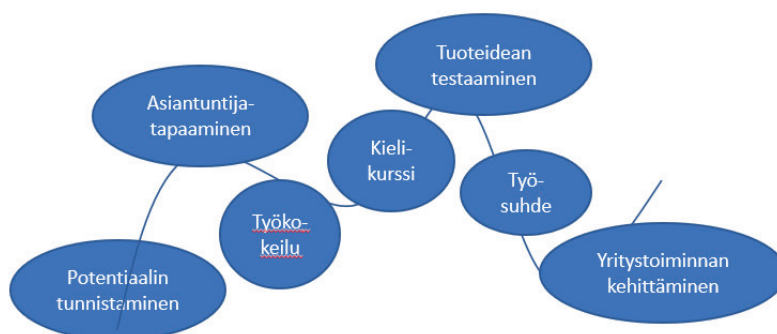


NÄHDÄÄN KOKO OSAAMISEN KIRJO

Autetaan tunnistamaan koko potentiaali ja oivaltamaan sen tuomat mahdollisuudet. Kirkastetaan osaajan oma visio ja missio toimia työmarkkinoilla.

AVATAAN OVIA NOPEASTI

Kun kansainväliset osaajat kohtaavat suomalaisia kollegoita heidän työpaikoillaan, se auttaa rakentamaan verkostoja ja näkemään mahdollisuuksia molemmin puolin. Ohjaajan mukana olo murtaa jäätä ja luo luottamusta.



PITKÄAIKAINEN, HENKILÖKOHTAINEN VALMENNUS

Tukee kotoutumista ja luo turvallisuutta. Henkilö voi palata erilaisten työllistymisvaiheiden välissä tutun ohjaajan luo miettimään seuraavaa siirtoa.



Tarve ja kohderyhmä

TYÖBILEIDEN KOHDERYHMÄ

- Korkeasti koulutetut, työttömät maahanmuuttaja ja yhteistyökumppaneina pienet, innovatiiviset ja kasvuhakuiset yritykset

KOHDERYHMÄN ERITYISTARPEITA

- Verkostojen vahvistaminen suomalaisessa työelämässä, jotta kansainvälisten osaajien potentiaalia hyödynnettäisiin paremmin ja tasavertaisemmin Keski-Suomessa.

Tavoite ja tulokset

1) TAVOITE: 70% Polku omalle alalle vahvistuu, **25%** Työllistyy ainakin väliaikaisesti, **5%** Työllistää itsensä joko yrittäjänä tai yrittäjämäisesti

1) TULOS

Tuloksena kirkastunut visio **77%**
10 hlöä työllistynyt

3 hlöä työllistänyt itsensä

3 hlöä opiskelu alkanut/jatkunut

8 hlöä jatkaa oman työn luomista

23% etsii vielä tavoitteitaan

4 hlöä jäi alkuvaiheeseen

3 hlöä työnhakuun toiselle paikkakunnalle

2) TAVOITE: Hankkeessa on tavoitteena mallintaa ja testata ohjausmenetelmiä, joilla edistetään yrittäjämäistä tapaa työllistää itsensä.

2) TULOS: Hankkeessa löydettiin toimivia käytäntöjä

Konsepti

- Valmennuksessa lähdetään yksilön tilanteesta ja tavoitteista. Oman työn luominen ja yrittäjyyteen kasvaminen on hidas prosessi. Ohjauksessa tarjotaan näihin tukea osallistujan kulloisenkin tarpeen ja tahdin mukaan.

- Neljä vaihetta, joissa jokainen etenee omassa tahdissaan

1. Oman potentiaalin tunnistaminen
2. Ohjatut asiantuntijatapaukset verkoston laajentamiseksi
3. Tuoteideoiden testaaminen ja kehittäminen
4. Jatkovalmennus yrittäjyyteen tai yrittäjämäiseen työhön

TOIMINTA JA TUOTOKSET:

- Henkilökohtaista valmennusta **212 krt**
- Asiantuntijakohtaamisia **35 krt**
- Ryhmävalmennusta **22 krt**
- Yrittäjyyskoulutuksia **4 krt**
- Työbileet verkostoitumistapahtuma **1 krt**
- Online verkostoitumistapahtumia **3 krt**
- Välitöntä asiakastyötä yhteensä **277 krt**

YHTEISTYÖKUMPPANUUDET

- yrityksiä **20**
- yhdistyksiä **12**
- julkisia organisaatioita **6**
- kaupungin yksiköitä **6**
- oppilaitoksia **3**
- Yhteistyökumppaneita **4**

Muutokset

- Asiakkaiden kotoutuminen on vahvistunut valmennuksen aikana.

- He ovat laajentaneet verkostojaan kodin ja opiskelun ulkopuolelle.

- Asiakkaat uskaltavat käyttää koko potentiaaliaan ja oivaltavat erilaisia mahdollisuuksia hyödyttämään sitä työmarkkinoilla.

- Asiakkaat ovat tuotteistaneet omaa osaamistaan ja testanneet uusi ideoita. Heidän valmiutensa yrittäjyyteen ja itseohjautuvaan työskentelyyn ovat parantuneet

• • • • •

"Työbileet clarified where I need to start regarding the information (CV, Artist Statement) that I need to put together for networking purposes and making contacts with galleries and places where I could possibly teach art."

ASIAKKAITA
YHTEENSÄ

31hlö

TYÖPAIKAN
LÖYSI

10hlö

TYÖLLISTÄNYT
ITSENSÄ

3hlö

VISIO
KIRKASTUI

77%



**TYÖTÖN SENIOREIDEN PALVELUIHIN ERIKOISTUNUT
PSYKOLOGI TAPASI ASIAANTUNTIJATAPAAMISESSA
KANSALLISEN SENIORILIITON EDUSTAJAN.**



**YKSILÖOHJAUKSESSA ASIAKKAALLE VAHVISTUI
KAKSI TUOTELINJAA:**

KÄSITYÖN OHJAUS JA TAIDEKÄSITYÖT.

**TÄSSÄ HÄN TESTAA OHJAUKSELLISTA
PALVELUTUOTETTAAN TUETUSSA
TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ.**



**MIES SYYRIASTA SAI APUA YLIOPISTO-OPINTOJEN
ERITYISSANASTON KANSSA. HÄN OSALLISTUI MYÖS
KESKI-SUOMEN YRITTÄJIEN JA TYÖBILEIDEN YHTEISIIN
JUHLIIN, JOISTA MUISTONA NÄMÄ KÄYNTIKORTIT.**

**MIES KEHITTELEE PARHAILLAAN MATKAILUALAN
TUOTETTA YHTEISTYÖSSÄ VENÄLÄISEN
ASIAKKAAMME KANSSA.**

Työbileiden asiakkaiden hankkeessa saamia palveluita

Asiakastarina Työbileistä

"During the Finnish course one random morning, Työbileet came over to inform us who they are and what they do. Instantly, I knew what I had to do. And that is to go and meet them. So, from that point a two-way relationship started. And what a trip it has been... One to one meetings to create a profile, group meetings with other clients so that we can get our visions clear, business tools that one needs when starting a business, information for the type of companies that exist in Finland and make the idea more concrete with different exercises and beyond the phrase 'I have a dream..'. "

Though, one of the most important thing for myself that I have received from Työbileet is the support and the trust my coach – Pauliina Kinnunen- has shown to me. From the first moment I heard her speaking to all of us in the multicultural center and the belief I saw in her eyes while I was describing my idea, until today that we meet many interesting and important people, she has been supportive, and encouraging. I highly believe that in places like Työbileet it is of importance to have a match with the person one works with. It is all about communication and trust in order for a relationship to thrive and bring amazing results. I have never felt scared or shy or even neglected from my coach and her belief and support towards me sometimes is what motivates when nothing else works. That does not mean of course that during our journey, I haven't faced challenges.

One of them was on our first meeting with a representative of a social organization in Jyväskylä. It was a meeting so that she can bring me and the representative in contact and potentially discuss future plans. There is when I got scared for the first time because I could sense in the atmosphere the importance of that individual. One of the thoughts that -I remember- paralyzed me was 'what are you doing with all these important people? You just graduated and basically you have almost zero professional experience. How will you stand up on your ground when you have nothing to offer?', 'what if I do any mistake? Did I do any mistake?'... The meeting went on filled with thoughts like the ones above and I remember being full of personal concerns that I had to discuss with people I trust.

But this was just one moment of the beginner's weaknesses which went away for good when I told myself that being scared like that is not worthy because I am doing something I love and comes straight from my heart and it is alright to make mistakes because we are human beings after all. And whatever comes from one's heart is swiping away all fears. When working we need to do what we love and we have to enjoy it, because we will go back there again and again, one day after another. Fears cloud satisfaction.

Ps. I am still learning Finnish language and the second meeting was more successful because my mindset got restored. We both enjoyed it and if you ask me, I cannot wait for more to come.

to be continued...."

-Ilektra Solidaki

7.Virkku

Teksti ja koonti: Anna Leino, Virkku-hanke, Jyväskylän seudun Nuorisoseura ry

Vaikuttavuutta seurattiin: asiakaskyselyllä, haastatteluilla ja havainnoimalla

Jyväskylän seudun Nuorisoseura ry:n toteuttaman Virkku-hankkeen tavoitteena oli nuorten ja nuorten aikuisten työllistymisen tukeminen. Hanke tarjosi ryhmätoimintaa ja yksilöohjausta työttömille, joita kiinnostaa luovat alat tai itsensä työllistäminen esimerkiksi ohjausalalle. Ryhmässä etsittiin työllistymismahdollisuuksia tukemalla työnhakijoiden itsetuntoa ja omien vahvuuksien tunnistamista. Osaamisen tunnistamista tavoiteltiin luovan toiminnan ja yhteisten projektien avulla.

Hankkeen perustoiminta oli työttömien ja työttömyysuhan alaisten Virkku-tiimin koordinointi. Tiimitoiminnan mallissa tiimillä oli yhteistä toimintaa aamupäivisin ja iltapäivisin tiimiläiset tutustuvat ohjausalan toimintaympäristöihin ja työhön sekä itsenäisesti että käytännön työharjoitteluna. Tiimin yhteisinä aamupäivinä saatiin koulutusta niin työnhaun kuin työn substanssiosaamisen tueksi, tehtiin taidetta, tutustuttiin luoviin aloihin ja itseä kiinnostaviin työpaikkoihin, harjoiteltiin ohjaamista sekä suunniteltiin ja toteutettiin projekteja eri kohderyhmille. Etäiltapäivinä tiimiläiset joko työskentelivät itsenäisesti oman urapolun ja työllistymisen parissa, suunnittelivat omaa ohjaustuokiota tai edistivät omia tai yhteisiä projekteja.

Kohderyhmän kuvaus

Virkun kohderyhmää olivat nuoret ja nuoret aikuiset. Ikärajaa ei ole määritelty, ja tiimissä onkin ollut myös yli 40-vuotiaita. Suurin osa tiimissä mukana olleista on ollut yli 20-vuotiaita. Osallistuneet ovat pääasiassa olleet kokonaisvaltaisesti hyvinvoivia, mutta joillakin on ollut myös toimintakyvyn vajetta tai arjenhallinnan haasteita. Toimintakyvyn ollessa hyvin alhainen on osallistuja ohjattu toisen palvelun piiriin. Muutamalla osallistuneella on myös ollut oppimiseen tai oman toiminnan ohjaukseen liittyviä haasteita, jolloin on niin ikään ohjattu toisen palvelun piiriin.

Hankkeessa pyrittiin alun perin toteuttamaan toimintaa luovista aloista kiinnostuneille, jolloin osallistujissa olisi voinut olla esimerkiksi taiteilijan urasta haaveilevia nuoria. Koko hankekauden ajan osallistujissa kuitenkin painottui kiinnostus ohjausalaa kohtaan. Hankkeen toiminnot päätettiin siis kohdistaa ennen kaikkea ohjausalasta kiinnostuneille ja tutustua luovien alojen kenttään ohjausalan painotuksella. Se on myös taustaorganisaation ominta osaamisalaa. Lisäksi luovista aloista kiinnostuneille ohjausala on yksi tärkeimmistä työkentistä, sillä luovia menetelmiä ja taidetta hyödynnetään paljon sosiaali-, kasvat-
tus- ja opetusaloilla. Esimerkiksi yhteisötaideprojektit ovat saaneet hyviä tuloksia aikaan monenlaisten kohderyhmien parissa.

Taustatekijät – missä tilanteessa Virkkuun tullaan?

1. On ammatti, tarvitsee lisää työkokemusta työllistymiseen: 7 hlö
2. On ammatti, tarvitsee lisäkoulutusta työllistymiseen: 2 hlö
3. On ammatti, tarvitsee kuntoutusta / erityistä tukea työllistymiseen: 4 hlö
4. On ammatti, ei ole löytänyt työpaikkaa – epätietoinen tilanne: 4 hlö
5. On ammatti, ei terveyssyistä pysty työllistymään omalle alalle ja pitää vaihtaa: 2 hlö
6. On ammatti, haluaa vaihtaa jollekin toiselle alalle: 1 hlö
7. On ammatti, haluaa vaihtaa nimenomaan ohjausalalle: 16 hlö
8. Ei ammattia, haluaa ohjausalalle: 1 hlö
9. Ei ammattia, ei tietoa mitä haluaa: 1 hlö

Konseptin kuvaus

Virkku-tiimivalmennuksen non-stop-malliseen viikkoaikatauluun kuuluu koulutusta niin työnhaun kuin työn substanssiosaamisen tueksi, taiteen tekemistä, tutustumista luoviin aloihin ja itseä kiinnostaviin työpaikkoihin, ohjaamisen harjoittelua sekä projektien suunnittelua ja toteuttamista eri kohderyhmille. Etätoimintana tiimiläiset joko työskentelevät itsenäisesti oman urapolun ja työllistymisen parissa, suunnittelevat omaa ohjaustuokiota tai edistävät omia tai yhteisiä projekteja.

Tiimiläiset osallistuivat hankkeeseen joustavasti oman tilanteensa mukaan. Suurin osa osallistui hankkeen toimintaan päivittäin usean viikon ajan, yleensä 5-15 viikkoa. Osa tiimiläisistä osallistui vapaaehtoisesti esimerkiksi ainoastaan häntä itseään kiinnostaviin päiviin. Jotkut tiimiläiset osallistuivat lähes päivittäin, mutta tekivät toisinaan jotakin muuta. Suurin osa tiimiläisistä on ollut kiinnostunut ohjausalaista, ja ryhmätoiminnan sisällöt ovat liittyneet vahvasti siihen. Moni on kuvannut ryhmäprosessiin sisään pääsemisen kestävän aikaa, ja parhaita tuloksia saatiinkin pitkäkestoisella osallistumisella.

- **Koulutus** Koulutus on nuorille tärkeää – niin ammattiin johtava koulutus kuin lyhytkestoiset kurssit. Nuorilla on vain vähän työkokemusta ja osaamista verrattuna pidempään työelämässä olleisiin. Nuorilla – kuten välttämättä muillakaan työttömillä – ei ole varaa osallistua maksullisiin koulutuksiin. Virkku-tiimissä koulutusta pyrittiin järjestämään laajasti sekä työllistymismahdollisuuksien parantamista ajatellen että työelämän substanssiosaamista lisäten.
- **Taiteen tekeminen** Taide, luovuus ja kulttuuri ovat laajoja käsitteitä ja sellaisina olemme ne halunneet pitää. Ohjelmassa on ollut maalausta, soittoa, tanssia, teatteria, askartelua, leipomista, lautapelejä ja sanataidetta. Osa taidelajien kokeiluista on ollut hanketyöntekijän tai ammattilaisten vetämiä, mutta tiimiläiset ovat myös itse ohjanneet eri toimintoja. Lisäksi taide on toiminut menetelmänä, jonka avulla on käsitelty esimerkiksi tulevaisuutta, työhön liittyviä unelmia ja omaa elämää.
- **Tutustumiskohteet** Tiimissä tutustutaan luoviin aloihin monipuolisesti tarkastellen. Erityisenä painopisteenä on ollut tutustua ohjauksen ja taidelajien ohjauksen ympäristöihin. Ohjauksen ympäristöihin on päässyt tutustumaan Virkun yhteistyötahojen ja taustaorganisaation järjestämässä toiminnassa.
- **Omat ohjaustuokiot** Jokainen tiimiläinen kokeilee ohjaamista suunnittelemalla ja toteuttamalla muulle tiimille ohjaustuokion, joka voi liittyä esimerkiksi itselle tärkeään harrastukseen. Ohjaustuokion kesto on vaihdellut parista tunnista pienen projektin ohjaukseen ja koordinointiin. Omissa ohjaustuokioissa osallistuja on päässyt kertomaan itselleen tärkeästä asiasta muille ja se on ollut konkreettinen kokemus projektin suunnittelusta ja organisoinnista.
- **Projektityöskentely** Tiimissä tuotetaan omien ja yhteisten projektien muodossa luovaa toimintaa. Yhteiset projektit paitsi tukevat työllistymistä, myös edistävät luovaa toimintaa ja kulttuurin kuluttamista. Projekteja on päässyt toteuttamaan Virkun taustaorganisaation ja yhteistyötahojen olemassa olevassa toiminnassa sekä täysin omien projektien muodossa. Non-stop malliin ovat sopineet parhaiten pienet projektit, joiden toteutusajaksi riittää yksi tai kaksi kuukautta.
- **Oman toiminnan ohjaus** Etäpäivätehtävät rakentuvat viiden oppimissopimusmallin mukaisen kysymyksen ympärille, joiden avulla harjoitellaan oman toiminnan ohjausta ja perehdytään omaan tilanteeseen: 1) Missä olen ollut? 2) Missä olen nyt? 3) Minne olen menossa? 4) Miten pääsen sinne? 5) Mistä tiedän olevani perillä? Kutakin kysymystä pohditaan viikon aikana ja kysymyksen pohdintaa varten on aputehtäviä, esimerkiksi netissä tehtäviä testejä. Lisäksi viikkotehtäviin on kirjattu oman ohjaustuokion suunnittelu.

Ryhmätoiminnan rakennetta testattiin monella eri tavalla:

- 1) **tiimivalmennuskokeilu:** 4vk yhdessä valmentautumista - 4vk etänä projektijaksolla - 1vk purku
- 2) **non-stop-rakenne:** 4 pv yhdessä - 1 pv etänä - ei kiinteää aikataulua
- 3) **Luova lava-tiimivalmennus:** 4vk yhdessä valmentautumista - 3vk työskentelyä leireillä - 3pv purku
- 4) **non-stop-rakenne:** 3 pv yhdessä, 1 pv etänä, kiinteä aikataulu ma/ke/pe yhdessä, ti/to etänä
- 5) **non-stop-rakenne:** ma-to aamupäivät yhdessä, iltapäivät etänä, pe koko päivä yhdessä

Ensimmäisessä mallissa haasteena oli, että mukaan tiimitoimintaa ei päässyt enää yhteisen aloituksen jälkeen. Lisäksi neljä viikkoa oli liian pitkä jakso oman toiminnan ohjauksen harjoitteluun, ja omat projektit jäivät puolitiehen. Tiimiläiset eivät päässeet osallistumaan tiimitoiminnan sisältöjen suunnitteluun, yhteiset neljä viikkoa oli suunniteltava etukäteen aikataulun tiukkuuden vuoksi.

Toinen malli toimi hyvin tiimiläisten kannalta. Aikaa yhteiseen tekemiseen oli tarpeeksi, ja yksi etäpäivä oli sopivan verran oman toiminnan ohjauksen harjoittelua. Mallissa oli kuitenkin haasteena hanketyön kuormittavuus ja ryhmäläisten yksilöllinen huomiointi. Olisi tarvittu kaksi ohjaajaa, joista toinen vastaa ryhmän prosesseista ja toinen yksilöiden prosesseista – nyt yksi ohjaaja vastasi kaikesta ja lisäksi vielä hanketyön muista osa-alueista.

Kolmas malli eli Luova lava-tiimivalmennus oli muusta toiminnasta erillinen kokeilu, joka järjestettiin yhdessä Leipää ja Kulttuuria-hankkeen kanssa. Tämä malli toimi erittäin hyvin: Virkku-hanke vastasi substanssiosaamisesta eli ohjaajakoulutuksesta ja Leipää ja Kulttuuria-hanke vastasi valmentautujien työelämäosaamisesta. Yksilölliset polut kulkivat koko valmennuksen ajan rinnalla ja niistä vastasi se työntekijä, jonka kautta osallistuja oli tullut mukaan. Tämä malli on kuitenkin vahvasti sidoksissa hankkeen taustaorganisaation kesätoimintaan, eikä toimi muuna aikana vuodesta.

Neljännessä mallissa ajatuksena oli, että maanantaisin, keskiviikkoisin ja perjantaisin keskitytään ryhmän yhteiseen toimintaan ja etäpäivinä tiistaisin ja torstaisin keskitytään suunnittelutyöhön ja tutustutaan itsenäisesti itseä kiinnostaviin työpaikkoihin tai työtehtäviin. Etäpäiviä varten luotiin erillinen tehtäväluettelo, jossa viikoittain painittiin omaan työllistymiseen liittyvien tehtävien parissa. Tässä mallissa haasteena oli, että yhteisten projektien toteuttamiseen oli vähemmän aikaa kuin ennen. Lisäksi tiimin oman toiminnan ohjauksen taidot eivät olleet sillä tasolla, että kokonaisina etäpäivinä suunnittelutyö olisi edennyt. Tutustumiskohteisiin meneminen yksin tuntui myös jännittävältä. Tässäkin ratkaisuna olisi ollut toinen ohjaaja, joka olisi ehtinyt keskittymään jokaiseen tiimiläiseen yksilönä ja olemaan apuna etäpäivien suunnittelussa.

Viidennessä ja viimeisimmässä mallissa kokonaisten etäpäivien sijaan kokeiltiin puolikkaita etäpäiviä maanantaista torstaihin ja perjantaisin koko päivä yhdessä. Tässä mallissa kaikkiin hankkeen taustayhdistyksen kerhoihin ehditi hyvin tutustumaan etätoimintana ja päivät kuitenkin käynnistyivät yhdessä. Omat haasteensa löytyi tästäkin mallista: kauempana asuvat nuoret kokivat puolikkaan yhteisen päivän liian lyhyenä. Tiimiläiset olisivat halunneet jäädä yhdessä jatkamaan etäpäivää yhteisen osuuden jälkeen, mutta ikävä kyllä tiimin tila on toisella käyttäjällä iltapäivisin. **Tämä malli vaikuttaa kuitenkin tähän mennessä toimivimmalta ja mahdolliselta koordinoida yhden työntekijän voimin myös jatkossa, muutamalla muutoksella:**

- iltapäiville yhteinen työtila ja työvälineet, esimerkiksi tietokoneet, itsenäistä työskentelyä varten
- luodaan iltapäiviä varten tiimitoiminnan struktuuri, jotta tiimiläiset pääsevät tutustumaan ja työharjoitteluun itseä kiinnostaviin ohjausalan ympäristöihin niin taustayhdistyksen kuin yhteistyökumppaneiden toimintaan.
- rajataan Virkun kohderyhmä niin, että mukaan otetaan ainoastaan ohjausalaan kiinnostuneita nuoria – tällöin kaikilla tiimiläisillä on yksi yhteinen tavoite ja suunta

Tarve ja kohderyhmä

KOHDERYHMÄ

- Nuoret ja nuoret aikuiset, joita kiinnostaa luovat alat, ohjaaminen, projektityöskentely

KOHDERYHMÄN ERITYISTARPEET

- Lisää työkokemusta omalta alalta, uuteen alaan tutustuminen, oman alan etsiminen

Tavoite

1) TAVOITE

50% asiakkaasta pääsee opiskelemaan tai työllistyy

1) TULOS 40 % työllistyi ja/tai opiskelemaan

9 hlöä töihin

1 hlöä yrittäjämäinen työ

6 hlöä opiskelemaan

2 hlöä työkokeilu

8 hlöä toinen palvelu

1 hlöä työkyvyttömyyseläke

(Asiakkaiden joukossa oli opiskelijoita, jotka jatkoivat opintojaan Virkussa suoritettua harjoittelun jälkeen)

2) TAVOITE Uuden työllistämismallin kehittäminen.

2) TULOS

Kehitetty viikoittain kokoontuva Virkku-tiimi, Nuorisoseura aikoo hakea rahoitusta Virkku-tiimin jatkoon ja kehittää erityisesti ohjaajakoulutusta

Konsepti

VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

- Tiimiin osallistutaan vähintään

5 vk, usein **3 kk**

- **Ohjaajan rooli:** Toimii vertaisena, koordinaattorina, ideoiden jalostajana, peilinä

KEHITETTY MENETELMÄT

- Tiimin toiminnan viikko-ohjelma; aamupiirit, lukujärjestyksen ideointi, tutustumiskohteet, koulutukset, projektityöskentely, luova toiminta, työhön tutustuminen

- Etätyöskentelyn viikko-ohjelma 5 vk; oppimissopimusmalli sekä oman ohjaustuokion suunnittelun portaati

TEOT JA TUOTOKSET

- Tavoitettu **40** ihmistä, joista **29** osallistui säännöllisesti, ja **11** satunnaisesti

- **0 %** lopetti prosessin kesken

- **10 hlöä** ohjattu eteenpäin (sote-palvelut, tms)

- Sitoutuminen ja aktiivisuus hyvää, taustalla usein jokin sopimus (esim. työkokeilu)

- Tiimille järjestettyä toimintaa yhteensä **1800 tuntia**

- Eri tutustumiskohteita **yli 66 kpl**

Tiimiläisille kertyi:

- Ohjauskertoja **207 kpl**,

- Ohjauskokemusta **885 tuntia**

- Projekteja yhteensä **n. 241 kpl**

- Tiimiläisten järjestämään toimintaan osallistunut **n. 1900** ihmistä

YHTEISTYÖKUMPPANUUDET

Yhteistyökumppaneita **27 kpl**

(mm. Jyväskylän kaupunki, Ohjaamo, Nuorten Taidetyöpaja, Osuuskunta Kuje)

Muutokset

YDINMUUTOKSET:

Asiakkaiden osaamisen ja kokemuksen lisääntyminen: Ohjaaminen, projektitoiminta, järjestöala

KÄYTÄVILLÄ KUULTUA

"Mielekästä tekemistä."

"Mun läheiset on huomanneet mussa tapahtuneen muutoksen."

"Tärkeintä on se että me tehdään yhdessä."

"Musta tuntuu että mä pärjään jatkossa."

"Mulla ei oo yhtään negatiivista kokemusta Virkusta – Täällä on aina ollut tosi kivaa."

"Musta oli hyvä kun sä sanoitit että me ollaan osallistuttu esim hankkeen kehittämiseen."

"Oon oppinut niin paljon et sitä on hankala tiivistää."

"Tajusin että mulla on osaamista ja kokemusta, vaikka en oo saanut siitä palkkaa."



ASIAKKAITA
YHTEENSÄ

40hlö

TÖIHIN
TAI OPINTOIHIN

16hlö

YHTEISIÄ
PROJEKTEJA

241kpl

TIIMILÄISTEN JÄRJ.
TOIMINTAAN
OSALLISTUNUT

1900hlö



Virkun ja Leipää ja kulttuuria -hankkeen Luova lava -valmennuksen ryhmäkuva



Halloween potretti Virkku-tiimistä Kuvaaja: Nuorten taidetyöpajan Kuvi-paja

Asiakastarina Virkusta

"Osallistuin pitkän työttömyysjakson jälkeen Nuorisoseurojen järjestämään tiimimuotoiseen työkokeiluun. Loppukeväästä järjestetyn kahden kuukauden mittaisen jakson tarkoitus oli valmentaa osallistujia työelämään ja kesällä pidettävien Luova Lava -leirien ohjaamiseen. Jaksosta vastasivat Leipää ja Kulttuuria -työllistämishanke ja Jyväskylän seudun Nuorisoseura ry:n Virkku-hanke. Työkokeilu oli minulle aivan uusi asia siihen ryhdyttyäni. En tiennyt oikein mitä odottaa. Tiesin vain, että osallistuisin ohjaajana leirille ja sitä ennen olisi valmennusta työtä varten. Varauduin tylsiin luentoihin ja viralliseen tunnelmaan, mutta todellisuus oli aivan muuta.

Ensimmäisen yllätys oli ohjaajat. He kohtelivat meitä vertaisinaan ja osallistuivat kaikkiin harjoituksiimme mukaan. Tauoilla he juttelivat kanssamme ja liittyivät vitseihimme. Muutamat heistä jopa tarjoutuivat antamaan minulle kyydin kotiin. Ohjaajat tuntuivat olevan enemmänkin osa tiimiämme, kuin sen johtajia. Tiimimme jäsenet olivat kirjavampi joukko kuin odotin. Erilaiset loistavat persoonat tulivat valmennuksen aikana esille. Vain kolme meistä oli työkokeilijoita. Kaksi oli korkeakouluharjoittelijoita ja neljä oli tullut työssäoppimaan. Erilaiset lähtökohdat eivät kuitenkaan olleet ongelma. Jakson alkuun panostimme ryhmäytymiseen ja toisiimme tutustumiseen, mikä takasi loistavan työilmapiirin loppuajaksi. Pystyimme rohkeasti heittelemään ideoita ja uskalsimme antaa rakentavaa palautetta ilman pelkoa loukkaantumisesta. Kevyt ilmapiiri takasi hauskat vitsit ja ystävälliset ihmiset. Fiilis ryhmässä oli niin hyvä, että sain kahden ensimmäisen viikon aikana uuden ystävän. Koko valmennusjakso oli kaksiosainen. Leipää ja Kulttuuria -hankkeen osuus keskittyi tiimiläisten tulevien uriin ja koulutukseen valmistautumiseen. Tutkimme itseämme tiimin jäsenenä ja työntekijöinä. Löysin omat vahvuuteni ryhmätyöskentelyssä ja opin ottamaan enemmän vastuuta asioista. Oli hauska katsoa omaa käyttäytymistä toisten linssien läpi ja oppia uusia tapoja toimia ryhmässä.

Katsoimme työn hakemista minulle aivan uudella tavalla, työnantajan silmin. Oma haasteeni on ollut saada työhakemuksista ja CV:stä mielenkiintoisia, mutta ammattitaitoiset ohjaajat auttoivat niiden luomisessa ja antoivat hyviä vinkkejä arvioinnissa. Tehtyämme hakemuksen ja CV:een kuvitteelliselle oman alamme työpaikalle pääsimme jopa harjoitushaastatteluun, mikä auttoi minua suhtautumaan positiivisemmin tulevaisuuden työnhakuun.

Toinen osa valmennusta oli leireille valmistautumista Virkku-hankkeen johdolla. Tutkimme hyvän ohjaajan piirteitä, perehdyimme leirien ja kerhojen suunnitteluun ja tietysti opiskelimme ohjaamista leikkien ja heittäytymisen kautta. Leirien vastuuhjaajat kävivät pitämässä valmennustuokiot ja kertoivat omista ohjaushetkistään leireillä. Oli jännittävää kuulla erilaisia kokemuksia ja lähestymistapoja lasten kanssa toimimiseen monenlaisilta ohjaajilta. Kaikista mieleenpainuvin minulle oli sanattoman viestinnän voima. Ohjaaja pelkällä kehon kielellään sai tuotua selkeästi ilmi tehtävän tavoitteen ja tunnelman. Huomasin tiimivalmennuksen aikana sen, kuinka paljon oppimistani edesauttoi sen seuranta. Oman kehitykseni huomaaminen motivoi minua suuresti. Palautekeskustelut olivat avain tähän. Aivan valmennuksen alussa puhuimme henkilökohtaisissa keskusteluissa omista vahvuuksista ja kehityskohteistamme. Oman osaamisen kartoitus takasi sen, että pidin koko ajan mielessä kehitykseni kaaren. Valmennuksen lopussa ennen leirejä pidimme keskustelut uudestaan ja kävimme läpi, missä olimme saaneet osaamista. Keskusteluissa oli helppo puhua avoimesti omista tunteista ja epävarmuudesta, sillä ohjaajat pystyivät neuvomaan ja hälventämään epävarmuutta. Tiimivalmennus ei ollut pelkkä ripeä koulutusjakso leirejä varten, vaan opin sen aikana paljon itsestäni työntekijänä, opiskelijana ja ohjaajana. En olisi aluksi uskonut, kuinka ajatuksia avartava kokemus olisikaan."

- Oliver Virolainen

3. Loppusanat

Välittimen osahankkeiden kehittämien toimintojen vaikuttavuus on jo nähtävillä hankkeen päätösvuotena. Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut kiinnostui Paremmiin Yhdessä ry:n toteuttaman Mä oon pihalla -hankkeen kehittämästä toimintatavasta maahan muuttaneiden työnhakijoiden ohjauksessa ja työllistämisessä. Hanke saavutti määrälliset tavoitteensa kaksinkertaisesti. Tämä kertoo sen, että hankkeelle oli erittäin suuri tarve, jota ei suunnitteluvaiheessa edes osattu ottaa huomioon resursseja määriteltäessä. Työtä olisi riittänyt kahdellekin kokoaikaiselle työntekijälle.

Jyväskylän seudun Nuorisoseuran Virkku-hankkeen osallistujien saama tuki, kokemusta ja harjoittelu ohjausosaamiseen vahvistamiseksi kantaa osallistujien toiminnassa kauemmaksi kuin hankkeeseen osallistumisen ajan. Osallistujat saivat monipuolista koulutusta ohjaustaitojensa vahvistamiseksi. Virkku-tiimiläisille kokemusta karttui toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta sekä työelämässä tarvittavista valmiuksista.

Jyväskylän Katulähetyksen Ekotuunari ja Warin Kufu -hankkeisiin osallistuneiden sosiaaliset taidot vahvistuivat kädentaitojen kehittymisen ohessa, ryhmässä tekeminen ja vertaistuki kasvatti yhteisöllisyyttä. Käsillä tekemisen merkitys avasi monelle uutta ajateltavaa ja uusia mahdollisuuksia oman uran suunnitteluun. Kädentaitojen vahvistuminen toi monelle osallistujalle uuden taidon, jota voi harjoittaa myös kotona harrastuksenomaisesti. Osallistujat saivat kokemusta ja näkemystä erilaisten materiaalien hyödyntämisestä kierrätyksen avulla. Osallistujat saivat myös alustavaa tietoutta siitä, miten kädentaitojen alalla voi työllistyä yrittäjänä tai ammatinharjoittajana. Alan yrittäjyys on kuitenkin haastavaa ja vaatii onnistuakseen huolellista suunnittelua. Lyhyiden hankkeiden aikana ei yritysten tai esimerkiksi osuuskuntien perustaminen vielä ollut asiakkaille ajankohtaista, mutta tietous käsityöyrittäjyyden eri muodoista ja poluista kasvoi myöhempiä askeleita varten.

Yrittäjyyteen tähtäävät saivat pitkäaikaista apua ja tukea sekä uusia yrittäjyyttä tukevia kontakteja INNO-työverkon Työbileet -hankkeelta. Muissakin hankkeissa järjestettiin yrittäjyysvalmennuksia, jotta osallistujat saivat perustiedon siitä, mitä yrittäjyys tarkoittaa ja mitkä ovat yrittäjyyden edellytykset. Osallitujista moni havahtui valmennusten ja käytyjen keskustelujen pohjalta miettimään omia mahdollisuuksia toimia yrittäjämäisesti. Jää vain arvailuksi se, kuinka moni sai osahankkeen toimintaan osallistumisella alkusysäyksen oman yritystoimintansa aloittamiseen.

Kädentaidot, vanhasta uutta tuunaaminen ja muu käsillä tekeminen ovat nyt nosteessa, niiden vaikuttavuutta on todennettu Välittimessä Ekotuunarin ja Kufun toimintaan osallistuneen 102 työnhakijan avulla. TE-toimiston työvoimakoulutukseksi on ilmaantunut Käsityötaidon ohjaaminen -koulutus Gradian toteuttamana. Tästä voitaneen päätellä, että Välittimessä tehdyllä kehittämistyöllä on vaikuttavuutta myös hankkeiden päättymisen jälkeen.

Hankekokonaisuuden toiminta ja sen myötä tehdyt havainnot antoivat osahanketoteuttajille sekä kokonaisuutta hallinnoineelle Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:lle arvokasta tietoa muun muassa maahanmuuttajien työllistymisestä ja sen solmukohdista. Lisäksi hankkeen toiminnan aikana kävi ilmi työnhakijan moninaisten velvollisuuksien haasteet, kun lainsäädäntö muuttuu välillä hyvinkin nopeasti ja tarvittavaa ohjausta ei välttämättä ole kaikkien työnhakijoiden saatavilla. Tämä kävi ilmi muun muassa aktiivimallin osalta, jonka muutoksiin ja tarpeisiin Välitin pystyi ”ketteränä” hanketoimijana nopeasti vastaamaan. Välitin työsti yhdessä Uraverkosto-hankkeen kanssa aktiivimallin visualisoinnin asiakkaiden tueksi, järjesti aktiivimallista kaksi infotilaisuutta sekä loi KYTin ylläpitämälle palkkatuki.fi sivulle kalenterin, josta työnhakijat Jyväskylässä pystyivät helposti seuraamaan mm. hankkeissa tarjolla olevia ja aktiivimalliin sopivia koulutuksia ja valmennuksia.

Välittimen osahankkeiden toiminta päättyy toukokuun 2020 lopussa. Kehitetyt menetelmät jäävät kuitenkin osahanketoimijoiden hyödynnettäviksi ja niiden jatkojalostamiseksi on jo viritteillä uusia hankkeita. Osahankkeiden asiakkaille on etsitty ja löydetty jatkopolkuja ja saadusta valmennuksesta on toivottavasti monelle hyötyä työnhaussa ja urasuunnittelussa vielä pitkälle tulevaisuuteen.

Lisätietoa Välitin-kokonaisuudesta:

www.kyt.fi/valitin-valittajaorganisaatiohanke/

